



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 064 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. Y PROYECTO DE LEY NÚMERO 103 DE 2015 CÁMARA por medio de la cual se reforman los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992 y en atención a la designación efectuada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes, nos permitimos presentar la ponencia acumulada para primer debate al **Proyecto de ley número 064 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*, y **Proyecto de ley número 103 de 2015 Cámara**, *por medio de la cual se reforman los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Antecedentes del proyecto de ley

El **Proyecto de ley número 064 de 2015 Cámara**, con su exposición de motivos, fue radicado en la Secretaría General de la Cámara de Representantes el día 10 de agosto de 2015, por la honorable Representante Tatiana Cabello Flórez y el honorable Senador Iván Duque Márquez.

El 2 de septiembre la Secretaría de la Comisión Séptima, nos designó como ponentes a los honorables Representantes Óscar Hurtado Pérez, Ángela María Robledo y María Margarita Restrepo Arango.

El proyecto enunciado fue debidamente publicado en la **Gaceta del Congreso** número 592 de 2015.

Por su parte, el Proyecto de ley número 103 de 2015 Cámara, con su exposición de motivos, fue radicado en la Secretaría General de la Cámara de Representantes el día 1º de septiembre de 2015, por el honorable Representante Christian José Moreno Villamizar y el honorable Senador José Alfredo Gnecco Zuleta.

El 15 de septiembre la Secretaría de la Comisión Séptima, nos designó como ponentes a los honorables Representantes Rafael Eduardo Paláu Salazar y Ana Cristina Paz Cardona.

El proyecto enunciado fue debidamente publicado en la **Gaceta del Congreso** número 651 de 2015.

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

2. Objeto de los proyectos

El Proyecto de ley número 064 de 2015 Cámara, tiene por objeto garantizar condiciones efectivas para que los padres (padre y madre) puedan compartir el mayor tiempo posible con sus hijos durante los primeros meses de vida posteriores a la gestación. En tal sentido, las condiciones están dadas en términos de tiempo disponible para el compartir de la familia aumentando la licencia que en virtud de la ley tiene la madre, pasando de un periodo de catorce (14) a dieciocho (18) semanas, y el padre, pasando de ocho (8) a quince (15) días.

El Proyecto de ley número 103 de 2015 Cámara, tiene por objeto garantizar la lactancia exclusiva materna para el nacido vivo y la protección de la madre.

3. Contenido de los proyectos acumulados

Los proyectos cuentan con tres (3) artículos, incluido el de la vigencia:

¿ **El artículo primero:** modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo respecto a la modificación de los periodos de descanso remunerado en favor del padre y la madre (Licencia de Maternidad y Paternidad) en la época del parto; y crea incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, en el evento de que se logre comprobar adelantos en el desarrollo físico, motriz y cognitivo del recién nacido, esto último como resultado de la dedicación y el cuidado que respecto a él han tenido sus padres.

¿ **El artículo segundo:** ordena la modificación del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo relacionado con la prohibición del despido de la mujer trabajadora con motivo de su estado de embarazo y lactancia. Al respecto, se aumenta de catorce (14) a dieciocho (18) semanas el periodo de descanso remunerado al cual tiene derecho en caso de que sea despedida sin el consentimiento de las autoridades competentes.

¿ **Y el artículo tercero:** ordena la vigencia del mencionado proyecto de ley a partir de su sanción y publicación, y la derogatoria de las disposiciones que le sean contrarias.

4. Marco jurídico del proyecto de ley

Los **Proyectos de ley número 064 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*, y **Proyecto de ley número 103 de 2015 Cámara**, *por medio de la cual se reforman los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*, buscan -en el fondo- que los padres puedan compartir el mayor tiempo posible con sus hijos durante los primeros meses de vida y para ello propone las modificaciones pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo en lo relacionado con los periodos remunerados que para tales efectos están estipulados en la legislación colombiana, pero que son

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”



a la vez regulados de manera directa e indirecta por otras normas tanto en el ámbito nacional como internacional.

Los citados proyectos de ley plantean distintas fuentes que vale la pena destacar a modo de marco jurídico, en tanto son útiles como referentes argumentativos de los cambios que pretenden. Todos ellos coinciden en destacar que el destino final de los ajustes normativos propuestos es el bienestar de los niños recién nacidos, así como la contribución al mejoramiento de algunas condiciones familiares destinadas a su adecuado crecimiento y desarrollo.

La legislación internacional en materia de Derechos Humanos ha sido reiterativa en la prevalencia que tienen los derechos de los niños en todos los ordenamientos jurídicos a nivel mundial. Verbigracia, la *¿Convención sobre los Derechos del Niño¿*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1989 y aprobada por el Congreso de la República mediante la Ley 12 de 1991, armoniza con la legislación interna el interés superior de los menores. En lo que se asume como una medida de protección reforzada, este mecanismo legal busca la protección de los niños, máxime si se encuentran en condiciones de indefensión. Para esta carta, la protección adecuada de los niños garantiza que cuando sean adultos gocen de salud, libertad y autonomía.

Ahora bien, la Convención, pone de manifiesto el importante papel que respecto al cuidado de los niños cumple la familia. Así, si el Estado tiene un papel importante por su compromiso constitucional de velar por el cuidado de la infancia y la promoción de los derechos orientados a la salvaguarda de la vida y su bienestar de los niños, la familia tiene un papel más importante aún.

¿Convencidos de que la familia, como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad¿1[1].

De otro lado, es importante considerar instrumentos internacionales del trabajo como los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El hecho de que las disposiciones en estos documentos, de toda la valía en el ordenamiento jurídico colombiano, consideren mecanismos de protección de derechos en pro del bienestar de los trabajadores, redundan en la idea de allanar el camino para que existan mejores condiciones de tiempo para el afianzamiento de los lazos familiares que fortalecen los hogares como escenarios

1[1] UNICEF. Convención sobre los Derechos del Niño. Disponible en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>. (Consultado el 10 de septiembre de 2015)

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

propios para el cuidado de los niños y, de contera, para la atención que ellos requieren en los primeros años de vida.

No en vano, la OIT en el año 2000 expresó: *¿Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4° del Convenio, a dieciocho (18) semanas, por lo menos?*^{2[2]}. Lo significativo de esta recomendación es que fija un *Estándar Internacional Sugerido* para el descanso no remunerado por concepto de maternidad.

A nivel interno, el ordenamiento jurídico prevé de distintas vías en las cuales se debe avanzar para proveer mayores y mejores garantías, en términos de tiempo disponible, para que tanto el padre como la madre compartan en familia con el recién nacido.

La Carta Constitucional, como se anotó antes, trata a los niños como sujetos jurídicos cualificados en la medida que establece para ellos un tratamiento especial respecto a los demás grupos humanos. Llegado a este punto, la norma superior le da a los derechos de los niños la connotación de prevalentes o preferentes y por ser materialización de normas internacionales de Derechos Humanos, los ubica -de acuerdo con los artículos 93 y 94- dentro del *bloque de constitucionalidad*, es decir que se traducen en parámetros para determinar la constitucionalidad de las leyes que se dictan en el país.

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. (Subrayado fuera del texto).

Asimismo, el Código de Infancia y Adolescencia precisa la función del Estado, la sociedad y la familia, en una suerte de relaciones de corresponsabilidad en virtud de las cuales debe existir una cooperación armónica para el cuidado de la infancia.

^{2[2]} OIT. Recomendación N° 191. Artículo 1° numeral 1 de 2000.

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

¿Se entiende por corresponsabilidad, 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. (Subrayado fuera del texto).

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;3[3].

La jurisprudencia le ha dado también un alcance importante a la infancia en Colombia, estableciendo conexidades importantes entre los derechos de los niños y los derechos de las trabajadoras en etapas de gestación y lactancia, fundamentalmente orientados al tema del cuidado, la protección y el desarrollo de los recién nacidos.

La Corte Constitucional destacando el cuidado del recién nacido y la responsabilidad social de la madre, el empleador y el Estado, manifestó:

¿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;4[4]. (Subrayado fuera del texto).

Finalmente, la Corte considera el deber ser del ordenamiento jurídico respecto a la protección de la gestación. Así, manifiesta que tanto la madre como el recién nacido deben contar con la suficiente protección y asistencia del Estado.

3[3] Congreso de la República de Colombia. Ley 1098 de 2006. ¿Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia? Artículo 10. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1098_2006.html. (Consultado el 14 de septiembre de 2015)

4[4] Corte Constitucional. Sentencia T-646 de 2012. M.P: Nilson Pinilla Pinilla.

¿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 sólo 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[5].

5. Consideraciones generales

La protección de la familia y de los niños es un 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 su bebé, ante lo cual se deben proveer las mejores condiciones de cuidado y protección, máxime si se trata de madres trabajadoras.

Lo anterior se enlaza con lo conceptuado por el Ministerio de Salud y Protección Social, respecto al Proyecto de ley número 237 de 2015 (sobre lactancia materna). Para dicha entidad *¿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¿6[6].*

5[5] Corte Constitucional. Sentencia SU-070 de 2013. M.P: Alexei Julio Estrada.

6[6] Ministerio de Salud y Protección Social. Concepto sobre el Proyecto de ley número 237/2015 (C) *¿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.*

De acuerdo con lo anterior, la dedicación de la madre al cuidado del niño comporta unos beneficios especiales en materia de nutrición, del fortalecimiento de la identidad afectiva entre la madre y el niño, y del propio descanso de la madre y el padre, necesario para las atenciones propias del recién nacido.

A nivel de alimentación cabe destacar que 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¿*. Ahora bien, esto no se trata de un mero formalismo, toda vez que hay innumerables estudios que ratifican la relación de la ingesta de la leche materna con la salud y la vida misma del infante^{7[7]}, y otros tantos que evidencian desventajas de las *¿leches artificiales¿*. Uno de ellos, por ejemplo, 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)¿8[8]*. Dicho de otro modo, no es lo mismo alimentar naturalmente a los niños que hacerlo de manera artificial.

Con respecto al fortalecimiento de la identidad afectiva, vale anotar -de acuerdo a lo que se plantea dentro del proyecto de ley en estudio- que las primeras vivencias afectivas del niño corresponde a los pilares de su vida emocional. A su juicio, el comienzo de la serie de improntas vinculares que se sucederán a lo largo de toda la vida, habitualmente denominado el *¿eslabón de las cadenas vinculares¿*. Estas primeras experiencias se dan en la gestación y en la infancia, dejando huellas que se proyectarán con singular fuerza con el correr de los años^{9[9]}.

En cuanto al descanso de la madre y el padre para el fortalecimiento del vínculo con el recién nacido, la ley en la actualidad establece una licencia para las madres 14 semanas y de 8 días para los padres. Con los elementos abordados, está claro que la búsqueda es aumentar a 18 el número de semanas destinadas al descanso de la madre y de 15 días para el padre. Para la madre el descanso puede ser abordado en dos etapas: la prenatal y la posnatal. La prenatal es aquella que

7[7] 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).

8[8] 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).

9[9] 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-nino/> (Consultado el 13 de septiembre de 2015).



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

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 de una persona que no está en embarazo; de ahí que se considere la posibilidad que, de la licencia a la cual tiene derecho, pueda disponer de una (1) semana 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 de debe recuperar de dicho proceso y disponer de un espacio de tiempo mayor en el cual se dedique completamente al cuidado de su bebé, a efectos de garantizar: primero, su cuidado mediante la alimentación, 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 permiten 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 periodo que la legislación prevé para que las madres y los padres estén con sus hijos recién nacidos en sus primeros meses de vida.

En Colombia, con el paso del tiempo 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, lo cual se hace visible en normas más garantistas y en sentencias emitidas por las Cortes que fungen como jurisprudencia de amplia aceptación y de aplicación directa en instancias judiciales, como se hizo referencia antes en este mismo texto. No obstante, en términos de descanso remunerado para padres y madres destinado a atender al recién nacido, se sigue teniendo una deuda con las madres y los padres, 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.

Europa10[10]

<u>PAÍS</u>	<u>LICENCIA DE MATERNIDAD</u>	<u>LICENCIA DE PATERNIDAD</u>
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)

10[10] 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.

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

<u>PAÍS</u>	<u>LICENCIA DE MATERNIDAD</u>	<u>LICENCIA DE PATERNIDAD</u>
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 maternales 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

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

<u>PAÍS</u>	<u>LICENCIA DE MATERNIDAD</u>	<u>LICENCIA DE PATERNIDAD</u>
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	

Suramérica¹¹[11]

<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 post-natal parental que puede ser de 12 semanas más devengando el 100% de un subsidio o de 18 semanas devengando el 50% del subsidio pos-natal	5 días.
COLOMBIA	14 semanas	8 días

11[11] 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.

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

<u>PAÍS</u>	<u>LICENCIA DE MATERNIDAD</u>	<u>LICENCIA DE PATERNIDAD</u>
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.

Para terminar y de acuerdo con los elementos planteados, se considera necesario ampliar la licencia de maternidad por lo menos a dieciocho (18) semanas y de paternidad a (15) días, no solo para cumplir con las recomendaciones de la OIT o para equiparar los descansos no remunerados de padres y madres de acuerdo con el promedio de países de la región, sino 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, para que esto sea posible. 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. Impacto fiscal

Es preciso advertir que la presente iniciativa no ordena gasto adicional ni tampoco otorga beneficios tributarios, tal y como lo advierte el artículo 7° de la Ley 819 de 2003; por lo tanto, esta iniciativa no genera impacto fiscal.

7. Pliego de modificaciones

De acuerdo al estudio realizado al proyecto materia de debate, se relacionan a continuación las modificaciones propuestas al articulado de la siguiente forma:

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
PROYECTO DE LEY NÚMERO 064 DE 2015 CÁMARA <i>¿Por medio del 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>	PROYECTO DE LEY NÚMERO 103 DE 2015 CÁMARA, <i>¿Por medio de la cual se reforman los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones?</i>	PROYECTO DE LEY NÚMERO 064 DE 2015, 103 DE 2015 CÁMARA <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>

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
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 <u>dieciocho (18) semanas</u> en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.	Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto. 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de <u>dieciocho (18) semanas</u> en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.	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:	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;	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:

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
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 adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público. 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	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 adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público. 5. La licencia de maternidad para madre de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia de tiempo entre la edad 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	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 adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
a las <u>dieciocho (18)</u> 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, ampliando la licencia 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 <u>dieciocho (18)</u> semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera: 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	con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior, sobre niños prematuros, ampliando la licencia 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 que tiene derecho, de la siguiente manera: 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)	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, ampliando la licencia 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: a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2)

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. 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.	semanas en el posparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una (1) de las 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 dieciocho (18) 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.	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
<u>Quando durante el embarazo se produjere enfermedad comprobada con certificado médico y como consecuencia de este, la madre deba entrar en licencia con una antelación mayor a las dos (2) semanas que le concede la ley, la licencia de maternidad posparto en ningún caso podrá ser inferior a dieciséis (16) semanas.</u>		(18) semanas en el posparto inmediato. 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. TEXTO CON NEGRILLA Y SUBRAYADO ELIMINADO

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de <u>dieciséis (16) semanas</u> contadas desde la fecha del parto, o de <u>diecisiete semanas (17)</u> por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior. Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las <u>dieciocho (18) semanas</u> de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a <u>quince (15) días hábiles</u> 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. <u>La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.</u>	Parágrafo 1°. 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 <u>ocho (8) días hábiles</u> 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. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. 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.	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 1°. 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

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
El único soporte vá	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	acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente
lido 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. 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 2°. De las <u>dieciocho (18)</u> semanas de licencia remunerada, la semana anterior	reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. 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 2 .°De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Parágrafo 3°. 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 la 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.	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. TEXTO ELIMINADO 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

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
al probable parto será de obligatorio goce. Parágrafo 3°. 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 4°. La madre podrá acceder a un incentivo consistente en la extensión de la licencia de maternidad hasta por seis (6) semanas adi		padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. 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 2°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la
<u>cionales 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, motor y cognitivo del recién nacido.</u>		semana anterior al probable parto será de obligatorio goce. Parágrafo 3°. 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

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
<u>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 para ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.</u>		determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad. Parágrafo 4°. 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, motor 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 para ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.
Artículo 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 239 del Código	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 239 del Código

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
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. 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. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las dieciocho (18) semanas de	Sustantivo del Trabajo, el cual 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 período del embarazo, dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 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 el reintegro a su trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las	Sustantivo del Trabajo, el cual 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 período del embarazo, dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 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 (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

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	ARTICULADO RADICADO EN LA CÁMARA	MODIFICACIONES AL ARTICULADO
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.	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.	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.

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

PROPOSICIÓN

Por lo anterior y conforme a las consideraciones antes mencionadas, presentamos ante la Honorable Comisión Séptima de Cámara, ponencia positiva para primer debate al **Proyecto de ley número 103 de 2015 Cámara**, *por medio de la cual se reforman los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*, **acumulado al proyecto de ley 064 de 2015 Cámara** *¿por medio del 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¿.*

CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”

**TEXTO PROPUESTO DE ACUMULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE LEY
NÚMEROS 064 DE 2015 Y 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 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 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 adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

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,

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”



se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia 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:

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.

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 1°. 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.

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

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”



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

Parágrafo 3°. 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 4°. 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.

Artículo 2°. 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.
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.

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

“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió”



**CONSULTAR NOMBRES Y FIRMAS EN
ORIGINAL IMPRESO O EN FORMATO PDF**

**“Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo
emitió”**