



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXV - N° 604

Bogotá, D. C., miércoles, 10 de agosto de 2016

EDICIÓN DE 16 PÁGINAS

DIRECTORES:	GREGORIO ELJACH PACHECO	JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
	SECRETARIO GENERAL DEL SENADO www.secretariatsenado.gov.co	SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE 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.

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 064 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 Co-

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

Artículo 2º. 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 3º. 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 9º y 93 de la Constitución.

- Artículo 44 de la Constitución que reza. “Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integri-

dad 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. 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, 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 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 años³.

El periodo 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 periodo 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 periodo que la legislación prevé para que las madres y los padres estén con sus hijos recién nacidos en sus primeros meses de vida.

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 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).

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).

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, 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 Ministerio de Salud y Protección Social. Concepto sobre el Proyecto de ley número 237 de 2015 (Cámara),

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.

“*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.

Europa⁵

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)
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

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.

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	

Suramérica⁶

<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 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 amplie 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 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
<p><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></p>	<p><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></p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p><u>Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los empleados del sector público.</u></p> <p>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 justo después del nacimiento. En ese sentido, 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.</p> <p>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 en dos (2) semanas más.</u></p> <p>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:</p> <p>a) Licencia de maternidad preparto. <u>Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada.</u> Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto <u>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.</u></p>

Articulado aprobado en Segundo debate de Cámara	Articulado propuesto para primer debate en Senado
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se autorizará al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 2°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo 1°. 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.</p> <p>Parágrafo 2°. 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.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.</p>
<p>Artículo 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:</p> <p>“Artículo 239. Prohibición de despido.</p> <p>1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:</p> <p>“Artículo 239. Prohibición de despido.</p> <p>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></p> <p>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</p>

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

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.*

Parágrafo 1°. *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 2°. *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 3°. *Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anejar 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 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

“Artículo 239. *Prohibición de despido.*

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

2. *Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del 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 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.

Del honorable Senador Ponente,



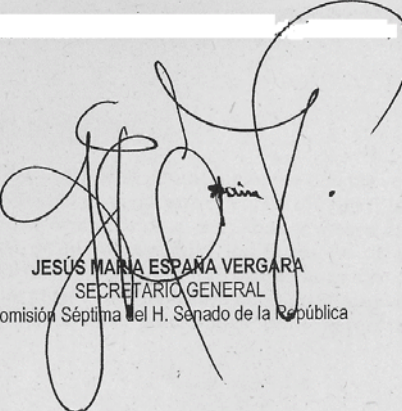
ORLANDO CASTAÑEDA SERRANO
Honorable Senador de la República
(Ponente único)

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 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,



JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
SECRETARIO GENERAL
Comisión Séptima del H. Senado de la República

* * *

**PONENCIA PARA TERCER DEBATE AL
PROYECTO DE LEY NÚMERO 186 DE 2016
SENADO Y 034 DE 2015 CÁMARA**

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

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 del Honorable Senado de la República, nos permitimos presentar la ponencia para tercer debate al **Proyecto de ley número 186 de 2016 Senado y 034 de 2015 Cámara**, por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en

entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

1. Antecedentes del proyecto de ley

El proyecto de ley en estudio con su exposición de motivos fue radicado en la Secretaría General de la Cámara de Representantes el día 28 de julio de 2015, por la honorable Representante *Clara Leticia Rojas González*.

El 4 de agosto de 2015 el proyecto fue remitido a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y el 11 de agosto la Secretaría nos designó como ponente a los honorables *Óscar de Jesús Hurtado Pérez, Esperanza Pinzón de Jiménez, Ana Cristina Paz Cardona, Cristóbal Rodríguez Hernández y Argenis Velázquez Ramírez*.

El proyecto enunciado fue debidamente publicado en la *Gaceta del Congreso* del 30 de julio de 2015.

El 26 de agosto se radicó la ponencia para primer debate y en la sesión del 22 de septiembre la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes el proyecto fue aprobado.

Nuevamente, la Secretaría designó como ponentes para segundo debate del citado proyecto a los honorables Representantes *Óscar de Jesús Hurtado Pérez, Esperanza María de los Ángeles Pinzón, Ana Cristina Paz Cardona, Cristóbal Rodríguez Hernández y Argenis Velázquez Ramírez*.

El Proyecto de ley fue aprobado en la Plenaria de la Cámara de Representantes el pasado 11 de mayo de 2016, sin ninguna modificación al texto propuesto y por la totalidad de sus miembros, previa publicación en la *Gaceta del Congreso* número 857 de 2015.

Mediante oficio de fecha 13 de junio de 2016 se designó a *Sofía Alejandra Gaviria Correa* como ponente única de este proyecto.

2. Justificación

Situación laboral de las mujeres en Colombia

Colombia es un país altamente inequitativo en temas de género. A pesar de los avances y políticas públicas que se han ido implementando en la última década en el país, las mujeres continúan teniendo fuertes obstáculos para alcanzar condiciones efectivas de igualdad. Desde el nacimiento hasta la tercera edad deben afrontar condiciones adversas para su desarrollo y el ejercicio de sus derechos.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Colombia es el país con la mayor brecha de género en educación¹ y a esto se le suma que en temas de empleo y trabajo las mujeres continúan siendo mal pagas y no se les retribuye conforme a las horas laboradas. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo la inequidad salarial de las mujeres respecto a la de los hombres es cercana al 21%.

En cuanto al número de horas de trabajo, las mujeres laboran 18 horas remuneradas a la semana menos que los hombres y trabajan 20 horas no remuneradas a

la semana más que ellos. En otras palabras las mujeres trabajan 18.8 horas más que los hombres por semana, teniendo en cuenta el tiempo dedicado a las actividades del hogar, cuidado de los hijos y familiares, el cual, vale mencionar, no tiene remuneración.

Tabla 1. Indicadores de mercado laboral

Cifras de empleo mujeres		
Indicador/cifra	Número	%
Población en edad de trabajar	38.208.000	78,60%
Población económicamente activa	24.835.200	51,75%
Población ocupada	22.272.000	46,40%
Población global de participación		
Mujeres	Hombres	75,30%
	53,30%	
Tasa de ocupación		
Mujeres	Hombres	69,90%
	46,20%	
Principales ramas de actividad para mujeres ocupadas		
	Comercio, hoteles y restaurantes	34,50%
Tasa de desempleo de mujeres jóvenes		26,40%
Afiliados al régimen contributivo – pensiones		
	Hombres	5.968.274
	Mujeres	4.203.477
		12,4%
		8,75%
Cotizantes régimen contributivo – presiones		
	Hombres	3.282.115
	Mujeres	2.205.126
		6,83%
		4,59%

* Fuente: Indicadores del mercado laboral. Febrero de 2016 (Dane)/ Observatorio del Mercado Laboral, Ministerio del Trabajo/ Banco Mundial/ Investigación socioeconómicas Cámara de Comercio de Manizales/ Diario Económico Portafolio/ Cálculos propios.

Como se observa en la tabla, las mujeres continúan rezagadas en temas de empleo en el país y Latinoamérica. Por lo tanto, la pregunta es ¿cuáles son las razones que explican esta brecha? Primero, de acuerdo con estudios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) las políticas de lucha contra la pobreza no integran la dimensión de género de manera consciente y planificada, por lo tanto, los países no sólo no serán capaces de disminuir las brechas de equidad de género existentes, sino que incluso las aumentarán².

Segundo, teniendo en cuenta las diferentes ocupaciones de la mujer dentro y fuera del hogar, estas prefieren trabajar en el sector informal para armonizar su vida familiar y los ingresos del hogar. Las mujeres muestran una inserción laboral más precaria en las actividades por cuenta propia, como trabajadoras familiares y en el servicio doméstico, ocupaciones más desprotegidas y con menores ingresos.

En 2010 al 53.8% de los trabajadores que se encontraban en el sector informal 50.9% eran hombres y el 57.6% mujeres³.

1 Diario *La República*, "Colombia es el país con la mayor brecha de género en educación" Globo economía. marzo 5 de 2015 http://www.larepublica.co/colombia-es-el-pa%C3%ADs-con-la-mayor-brecha-de-g%C3%A9nero-en-educaci%C3%B3n-seg%C3%BAn-la-ocde_227586

2 Comparar Somavia, Juan- Organización Mundial del Trabajo "La OIT advierte sobre el aumento de la brecha de equidad entre hombres y mujeres que trabajan en América Latina", marzo de 2015 http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_302_SP/lang-es/index.htm

3 Comparar Organización de Estados Americanos. "Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente" Septiembre de 2011. <http://www.oas.org/es/CIM/>

En particular para la coyuntura de Colombia, según un estudio de Fedesarrollo publicado en mayo 2014 sobre participación laboral de mujeres desplazadas y en pobreza extrema, en el país, las brechas tienen dos posibles explicaciones:

1. A pesar de tener bachillerato, el cuidado del hogar y de los hijos, y la necesidad de proteger a los adolescentes del reclutamiento de pandillas y de las Bacrim (bandas criminales), las lleva a preferir laborar por cuenta propia, desde la casa o cerca de ella.

2. Además del costo monetario del transporte, la distancia y el tiempo que toma llegar a los centros financieros o de negocios en las ciudades, desincentiva el trabajo formal de las mujeres, ya que aumenta el costo de oportunidad, debido al tiempo que deben pasar fuera del hogar y lejos del cuidado de los hijos⁴.

Tabla 2. Indicadores de mercado laboral - mujeres

Indicadores de mercado laboral		
Indicadores de mercado laboral	Número	%
Población femenina	24.562.767	51,17%
Mujer cabeza de familia	13.973.758	29,1%
Empleo vulnerable mujeres		51,7%
Tasa de empleo informal		
	Hombres	54,20%
	Mujeres	48,10%

* Fuentes: Banco Mundial - Dane

Esta situación recae en la competitividad del país. Desde el concepto de eficiencia, numerosos estudios muestran que la reducción y la eliminación de la discriminación y la segregación de cualquier naturaleza, pero, en particular, la de género, contribuye a incrementar los niveles de productividad, competitividad y crecimiento de las economías. Las experiencias de incorporación de las mujeres a la actividad económica muestran que existe una correlación positiva entre el incremento de la actividad productiva de las mujeres y el crecimiento económico⁵.

Así mismo, existen análisis que muestran esta relación entre la actividad empresarial de las mujeres y el crecimiento de un país. A este respecto, cualquier discriminación que restrinja el acceso a la educación, al mercado de trabajo, al crédito o a las posibilidades de ocupación, se convierte en un obstáculo para el crecimiento de la producción y la productividad⁶.

Madre lactante y trabajadora - Colombia

En el año 1919 la Organización Internacional del Trabajo propuso la primera norma universal sobre protección de la maternidad al adoptar el Convenio número 3, el cual precisó los principios fundamentales como el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero, prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación.

Esta norma ha sido revisada dos veces, la primera en el año 1952 y la segunda en el año 2000 y dio como resultado el Convenio número 183, el cual mantiene los principios fundamentales de Protección de la Maternidad y extiende la licencia de maternidad a 14 semanas por lo menos. La Recomendación número 191 de 2000 que acompaña este Convenio llama a los gobiernos a extender la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas por lo menos y establecer instalaciones en el lugar de trabajo que permitan la lactancia materna en condiciones de higiene adecuadas⁷.

Colombia ha ratificado los Convenios de la OIT. La última norma corresponde a la Ley 1468 de 2011, que modifica entre otros, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo que extiende la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y concede tiempos adicionales en caso de parto prematuro y múltiple. En cuanto a la lactancia materna, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que “el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, durante los primeros seis meses de edad”. Se menciona en este artículo que el empleador debe “establecer una sala de lactancia en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja o un lugar apropiado para guardar al niño”, pero en el año 1974, la Ley 27 al crear los Centros de Atención Integral al Preescolar, incluye las instituciones que prestan servicios de salacunas, guarderías y jardines infantiles, y no ratifica la necesidad de establecer la sala de lactancia⁸.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), basándose en la reunión de consenso de expertos realizada en noviembre de 2007 en Washington, D. C., recomienda la lactancia exclusiva hasta los 6 meses que es un cambio de su posición del año 2005 de introducir alimentos complementarios de la leche materna entre los 4 y 6 meses de edad. Además, se motiva a continuar amamantando al niño hasta los 24 meses de edad. Estas recomendaciones han sido reiteradas por Colombia en su Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020⁹.

7 Comparar Ministerio de salud y la protección social “Lineamientos técnicos para la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral” Programa Mundial de alimentos 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

8 Ver Ministerio de Salud y la Protección Social “Lineamientos técnicos para la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral”. Programa Mundial de Alimentos 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

9 Comparar Encuesta Nacional de Salud. “Lactancia materna y estado nutricional”. 2010.

[docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](#)

4 Martínez Restrepo, Susana. “Hablemos de informalidad económica y educación”, en Revista Semana, mayo de 2014 <http://www.semana.com/educacion/articulo/cifras-relacion-entre-genero-trabajo-informal/387050-3>

5 Comparar Organización de Estados Americanos. “Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente”. Septiembre de 2011. [http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)

6 Comparar Organización de Estados Americanos. “Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente”. Septiembre de 2011. [http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)

Tabla 3. Datos sobre lactancia materna en Colombia

Datos sobre lactancia materna en Colombia	
Lactantes que recibieron leche materna durante la primera hora de vida	22,40%
Lactantes que recibieron leche materna durante las primeras 24 horas	49%
Niños en edad lactante que a los tres meses no recibían leche materna	38%
Infantes amamantados con leche materna exclusivamente	51%
Duración de la lactancia materna exclusiva	1.8 meses en Colombia
* Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2010 / Ministerio de Salud	

Tabla 4. Porcentaje de niños menores de seis meses alimentados exclusivamente con leche materna

Porcentaje de niños menores de seis meses alimentados exclusivamente con leche materna (2000-2006)	
Promedio mundial	38%
Colombia	20% - 49%
* Unicef	

De acuerdo con el Ministerio de Salud “la duración de la lactancia materna exclusiva tan solo llega a 1.8 meses en Colombia, la menor duración se presenta en la Región Caribe con 0.6 meses seguida por la Región Central con 1.7 meses. Por encima de estas cifras, se encuentra la Región Orinoquía y Amazonía con 2.9 meses, seguida por la Región Oriental y por Bogotá con 2.7 y 2.6, respectivamente.

La duración total de la lactancia materna es de 14.9 meses. Por encima de esta cifra se encuentra la Región Orinoquía y Amazonía con 19 meses, seguida de la Región Oriental y Pacífica con 16 y 15 meses, respectivamente; la menor duración se encuentra en la región Caribe y Central con 13 meses cada una.

El inicio de otros alimentos diferentes a la leche materna se realiza de manera precoz a los 2.7 meses los bebés reciben líquidos, a los 5.3 meses alimentos blandos o semisólidos y los sólidos a los 8.0 meses. La ausencia de la lactancia materna y las prácticas inadecuadas de la alimentación complementaria están asociados a los problemas nutricionales en la primera infancia y en la edad adulta. Los estudios nacionales señalan que 13 de cada 100 niños y niñas menores de 5 años presentan retardo del crecimiento, cifra que llega a 16% en los niños entre 12 y 23 meses¹⁰.

<http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/images/stories/PDF-capitulos/Capitulo-11.pdf>

10 Ver Ministerio de Salud y la Protección Social. “Lineamientos técnicos para la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral”. Programa Mundial de Alimentos 2012

<http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

Ventajas de la lactancia para el niño y la madre

1. La lactancia materna óptima de los lactantes menores de dos años de edad tiene más repercusiones potenciales sobre la supervivencia de los niños que cualquier otra intervención preventiva, ya que puede evitar 1,4 millones de muertes de niños menores de cinco años en el mundo en desarrollo¹¹.

2. Los niños amamantados tienen por lo menos seis veces más posibilidades de supervivencia en los primeros meses que los niños no amamantados. La lactancia materna reduce drásticamente las muertes por las infecciones respiratorias agudas y la diarrea, dos importantes causas de mortalidad infantil, así como las muertes por otras enfermedades infecciosas¹².

3. La lactancia materna contribuye a una fuerza laboral más productiva, ya que las madres de niños que fueron amamantados tienden a ausentarse menos días del trabajo para cuidar de niños enfermos. Los ambientes amigables de trabajo con la lactancia materna mejorarán tanto la productividad de la madre como la salud y nutrición del niño¹³.

4. La lactancia ayuda a reducir el tamaño del útero al tamaño que tenía antes del embarazo, y a perder peso debido a las calorías adicionales que el cuerpo necesita para la lactancia. Reduce el riesgo de depresión posparto y de cáncer de mama y ovario, y asimismo a prevenir la osteoporosis posteriormente en la vida. Una madre saludable, sin estrés, que puede trabajar, es una empleada que se ausenta con menor frecuencia y es capaz de contribuir más productivamente a su lugar de trabajo¹⁴.

5. Los adultos que recibieron lactancia materna en la infancia suelen tener menor tensión arterial y menores concentraciones de colesterol, e igualmente menores tasas de sobrepeso, obesidad y diabetes de tipo 2¹⁵.

6. La lactancia materna, además de ser el método de alimentación infantil más segura y saludable, también es el menos costoso. La leche materna siempre está lista, no requiere preparación ni necesita combustible, no demanda tiempo adicional para la preparación y esterilización de biberones y ahorra agua¹⁶.

11 Ver Unicef “Lactancia materna” http://www.unicef.org/spanish/nutrition/index_24824.html

12 Ver Unicef “Lactancia materna” http://www.unicef.org/spanish/nutrition/index_24824.html

13 Comparar López, Florencia. “Lactancia materna en el trabajo: lecciones de Obamacare”. <http://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/2013/07/01/salas-de-extraccion-y-lactancia-los-mejores-amigos-de-una-mama-trabajadora/>

14 Comparar López, Florencia. “Lactancia materna en el trabajo: lecciones de Obamacare”. BID. <http://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/2013/07/01/salas-de-extraccion-y-lactancia-los-mejores-amigos-de-una-mama-trabajadora/>

15 Comparar Organización Mundial de la Salud. “Alimentación del lactante y del niño pequeño”. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/es/>

16 Comparar Ministerio de Salud y la Protección Social. “Lineamientos técnicos para la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral” Programa Mundial de alimentos 2012 <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Lineamientos%20t%C3%A9cnicos%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20las%20salas%20amigas%20de%20la%20familia%20lactante%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

Relación costo-beneficio de las salas amigas del lactante

La leche materna es el alimento menos costoso que existe. En este sentido, permite a las familias de más bajos ingresos tener una opción nutricional para los menores de 3 años de las mejores calidades y así mismo, y como se ha mencionado anteriormente, debido a sus ventajas en temas de salud se evita costos médicos extras.

En el caso de una investigación realizada en Belice y citada por la Organización Panamericana de la Salud, se señala que “basándose en los datos obtenidos a nivel nacional sobre alimentación infantil y el número de nacimientos por año, los costos directos familiares que implica comprar sucedáneos de la leche materna fueron calculados en \$716.400 para lactantes no amamantados y \$489.000 para lactantes amamantados en forma parcial”¹⁷.

Igualmente, las estimaciones para los costos del reemplazo de la leche materna en varios países del mundo oscilaron entre \$1,8 millones en Singapur (basadas en una disminución de la prevalencia de la lactancia materna en un período de 9 años) y \$16 millones en las Filipinas (basadas en una disminución de la prevalencia de la lactancia materna en un período de 10 años). Otros autores han calculado el costo de los sucedáneos de la leche materna si se eliminara la leche materna por completo; por ejemplo, en Indonesia el cálculo anual sería de \$500 millones¹⁸.

Investigaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estiman que si el 90% de las familias estadounidenses practicaran la lactancia materna exclusiva por 6 meses, se podría prevenir alrededor de 1.000 muertes infantiles al año. Además, Estados Unidos ahorraría \$13 mil millones al año puesto que los costos de atención médica son más bajos para los niños que han sido plenamente amamantados que para aquellos que nunca lo fueron¹⁹.

Por otro lado, para las empresas privadas y entidades públicas, tener salas lactantes permite tener mujeres que pedirán menos permisos para faltar al trabajo o llevar a sus hijos e hijas al médico, lo cual constituye un beneficio para el empleador y la empleada.

Experiencias nacionales e institucionales Perú

Decreto Supremo que desarrolla la Ley 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

México

17 Organización Panamericana de la Salud. “Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia”.

http://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/CNLM_cuantificacion_de_beneficios_de_la_LM.pdf

18 Organización Panamericana de la Salud. “Cuantificación de los beneficios de la lactancia materna: reseña de la evidencia”.

http://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/lactancia/CNLM_cuantificacion_de_beneficios_de_la_LM.pdf

19 Comparar López, Florencia. “Lactancia materna en el trabajo: lecciones de Obamacare”. BID. <http://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/2013/07/01/salas-de-extraccion-y-lactancia-los-mejores-amigos-de-una-mama-trabajadora/>

La Cámara de Diputados aprobó instar lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado y a las autoridades sanitarias a crear, al menos, un banco de leche humana en cada entidad federativa.

Ecuador

En 2011 el país implementó los bancos de leche humana y lactarios en entidades privadas y públicas, teniendo en cuenta las necesidades nutricionales de los menores de edad de 0 a 3 años.

Estados Unidos

Durante el 2014 y mediante las medidas de salud y protección tomadas por el Gobierno de Barack Obama se ordenó a todos los empleadores que dispusieran de lugares aptos para que las madres pudieran extraer y guardar su leche. Así mismo, se ordenó que se les diera tiempo a las mujeres para realizar las actividades de lactancia.

Conceptos favorables al proyecto de ley

Mediante el Oficio OFI 15-00036513/JMSC 110400 la Consejería para la Equidad de la Mujer afirmó que la implementación de lactarios en empresas públicas y privadas “Es una oportunidad para que los niños y niñas no interrumpen este proceso vital que contribuye a su buen crecimiento y tiene impactos deseables en la vida y garantía de derechos de las mujeres y sus hijos.

Según los especialistas en esta materia, es fundamental crear espacios ideales para que las madres trabajadoras puedan extraerse la leche y ofrecerla a sus hijos, ya que la mayoría de las mujeres que son madres tienen un empleo y esto las mantiene muchas horas alejadas de sus hijos y esto es una de las causas que provoca que dejen de producir leche lo que traduce en afectación a su bienestar”.

Marco Normativo

1. La Constitución Política de Colombia establece en su 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, el amor...”.

2. La Constitución en el artículo 43 afirma que “durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

3. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 238 modificado por el Decreto 13 de 1967, establece que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

4. Ley 12 de 1991, en su artículo 24, determina que se debe “Asegurar que todos los sectores de la sociedad y, en particular, los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental...”.

5. Ley 1468 de 2011 modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que amplían la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas con-

templando el parto prematuro y múltiple, entre otras disposiciones.

6. Decreto 1397 de 1992, suscribe el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la leche materna, promueve la lactancia materna, reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna.

7. Conpes 109 de 2007, “Política Pública Nacional de Primera Infancia “Colombia por la Primera Infancia”, en su Línea Estratégica, “Mejorar la supervivencia y la salud de los niños y niñas de 0 a 6 años y de las madres gestantes y en periodo de lactancia”, establece “Coordinar intersectorial e interinstitucionalmente, la implementación de estrategias dirigidas a promover la salud y estilos de vida saludables para la primera infancia y al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y del entorno (escuela, instituciones, parques, vecindario) en que se desarrollan los niños y niñas de 0 a 6 años”.

8. Conpes 113 de 2007 “Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional”, en su Línea de Política: “Promoción y protección de la salud y la nutrición, y fomento de estilos de vida saludable”, establece que “Se adelantarán acciones de promoción, protección y apoyo a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida y con alimentación complementaria adecuada hasta los 2 años de edad, así como la protección y fomento de estilos de vida saludables...”.

9. Resolución 002646 de 2008, Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación en el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

10. Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020, expresa en el Objetivo General número 2 lograr “Transformaciones sociales a favor de la lactancia materna”, la necesidad de “Desarrollar mecanismos de transformación, apropiación, movilización y responsabilidad social de la comunidad colombiana desde sus diferentes roles a favor de la lactancia materna”.

11. Estrategia presidencial “De Cero a Siempre”, tiene dentro de sus objetivos: “garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas y los niños en primera infancia”; “sensibilizar y movilizar a toda la sociedad colombiana con el propósito de transformar las concepciones y formas de relación con los niños y las niñas más pequeños”.

Jurisprudencia

En materia de protección y garantías a las madres gestantes y lactantes, la Corte Constitucional se ha expresado a través de diferentes sentencias sobre la obligatoriedad de las intuiciones para proteger a las mujeres en este estado dentro del ámbito laboral.

Sentencia SU-070/13 Corte Constitucional

“{...} 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. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia {...}”.

Fuero de maternidad Sentencia T 082/12

“{...} El fuero de maternidad corresponde a una categoría jurídica en presencia de la cual se activan en nuestro orden jurídico obligaciones y prohibiciones excepcionales para el empleador, que concretan el mandato constitucional según el cual debe otorgarse a la mujer embarazada una protección laboral reforzada, la cual exige para su aplicación solo dos requisitos: (i) Que exista una alternativa laboral que respalde una relación laboral de la cual es parte la mujer gestante, y (ii) Que la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia (3 meses siguientes) durante la relación laboral, de forma que si es despedida en estas condiciones, procede de inmediato el reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad {...}”.

3. Viabilidad

El proyecto fue enviado previamente al Ministerio de Salud y Protección Social, el cual envió concepto favorable en el siguiente sentido:

“La propuesta tiene un objetivo que está en consonancia con el esquema de protección, respeta y dignifica la condición de la mujer y extiende dicha protección a los menores”.

Así mismo, el proyecto fue enviado al Ministerio del Trabajo, el cual envió concepto favorable en el siguiente sentido:

“Teniendo en cuenta la normativa nacional, la Constitución y las disposiciones de las Convenciones Internacionales referentes a la protección laboral de la mujer en época de embarazo y lactancia, el Ministerio de Trabajo, desde el Grupo de Equidad Laboral, comparte la iniciativa que busca incorporar locaciones especiales para la recolección y almacenamiento de la leche materna de aquellas trabajadoras lactantes de entidades públicas y empresas privadas del país.

Esta iniciativa es de gran importancia, ya que suma los esfuerzos para que las empresas adopten una política o cultura de conciliación de la vida familiar y laboral para los trabajadores y las trabajadoras del país, sobre todo si se busca evitar situaciones que en espacios de trabajo afectan el disfrute de sus derechos; dicha conciliación hace parte del afianzamiento de la equidad como factor de gran importancia en la vida laboral de los colombianos, y la misma constituyente un elemento central en el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de género del Ministerio del Trabajo”.

4. Objeto

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto adecuar en las instalaciones de las entidades nacionales del orden nacional y descentralizado, así como las entidades territoriales, públicas y privadas lactarios que faciliten a las madres lactantes que laboran en estas, la extracción y conservación en forma segura de la leche materna durante el horario laboral, como estrategia

para prolongar el tiempo de amamantamiento en el menor y al mismo tiempo, tener efectos positivos en el cierre de brechas de equidad en temas laborales en el país.

Los lactarios, de acuerdo con definiciones de la Unicef, son ambientes donde las madres pueden extraer su leche materna y conservarla adecuadamente para que con posterioridad su hijo(a) pueda ser alimentado(a).

“El uso del servicio lactario es particularmente importante porque permite ejercer el derecho y responsabilidad de la lactancia materna dentro del ámbito laboral, en condiciones de calidad y calidez para las usuarias”²⁰.

5. Proposición

Por lo anterior y conforme a las consideraciones antes mencionadas, presentamos ponencia positiva para tercer debate al Proyecto de ley número 186 de 2016 Senado y 034 de 2015 Cámara, *por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en entidades Públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*, con base en el texto propuesto que se adjunta y que forma parte integral del presente informe de ponencia.

6. Pliego de modificaciones al Proyecto de ley número 186 de 2016 Senado y 034 de 2015 Cámara

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	PLIEGO DE MODIFICACIONES
<p>Artículo 1°. Objeto y alcance. La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas.</p>	<p>Artículo 1°. Objeto y alcance. La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas.</p>
<p>Artículo 2°. Entidades públicas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial del sector central y descentralizado, adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.</p> <p>Las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.</p> <p>Parágrafo. El derecho al uso de esta sala será preferencial para las trabajadoras que residan a una distancia de mil (1.000) metros o más del lugar del trabajo.</p>	<p>Artículo 2°. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche, materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.</p> <p>Las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.</p> <p>Parágrafo: Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.</p>
<p>Artículo 3°. Las empresas privadas con capitales iguales o superiores a mil millones de pesos adoptarán las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, en los mismos términos de los que habla el artículo 1° de esta ley, quienes podrán ser beneficiarios de un alivio o incentivo tributario, a discreción del Ministerio de Hacienda.</p> <p>Para las empresas con capitales inferiores a mil millones de pesos, se adaptarán Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, acordes a las condiciones económicas de la empresa en los términos que reglamente el Gobierno nacional.</p> <p>Parágrafo 1°. En ningún caso este tratamiento diferencial podrá ir en menoscabo de los derechos de la mujer lactante, ni de las características mínimas que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>Parágrafo 2°. El derecho al uso de esta sala será preferencial para las trabajadoras que residan a una distancia de mil (1.000) metros o más del lugar del trabajo.</p>	

²⁰ Ver Unicef. “Promovamos la lactancia materna en nuestra instituciones”. <http://www.unicef.org/peru/spanish/Triptico.pdf>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	PLIEGO DE MODIFICACIONES
Artículo 4º. El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Salud y la Protección Social establecerá las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral.	Artículo 3º. El Ministerio de Salud y Protección Social será el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en las entidades públicas y privadas, y en un plazo no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley, establecerá los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener. Igualmente reglamentará los beneficiarios, alivio o incentivo tributario que estime convenientes, las reglas de los patrocinadores privados de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral y la creación de estas en conjunto entre varias entidades públicas o privadas o entre públicas y privadas.
Artículo 5º. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverá campañas y brindará capacitación para incentivar la lactancia materna en las trabajadoras de las entidades públicas y privadas.	Artículo 4º. El Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal, en uso de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad, promoverá campañas y brindará capacitación para incentivar la lactancia materna en las trabajadoras de las entidades públicas y privadas.
Artículo 6º. El Ministerio de Salud y protección Social será el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en las entidades públicas y privadas.	(pasa a artículo 3º)
Artículo 7º. Las entidades públicas y privadas dispondrán de 2 años para realizar las adecuaciones físicas necesarias, en cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social. De ninguna manera podrán ser patrocinadores de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno Laboral; laboratorios o industrias que se relacionen con la producción, comercialización y/o venta de leche de fórmula, o de biberones y/o chupo de entretención. Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social en un plazo no mayor a 6 meses, a partir de la promulgación de la presente ley, establecerá los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral.	Artículo 5º. Las entidades privadas con más de 1.000 empleados y las entidades públicas dispondrán de dos (2) años para realizar las adecuaciones físicas necesarias, en cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social. Las empresas privadas con menos de mil (1.000) empleados contarán con 5 años para realizar las adecuaciones físicas necesarias para cumplir con esta ley.
Artículo 8º. Podrán crearse Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno Laboral entre empresas del sector privado y/o público, siempre y cuando la distancia entre las empresas sea máximo de mil (1.000) metros, entre sí.	
Artículo 9º. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.	Artículo 6º. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

**TEXTO PROPUESTO PARA TERCER
DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO
186 DE 2016 SENADO Y 034 DE 2015 CÁMARA
DE REPRESENTANTES**

por medio del cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. *Objeto y alcance.* La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Artículo 2º. *Entidades públicas y privadas.* Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche, ma-

terna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

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

Parágrafo 1º. Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.

Artículo 3º. El Ministerio de Salud y Protección Social será el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral en las entidades públicas y privadas, y en un plazo no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley, establecerá los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que deben tener. Igualmente,

reglamentará los beneficiarios, alivio o incentivo tributario que estime convenientes, las reglas de los patrocinadores privados de las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral y la creación de estas en conjunto entre varias entidades públicas o privadas o entre públicas y privadas.

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

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

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

Artículo 6°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

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 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,



CONTENIDO

Gaceta número 604 - miércoles 10 de agosto de 2016

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia para primer debate 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	1
Texto propuesto para tercer debate al proyecto de ley número 186 de 2016 Senado y 034 de 2015 cámara de representantes, por medio del cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	8