REPÚBLICA DE COLOMBIA

GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

I S S N 0 1 2 3 - 9 0 6 6

AÑO XIX - Nº 338 Bogotá, D. C., viernes,11 de junio de 2010 EDICIÓN DE 8 PÁGINAS

DIRECTORES: EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JESÚS ALFONSO RODRÍGUEZ CAMARGO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 57 DE 2009 SENADO

por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.

Acumulado con el Proyecto de ley número 77 de 2009 Senado, *por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en lo referente a la licencia de maternidad y paternidad,* **y el Proyecto de ley número 175 de 2009 Senado,** *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, se establece la licencia de maternidad para los miembros de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones.*

Bogotá, D. C., junio de 2010

Doctor

JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA

Secretario Comisión Séptima

SENADO DE LA REPÚBLICA

Ciudad

Respetado doctor:

De conformidad con la designación hecha por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado, me permito anexar a la presente y radicar ante su despacho el Informe de Ponencia para Primer Debate a los **Proyectos de ley número 57 de 2009 Senado**, *por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones*. **Acumulado con el Proyecto de ley número 77 de 2009 Senado,** *por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en lo referente a la licencia de maternidad y paternidad,* **y el Proyecto de ley número 175 de 2009 Senado,** *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, se establece la licencia de maternidad para los miembros de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones.*

Cordialmente,

Claudia Rodríguez de Castellanos,
Senadora de la República.

Bogotá, D. C., junio de 2010

Doctor

RODRIGO LARA RESTREPO

Presidente Comisión Séptima

Senado de la República

Ciudad

Señor Presidente:

En cumplimiento de la designación hecha por la mesa directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado, me permito anexar a la presente y radicar ante su despacho el Informe de Ponencia para Primer Debate a los **Proyectos de ley número 57 de 2009, Senado,** *por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones*. **Acumulado con el Proyecto de ley número 77 de 2009, Senado,** *por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en lo referente a la licencia de maternidad y paternidad* **y el Proyecto de ley número 175 de 2009, Senado,** *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, se establece la licencia de maternidad para los miembros de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones*.

1. **Antecedentes de los proyectos de ley**

El Proyecto de ley número 57 se radicó el 4 del mes de agosto del año 2009 en la Plenaria del Senado, con los requisitos constitucionales y legales, por los honorables Senadores Alexandra Moreno Piraquive, Manuel Virgüez; y la honorable Representan-

te Gloria Stella Díaz. De igual manera, el Proyecto de ley número 77 de 2009, fue radicado en secretaría Comisión Séptima el 12 de agosto del año 2009 con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales, por el honorable Senador Jorge González Ocampo y el Proyecto de ley número 175 de 2009 fue radicado el 7 de octubre de 2009, por la honorable Senadora Claudia Rodríguez de Castellanos en formalidad con los requisitos constitucionales y legales exigidos.

Estas iniciativas cumplen con los requisitos contemplados en los artículos 154, 158 y 169 de la Constitución Política que hacen referencia a la iniciativa legislativa, unidad de materia y título de la ley.

2. **Objeto de los proyectos de ley:**

• Proyecto de ley 57 de 2009 Senado:

Tiene como objetivo específico ampliar el descanso remunerado de las madres y el cuidado de los niños, niñas, durante la época del parto, no solamente con posterioridad a este momento, sino con anterioridad, de manera definida y concreta.

En este proyecto se divide la época de descanso durante el parto en dos etapas:

1. Una, que se denomina la licencia *preparto,* cuya duración será de dos (2) semanas prorrogables hasta por dos (2) días, según la fórmula legal propuesta, y

2. La licencia *posparto,* que tendrá una duración definida de doce (12) semanas, sin perjuicio de la fórmula de ajuste que se propone en el artículo.

• Proyecto de ley 77 de 2009 Senado:

Pretende actualizar la legislación laboral actual, específicamente en lo relacionado con licencias de maternidad y paternidad, y en caso concreto los embarazos múltiples. Hoy en día, se da un trato igual a las madres y padres que participan de partos simples, donde nace un solo niño, que a los partos múltiples, de dos o más hijos. Para fundar este objetivo se acude a razones constitucionales, legales, convenios, así como razones de carácter científico, médico, social y económico.

• Proyecto de ley 175 de 2009:

Su objetivo principal es aumentar el tiempo de licencia de maternidad de 12 a 14 semanas remuneradas para todas las mujeres que se encuentren en estado de embarazo o en proceso de adopción. De igual manera los conceptos consagrados en este proyecto de ley se harán extensivos y se aplicarán de igual manera a la mujer en estado de embarazo o adoptante que ocupe la curul dentro de las corporaciones de elección popular.

3. **Contenido del proyecto de ley:**

• Proyecto de ley número 57 de 2009:

Este proyecto está conformado por 2 artículos así:

Artículo 1°. Modificar el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará de la siguiente manera:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de **catorce (14)** semanas en la época del 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 del 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 del menor de siete (7) años de edad, 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.

Parágrafo. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia remunerada, 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. La madre que no haga uso de las dos (2) semanas anteriores al parto, no podrá exigirlas con posterioridad al nacimiento, salvo parto prematuro, debidamente acreditado por el médico o entidad de salud que hayan atendido el parto;

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, sin perjuicio de lo previsto en el literal anterior.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso de que sólo el padre esté cotizando al sistema general de seguridad social en salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al sistema general de seguridad social en salud, se concederán al padre ocho (8) 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.

La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la 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 de 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 cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

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

Artículo 2°. Contiene las vigencias y derogatorias.

• Proyecto de ley 77 de 2009:

Su contenido es el siguiente:

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 236, numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo, para que quede así:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. De tratarse de un parto múltiple extiéndase en tres (3) semanas adicionales la licencia.

Artículo 2°. Modifíquese el numeral 3 del artículo 236, del Código Sustantivo del Trabajo, para que quede así:

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;

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse tres (3) semanas antes del parto y;

d) En el caso de embarazo múltiple, constancia de ello. De reconocerse esta situación al momento del parto, este certificado permitirá hacer efectiva la extensión de tres (3) semanas a la licencia referida en el numeral 1 de manera posterior al parto.

Artículo 3°. Adiciónese al final del parágrafo del artículo 236, del Código Sustantivo del Trabajo, la siguiente expresión para que quede así:

Parágrafo. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las doce (12) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días de licencia remunerada de paternidad. De tratarse de un parto múltiple, extiéndase en cuatro (4) días más la licencia de paternidad por cada hijo adicional.

Artículo 4°. Modifíquese el numeral 1 y adiciónese un parágrafo, al artículo 238, del Código Sustantivo del Trabajo, para que quede así:

Descanso remunerado durante la lactancia:

1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para alimentar a su hijo. En el caso de alimentar a varios hijos a razón del parto múltiple, se incrementará otra media hora por hijo a alimentar, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses subsiguientes a la fecha que culmine la licencia de maternidad.

Parágrafo. En los casos que por razones de distancia y tiempo resulte imposible el cumplimiento de lo establecido en los numerales 1 y 2 del presente artículo, el empleador está en la obligación de ajustar proporcionalmente al final de la jornada los descansos a que tenga derecho.

Artículo 5°. *Vigencia*.

• Proyecto de ley 175 de 2009:

La presente iniciativa consta de 3 artículos, de la siguiente manera:

Artículo 1°. Presenta la modificación del tiempo de la licencia de maternidad de 12 semanas a 14 semanas remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso respectivamente.

Esta licencia deberá iniciarse 4 semanas antes del parto. Estos beneficios de licencia de maternidad no excluirán de ninguna manera a los trabajadores del sector público.

Para que se haga efectiva esta licencia, se deberá anexar el certificado de nacido vivo y la certificación del médico que atendió el parto, en este certificado debe ir la edad gestacional del menor.

Artículo 2°. Todas las disposiciones del artículo 1° se aplicarán de manera uniforme a la mujer en estado de embarazo, a la mujer adoptante y a la mujer que ocupe la curul dentro de las corporaciones de elección popular, basados en el Decreto 3171 de 2004. En el caso de Ediles se hará conforme a la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Artículo 3°. *Vigencias y derogatorias*.

4. **Justificación:**

La responsabilidad de ser madre o padre, conlleva el compromiso de reflexionar frente a lo que significa el embarazo, las responsabilidades que se derivan de esta decisión para la pareja y del futuro bebé. Pero pensar en este momento especial de nuestras vidas nos enfrenta a temores y preocupaciones que nos obligan a buscar las herramientas más eficaces para afrontarlas al momento en que tengamos en nuestras manos la semilla de vida que ha sido otorgada como extensión de la nuestra.

La llegada del nuevo ser, trae consigo una serie de miedos y tensiones normales que exige un trato especial para la madre ya que es una experiencia que día a día requiere aprendizajes y exigencias que antes no imaginamos, es por esto que las madres, los padres y familiares inician un vivencia que los lleva a ejercitarse en este nuevo rol y la forma de enfrentar los hechos cotidianos de la vida que conlleva a conocer la historia de vida de cada madre, ya que de ella depende el bienestar del bebé, por poder resurgir situaciones no resueltas que inciden de manera directa en el embarazo, el parto y el puerperio de la mujer en esta condición.

La salud de las generaciones presentes y futuras depende en gran manera de hechos y condiciones que anteceden al nacimiento de una persona, lo que nos lleva a disponer de las herramientas necesarias que permitan el desarrollo armónico del ser humano.

El periodo postparto es de vital importancia tanto para la madre como para el bebé, lo cual conlleva a dar a ellos un apoyo especial en calidad y cantidad por parte de la familia.

Razones que justifican el incremento de 12 a 14 semanas de la licencia de maternidad:

El incremento en la proporción de nacimientos que tienen un tiempo de gestación menor o igual a 37 semanas en Colombia es preocupante, el DANE da cuenta de ello en sus estadísticas vitales de nacimientos, en el año 2000 el 11.1% de los nacimientos corresponden a niños prematuros, mientras en el 2007 el 17,3%. Realizando estimativos del costo para la seguridad social por la atención de estos nacimientos antes de tiempo, calculados a partir de la UPC (Unidad de Pago por Capitación) del año 2007, es de $11.600 millones de pesos. Aplicando la misma UPC a la proporción de nacimientos prematuros

del año 2000, es decir, actualizando a los costos del año 2007, se observa un incremento real del 36%.

Como se puede apreciar las implicaciones económicas subyacentes son importantes, y aunque los especialistas en salud manifiestan que son variadas las causas que originan los nacimientos antes del término, coinciden en que el estrés ocasionado por el ritmo laboral es una de las más representativas.

Es indudable que la mujer trabajadora en estado de embarazo está más expuesta a accidentes que aquellas madres que se encuentran en su hogar especialmente en las últimas etapas del embarazo. Con las estadísticas de los Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud (RIPS) del Minprotección Social, es posible inferir la magnitud de esa vulnerabilidad y el costo asociado. Para ello, utilizamos los registros por finalidad de la consulta relacionados con embarazo y parto, y a su vez lo examinamos por tipo de usuario; para quienes pertenecen al régimen contributivo y para los que pertenecen al régimen subsidiado.

5. **Marco constitucional y legal:**

Estas iniciativas se enmarcan dentro de las siguientes normas constitucionales y legales:

Constitución Política de Colombia:

• Artículo 1°. Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

• **Artículo 11.** El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte.

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

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

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

• **Artículo 16.** Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

• **Artículo 42.** La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.

El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables.

Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley.

Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tienen iguales derechos y deberes. La ley reglamentará la progenitura responsable.

La pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos, y deberá sostenerlos y educarlos mientras sean menores o impedidos.

Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil.

Los matrimonios religiosos tendrán efectos civiles en los términos que establezca la ley.

Los efectos civiles de todo matrimonio cesarán por divorcio con arreglo a la ley civil.

También tendrán efectos civiles las sentencias de nulidad de los matrimonios religiosos dictadas por las autoridades de la respectiva religión, en los términos que establezca la ley.

La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes.

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

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

• **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.

• **Ley 823 de 2003, artículo 7°.** Conforme a lo dispuesto por el artículo 43 de la Constitución, la mujer gozará de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Para el cumplimiento de esta obligación, el Gobierno Nacional diseñará planes especiales de atención a las mujeres no afiliadas a un régimen de seguridad social. Dentro de los doce meses siguientes a la vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional establecerá un programa de subsidio alimentario para

la mujer embarazada que estuviere desempleada o desamparada.

• **Ley 755 de 2002,** por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.

• **Decreto 1406 de 1999, artículo 40,** ingreso Base de Cotización durante las incapacidades o la licencia de maternidad. Durante los períodos de incapacidad por riesgo común o de licencia de maternidad, habrá lugar al pago de los aportes a los Sistemas de Salud y de Pensiones.

Para efectos de liquidar los aportes correspondientes al período por el cual se reconozca al afiliado una incapacidad por riesgo común o una licencia de maternidad, se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad o licencia de maternidad según sea el caso.

En el evento de incapacidad derivada de riesgo común o de licencia de maternidad, el pago del valor de los aportes que se causen a favor del Sistema de Salud, en la parte que de ordinario corresponderían al aportante con trabajadores dependientes, será responsabilidad de la EPS a la cual se encuentre afiliado el incapacitado.

En este evento, la EPS descontará del valor de la incapacidad, el monto correspondiente a la cotización del trabajador dependiente.

El valor de los aportes que, de conformidad con lo establecido en el presente inciso, corresponde cubrir a la EPS, se adicionará al valor de la respectiva incapacidad.

En el evento de incapacidad derivada de riesgo común o de licencia de maternidad, los aportes al Sistema de Pensiones serán de cargo de los empleadores y empleados, en la proporción que establece la ley.

Cuando los empleadores opten por pagar el valor de las incapacidades que en este evento se causen, podrán repetir dicho valor contra la respectiva EPS, al igual que descontar de aquellas el valor de los aportes al Sistema de Pensiones a cargo de sus empleados.

Serán de cargo de la respectiva Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, el valor de los aportes para los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones que se causen durante los períodos de incapacidad originados por una enfermedad o accidente de carácter profesional, en la parte que de ordinario correspondería al aportante con trabajadores dependientes. En este evento, la ARP descontará del valor de la incapacidad el monto correspondiente a la cotización del trabajador dependiente.

Serán de cargo de los trabajadores independientes, la totalidad de las cotizaciones para el Sistema de Pensiones que se causen durante el periodo de duración de una incapacidad o una licencia de maternidad.

En el Sistema de Salud, serán de cargo de dichos trabajadores la parte de los aportes que de ordinario corresponderían a los trabajadores dependientes, y el excedente será de cargo de la respectiva EPS.

En ningún caso el Ingreso Base de Cotización que se establece para los eventos que contempla el presente artículo podrá ser inferior a las bases mínimas de cotización que la Ley establece para los diferentes riesgos que conforman el Sistema de Seguridad Social Integral.

Parágrafo 1º. Serán de cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los tres (3) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado.

En ningún caso dichas prestaciones serán asumidas por las Entidades Promotoras de Salud o demás entidades autorizadas para administrar el régimen contributivo en el SGSSS a las cuales se encuentren afiliados los incapacitados.

Parágrafo 2º. Durante los períodos de incapacidad o de licencia de maternidad, los afiliados que se encuentren en tales circunstancias deberán presentar su autoliquidación de aportes al Sistema a través de su empleador, o directamente si se trata de trabajadores independientes, por todo el tiempo que duren dichas licencia o incapacidad.

• **Decreto 956 de 1996,** *por el cual se reglamenta el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 34 de la Ley 50 de 1990.*

• **Ley 50 de 1990,** *por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Descanso remunerado en época de parto, prohibición de despedir; artículos 34 y 35.*

• **Ley 69 de 1988,** *por la cual se dictan disposiciones de protección a la madre adoptante empleada del sector público.*

• **Decreto 1045 de 1978,** *por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional; artículos 22.b, 37.c, 39.*

• **Decreto 1950 de 1973,** *por el cual se reglamentan los Decretos-ley 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil; artículos 60, 70.*

• **Decreto 722 de 1973,** *por el cual se modifica el artículo 35 del Decreto 1848 de 1969.*

• **Decreto 1848 de 1969,** *por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968, artículos 33, 34, 35.a, 36.1, 37, 38, 39 y 40.*

• **Decreto 3135 de 1968,** *por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales, artículos 14.1.a, 15, 16, 17, 19, 20 y 21.*

• **Decreto 2400 de 1968,** *por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, artículo 20.*

• **Decreto 995 de 1968,** *por el cual se reglamenta la Ley 73 de 1966, incorporada al Código Sustantivo del Trabajo mediante Decreto número 13 de 1967; artículo 10.*

• **Ley 73 de 1996,** *por la cual se introducen algunas modificaciones a la Legislación Laboral, en desarrollo de Convenios Internacionales; artículos 7°.*

• **Código Sustantivo del Trabajo**

Artículo 236. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) 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 del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de 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.

Artículo 239. *Prohibición de despedir.*

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 o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

• <u>Acto Legislativo 1° de 2009.</u>

Consideraciones

Según la Organización Mundial de la Salud, diariamente, 1.600 mujeres y más de 10.000 recién nacidos mueren de complicaciones prevenibles del embarazo y del parto. Cerca del 99% de la mortalidad materna y del 90% de la mortalidad neonatal se produce en el mundo en desarrollo[1].

Estas cifras son preocupantes, ya que pueden ser previsibles en la medida en que se den las garantías necesarias para la protección de la madre y el bebé que esta por nacer.

Resalto de manera especial lo expresado por la Corte Constitucional en su Sentencia T-487 de 2006 en los siguientes apartes:

… Sabido es que la maternidad es una condición física y mental de la mujer que merece una especial protección, la cual debe ser prodigada por la familia, la sociedad y el Estado. Por ende, el artículo 43 superior reconoció en favor de la mujer en estado de embarazo este deber de protección, confiriéndole el citado carácter especial y señalando que "*durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada*".

Este artículo, al lado de las normativas internacionales sobre la materia, establece el citado deber de protección especial lo mismo que la necesidad de incorporar en el ordenamiento jurídico interno mecanismos para hacerlo exigible, conformando un *"fuero especial de maternidad"*. La jurisprudencia constitucional ha recogido las principales normas internacionales que en este sentido confieren tal protección:

"Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 25, señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales". Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.". Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano". Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo"[2].

La protección especial a la condición materna deviene también en el amparo de derechos tales como la consecución de la igualdad real y efectiva entre los sexos (artículo 2°, 13 de la C. P.), la protección de los derechos fundamentales de los niños (artículo 44 de la C. P.), y de la familia (artículos 5° y 42 de la C. P.), derechos que conforman un conjunto normativo de carácter superior, de acuerdo con los principios consuetudinarios que sustentan el Derecho Internacional de los Derechos Humanos[3].

En ningún aparte de las normas citadas se hace distinción de las condiciones de las mujeres en embarazo, mucho menos cuando esta mujer, en desarrollo de su actividad laboral es una persona quien ha sido elegida por medio del voto popular y ocupa una curul en una corporación, es importante resaltar que estas mujeres pese a su condición están en la obligación de asistir a sus trabajos, ya que no existe una normatividad especifica que cobije sus ausencias durante el tiempo que por ley gozan todas las mujeres.

7. **Proposición:**

Es por lo anteriormente expuesto y siendo consecuentes con los argumentos propios de los proyectos de ley en mención, es que propongo a la honorable Comisión Séptima del Senado de la República **dar primer debate al Proyecto de ley número 57 de 2009 Senado,** *por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.* **Acumulado con el Proyecto de**

---

[1] Según la Organización Mundial de la Salud, en su estudio "10 datos sobre la salud de la mujer" febrero de 2009.

[2] Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997

[3] Ver. Corte Constitucional. Sentencias T-872 de 2004, T-416 de 2004 y T-028 de 2003, entre otras.

ley número 77 de 2009 Senado, *por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en lo referente a la licencia de maternidad y paternidad,* y el **Proyecto de ley número 175 de 2009 Senado,** *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece la licencia de maternidad para los miembros de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones.*

De los honorables Senadores,

Claudia Rodríguez de Castellanos
Senadora de la República

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., a los nueve (09) días del mes de junio del año dos mil diez (2010).

En la presente fecha se autoriza la **publicación en la *Gaceta del Congreso*,** de la República, el informe de Ponencia para Primer Debate, Texto Propuesto para Primer Debate, en veintidós (22) folios, **al Proyecto de ley número 57 de 2009, Senado,** *por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones***, acumulado al Proyecto de ley número 77 de 2009, Senado,** *por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo en lo referente a la licencia de maternidad y paternidad,* y **Proyecto de ley número 175 de 2009, Senado,** *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece la Licencia de Maternidad para los miembros de las Corporaciones de Elección Popular y se dictan otras disposiciones.* Autoría del Proyecto de Ley de los honorables Congresistas *Alexandra Moreno Piraquive, Manuel Antonio Virgüez, Gloria Stella Díaz Ortiz, Héctor Helí Rojas Jiménez, Jorge Eduardo González Ocampo* y *Claudia Rodríguez de Castellanos.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

NOTA SECRETARIAL

El Presente informe de ponencia para primer debate, Texto Propuesto para Primer Debate, que se ordena publicar, con proposición Positiva, está refrendada por la honorable Senadora *Claudia Rodríguez de Castellanos*, en su calidad de ponente. Los honorables Senadores *Gloria Inés Ramírez Ríos, Germán Aguirre Muñoz* y *Ricardo Arias Mora* no refrendaron el presente informe de ponencia.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 57 DE 2009 SENADO

por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.

Acumulado al **Proyecto de ley número 77 de 2009 Senado**, *por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo en lo referente a la Licencia de Maternidad y Paternidad*, y **Proyecto de ley número 175 de 2009 Senado**, *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece la Licencia de Maternidad para los miembros de las Corporaciones de Elección Popular y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. ***Licencia por maternidad.*** Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236. ***Descanso remunerado en la época del parto.*** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de **catorce (14) semanas**, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. De tratarse de un parto múltiple, extiéndase en tres (3) semanas adicionales la licencia.

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 **cuando iniciará el uso de** la licencia, teniendo en cuenta que la misma **deberá iniciarse cuatro 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 del menor de siete (7) años de edad, 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. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) 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.

La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la 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.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando por lo menos 9 meses previos al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

6. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, sumada con las 14 semanas que se establecen en la presente ley.

Parágrafo. Para efectos de la aplicación del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación del médico que atendió el parto en donde se indique la edad gestacional del menor.

Artículo 2°. Las disposiciones contenidas en la presente ley se aplicarán de igual manera a la mujer en estado de embarazo o adoptante que ocupe la curul dentro de las corporaciones de elección popular.

La remuneración a tenerse en cuenta para la licencia de maternidad o paternidad será lo establecido en el Decreto 3171 de 2004 para Concejales y Diputados.

En el caso de los ediles será de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Artículo 3°. Modifíquese el numeral 1 y adiciónese un parágrafo, al artículo 238, del Código Sustantivo del Trabajo, para que quede así:

Descanso remunerado durante la lactancia:

1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para alimentar a su hijo. En el caso de alimentar a varios hijos a razón del parto múltiple, se incrementará otra media hora por hijo a alimentar, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses subsiguientes a la fecha que culmine la licencia de maternidad.

Parágrafo. En los casos que por razones de distancia y tiempo resulte imposible el cumplimiento de lo establecido en los numerales 1 y 2 del presente artículo, el empleador está en la obligación de ajustar proporcionalmente al final de la jornada los descansos a que tenga derecho.

Artículo 4. *Vigencias y derogatorias.* La presente ley rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que sean contrarias.

Atentamente,



Claudia Rodríguez de Castellanos
Senadora de la República

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., a los nueve (9) días del mes de junio del año dos mil diez (2010).

En la presente fecha se autoriza la **publicación en la *Gaceta del Congreso*,** de la República, el informe de Ponencia para Primer Debate, Texto Propuesto para Primer Debate, en veintidós (22) folios, **al Proyecto de ley número 57 de 2009, Senado,** *por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones,* **acumulado al proyecto de ley número 77 de 2009, Senado,** *por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo en lo referente a la licencia de maternidad y paternidad,* y **Proyecto de ley número 175 de 2009, Senado,** *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece la Licencia de Maternidad para los miembros de las Corporaciones de Elección Popular y se dictan otras disposiciones.* Autoría del Proyecto de Ley de los honorables Congresistas *Alexandra Moreno Piraquive, Manuel Antonio Virgüez, Gloria Stella Díaz Ortiz, Héctor Helí Rojas Jiménez, Jorge Eduardo González Ocampo* y *Claudia Rodríguez de Castellanos.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

NOTA SECRETARIAL

El Presente informe de ponencia para primer debate, Texto Propuesto para Primer Debate, que se ordena publicar, con proposición Positiva, está refrendada por la honorable Senadora *Claudia Rodríguez de Castellanos*, en su calidad de ponentes. Los honorables Senadores *Gloria Inés Ramírez Ríos, Germán Aguirre Muñoz* y *Ricardo Arias Mora* no refrendaron el presente informe de ponencia.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2010