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 XX - Nº 306 Bogotá, D. C., martes, 24 de mayo de 2011 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

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 162 DE 2010 CÁMARA, 12 DE 2010 SENADO, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NÚMEROS 40 DE 2010 SENADO Y 90 DE 2010 SENADO

por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 24 de mayo de 2011.

Doctora.

DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE

Presidenta

Comisión Séptima

Cámara de Representantes

Congreso de la República

Presente

Referencia: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de ley 162 de 2010 Cámara, 12 de 2010 Senado, acumulado con los Proyectos de ley números 40 de 2010 Senado y 90 de 2010 Senado, *por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*.

Reciba un cordial saludo, honorable Representante:

El presente informe de ponencia para primer debate en la Cámara de Representantes del Congreso de la República se rinde en cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la honorable Corporación. En este informe se expone brevemente el objetivo de cada proyecto de ley acumulado, el marco jurídico, en donde se resumen algunas normas internacionales y legales, jurisprudencia sobre el tema, se analiza aspectos financieros de la medida, para luego presentar un pliego de modificaciones.

1. OBJETIVO DE LA INICIATIVA

El Proyecto de Ley 162 Cámara, 12 Senado, plantea modificar el Código Sustantivo de Trabajo en los artículos 236, 239, 57 y 58, como se establece a continuación:

1.1 Modificaciones al artículo 236 Código Sustantivo del Trabajo planteadas en el proyecto de ley

En primer lugar propone ampliar a catorce (14) el número de semanas del descanso remunerado en época de parto; además establece que este descanso remunerado en época de parto, cuando se trate de madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término y esta diferencia de tiempo se sumaría a las 14 semanas que se establecen inicialmente como descanso remunerado en época de parto.

De igual forma, la iniciativa plantea que cuando se trata de madres con parto múltiple se tendrá en cuenta lo establecido para niños prematuros, ampliando la licencia en dos semanas más.

También indica en su numeral sexto, que si ocurre el fallecimiento de la madre antes de terminar el descanso remunerado en época de parto, el tiempo que le faltare a la madre para terminar esta licencia le será concedida al padre del niño por su empleador.

Además, expresa que la trabajadora tomará las catorce (14) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley y su esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia.

En el parágrafo 3° de la propuesta de modificación del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, se especifica que para la aplicación del numeral quinto (5) se deberá anexar el certificado expedido por el médico tratante en donde se indique la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, para poder comprobar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

1.2. Modificaciones al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo en el proyecto de ley

Dentro del proyecto de ley, se modifican la indemnización para la mujer despedida en estado de embarazo, pues pasa de (12) semanas a catorce (14) semanas como pago de descanso remunerado si no disfrutó de la licencia por maternidad y se le adiciona, que en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales o si es el caso que el hijo sea prematuro, se le pague la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

1.3. Modificación al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo en el proyecto de ley

Esta modificación consiste en la obligación expresa para el empleador de concederle a la trabajadora la licencia de maternidad con dos (2) semanas de antelación al parto, ya sea por decisión de la madre o prescripción médica.

1.4. Modificación al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo en el proyecto de ley

Adiciona un numeral en donde establece que la trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236, con una antelación de dos semanas a la fecha probable de parto.

2. PROYECTOS DE LEY ACUMULADOS

Al Proyecto de Ley 162 Cámara, 12 Senado, fueron acumulados varios proyectos de ley por versar sobre la misma materia y porque, específicamente, buscan modificar en el mismo sentido el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo y así ampliar el número de semanas de licencia de maternidad para obtener mayores garantías laborales a las trabajadoras colombianas en estado de embarazo. Estos proyectos son los siguientes:

2.1. Proyecto de Ley 12 de 2010, *por la cual se modifica el artículo 236 (descanso Remunerado en la época de parto) y se adicionan los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo.* En este proyecto de ley, de iniciativa del honorable Senador Juan Francisco Lozano Ramírez, plantea ampliar el número de semanas de descanso remunerado por parto a catorce semanas, y la licencia se puede empezar a gozar tres días antes de la fecha probable de parto, dando la facultad a la trabajadora en estado de embarazo de decidir sobre este derecho que se le concedía con base en su propia apreciación o por prescripción médica.

2.2. Proyecto de ley 16 de 2010, *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*. Proyecto de ley presentado por la honorable Senadora *Claudia Janeth Wilches Sarmiento*, fue presentada la iniciativa con el ánimo de ampliar en el mismo sentido las semanas de licencia de maternidad a 14 semanas; la diferencia con el anterior radica en que este proyecto establece la posibilidad de ampliar la licencia en caso de que sea un parto prematuro, caso en el cual se tomaría en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento del menor y así mismo tiene en cuenta estos beneficios para la madre gestante o adoptante que ocupa un cargo público de elección popular.

2.3. Proyecto de Ley 40 de 2010, *por medio de la cual se modifica el artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo*. La presente iniciativa de autoría de la honorable Senadora Dilian Francisca Toro Torres, establece la ampliación de las semanas de licencia de maternidad a 14 semanas; su aporte en cuanto a parto prematuro, se da en el sentido de conceder cuatro (4) semanas adicionales. Por otro lado procura la iniciativa de que, en caso de fallecimiento de la madre, ese tiempo se le conceda al padre del menor por parte del empleador de este.

Por otro lado, se pretende que la figura de prohibición de despedir a la trabajadora en periodo de embarazo o en periodo de lactancia, se amplíe para su esposo o compañero permanente en caso de que en la familia dependa económicamente solo de él.

2.4. Proyecto de Ley 90, *por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.*

En este proyecto de ley, de iniciativa legislativa de la Bancada del Movimiento Político MIRA, se expone la necesidad de ampliar la licencia de maternidad a catorce (14) semanas, estableciendo que la trabajadora puede entrar a disfrutar su licencia con dos semanas de antelación a la fecha de parto debidamente acreditada.

Además hace una diferenciación entre la licencia de maternidad preparto y la licencia de maternidad posparto, en donde establece para las primeras dos semanas de licencia remunerada y para la segunda doce (12) semanas contadas desde la fecha del parto.

3. MARCO LEGAL

3.1. Marco internacional

Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Desde el año 1919, la Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por mantener dentro de su agenda, los temas relacionados con la protección de la maternidad de las mujeres que se encuentran laborando, es así que para esa época las primeras normas sobre este tema se plasmaron en el Convenio número 3, ratificado desde 1933 por Colombia, en donde se precisaron temas como los principios fundamentales de la protección de la maternidad, que establecieron derechos prestaciones en dinero, servicios médicos, seguridad de continuidad en el empleo y la no discriminación[1].

El Convenio ha tenido varios avances en materia de protección prestacional, atendiendo a necesidades dentro del parto y del postparto y de los permisos en época de lactancia.

Desde 1952 se adoptaron disposiciones sobre el descanso remunerado, tal como lo expone el artículo 3° del Convenio 103, así:

"Artículo 3°

1. Toda mujer a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

---

[1] Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento Profesional CINTERFOL-OIT.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente[2].

Aunque para la primera Convención número 3 solo se tuvieron en cuenta algunos grupos especiales de trabajadoras en estado de embarazo, también se planteó que se debía prolongar el periodo de descanso remunerado en época de parto, pasando de doce semanas a catorce semanas.

El año 2000, a través de la Conferencia Internacional del Trabajo número 88, se dio paso a la revisión del Convenio 103 y así, el 30 de mayo de 2000, nace el Convenio 183, en donde se amplió el campo de aplicación de las normas de protección de la mujer en estado de embarazo, cubriendo así a todas las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, sin importar el sector laboral en donde se desenvolvieran, como también quedó estipulado en el convenio la necesidad de ampliar el número de semanas de descanso remunerado en época de parto que pasó de doce (12) semanas a catorce (14) semanas, así:

"Artículo 4°. Toda mujer a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y las prácticas nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas"[3].

Convenio 191 de OIT

Adicionalmente a lo ya expuesto, la OIT en Convenio 191 de 2000, recomendó aun que la licencia de maternidad debiera extenderse a dieciocho (18) semanas, por lo menos:

"***Licencia de maternidad***

1.1 Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4° del convenio, a dieciocho (18) semanas, por lo menos.

2. Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.

3. Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto"[4].

3.2. Marco legal nacional

Constitución Política de Colombia

Dentro del ordenamiento constitucional de Colombia, la protección a la maternidad está elevada a la categoría de derecho fundamental y consagra la norma que tanto mujeres como hombres tienen igualdad de derechos, que la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación, y que en estado de embarazo, goza de una especial asistencia y protección por parte del Estado colombiano.

"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.

Es importante revisar los derechos de los niños y en especial del que está por nacer, para determinar hasta dónde se pueden proteger estos derechos:

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.

Código Sustantivo del Trabajo

Actualmente en Colombia las mujeres en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de maternidad de doce semanas, remuneradas con el salario que devengue al momento de entrar a disfrutar de este descanso.

"Artículo 236. ***Descanso remunerado en la época del parto.*** (Artículo modificado por el artículo 34 de la Ley 50 de 1990). El nuevo texto es el siguiente:

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"[5].

Es así que Colombia está en mora de aplicar en su legislación laboral, esta protección a la maternidad y ampliar de doce (12) a catorce (14) semanas el tiempo de descanso remunerado en época de parto, acatando esta recomendación de carácter internacional, ya que solo 31 países ubican por debajo de la recomendación de la OIT, el número de semanas de descanso remunerado por parto o licencia de maternidad y Colombia es uno de ellos.

4. JURISPRUDENCIA APLICABLE

En la Sentencia número C-273 de 2003, la Corte manifestó que en la Constitución Política de Colombia se ha establecido la protección integral de los menores, que además a través de la Convención Internacional de los Derechos del Niño, ha acogido el principio del "interés superior del niño"[6].

Además se estableció dentro del texto de esta valiosa jurisprudencia, que de manera imperativa, las autoridades de cualquier orden, deben reconocer al niño los principios de participación y autonomía progresiva en ejercicio de sus derechos, según lo expuso así: "vincula efectivamente a la autoridad, cualquiera sea su naturaleza, pues en *delante de manera imperativa esta queda limitada* y *orientada por los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce al niño, considerando igualmente los principios de participación* y *de autonomía progresiva del niño en el ejercicio de sus derechos (arts.* 5 y 12 *de la Convención)"*[7].

Más relevante aún es el hecho de haber llenado un vacío normativo, para la toma de decisiones políticas, administrativas o judiciales, fijando los derechos de los

---

2 www.oit.org.pe. Convenio 103 de 1952. OIT.

3 www.oit.org.pe. Convenio 183 de 30 de mayo de 2000. OIT.

4 www.oit.org.pe. OIT - Convenio 191.

5 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 236.

6 Corte Constitucional. Sentencia C 273 de 2003.

7 Ibídem.

menores en un rango de interés superior, y expresó: *"aquella medida que asegure la máxima satisfacción de los derechos de los niños que sea posible* y *la menor restricción de los mismos, no solo considerando el número de derechos afectados sino también su importancia relativa".*

5. Riesgos laborales durante el embarazo.

Este aspecto es bien importante tenerlo presente para las medidas que se pretenden implementar, debido a que un alto porcentaje de nacimientos a nivel mundial se da en forma prematura, estadísticamente la cifra en países desarrollados se encuentra en el cinco (5%) por ciento de los partos, mientras para países en vía de desarrollo, oscila entre el 8% al 10%[8].

Las causas que ocasionan los partos prematuros son diversas, como procesos infecciosos de la madre, factores ambientales, socioeconómicos y cuentan necesariamente las condiciones laborales.

Es por eso que se hace necesario que la madre gestante tenga la alternativa de tomar su licencia de maternidad con una antelación de dos semanas al parto y así disminuir el riesgo de parto prematuro o de riesgos aun mayores para ella y su bebé.

También existen estudios que indican que para los próximos años aumentará el número de mujeres que estando laborando fuera de sus hogares y cumplan necesariamente su época de parto en tal circunstancia por lo que las medidas que se presentan deben abarcar las necesidades futuras.

"En algo más de 10 años, 80 por ciento de todas las mujeres de los países industrializados y 70 por ciento de las mujeres de todo el mundo estarán trabajando fuera del hogar durante su período de procreación y de educación de los hijos"[9].

Esta medida es apenas el cumplimiento de los estándares internacionales de protección de la maternidad, pues como lo muestra el Informe de la Organización estamos en los rangos más bajos de otorgamiento de licencia de maternidad, ya que: entre los países que otorgan las licencias pagadas de maternidad más prolongadas figuran la República Checa (28 semanas), Hungría (24 semanas), Italia (5 meses), Canadá (17 semanas), y España y Rumania (16 semanas). Dinamarca, Noruega y Suecia prevén asimismo largas licencias pagadas, que pueden tomar sea la madre, sea el padre; sin embargo, una parte de la licencia está reservada a la madre[10].

Respecto a los anteriores documentos, es claro que Colombia debe tener en cuenta los derechos de los menores y la necesidad de ampliar los derechos de protección a la maternidad de las trabajadoras colombianas.

6. PARTO PREMATURO

En Argentina se creó la Asociación Apaprem, que es la Asociación Argentina de Padres de Niños Prematuros, la cual plantea una variación sobre la licencia de maternidad, para ampliar las semanas de descanso remunerado por parto, cuando se trate de un niño prematuro; sostiene la asociación que en el caso de parto prematuro, el recién nacido tiene mayores riesgos de riesgo o de muerte, como lo ha indicado la OMS, los niños nacidos antes de la semana 37 tienen un mayor riesgo y, por ende, necesitan una mayor atención a un niño que nace al haber cumplido su tiempo de gestación[11].

Además la mortalidad neonatal es muy alta llegando al 36% en la primera semana de vida y con esta norma se intenta proteger el derecho de los menores, que necesitan mayor cuidado de sus progenitoras.

Es muy cierto que cuando un bebé nace antes de completar el tiempo de gestación, es decir prematuro, la mayor parte del tiempo de la licencia de maternidad se agota cuando el menor está en la incubadora y no permite brindar al menor el afecto y tiempo que merecen tener junto a su progenitora, por esto se justifica que este periodo de tiempo, en el que el menor debe estar bajo el cuidado médico y de su progenitora sea adicionado a la licencia de maternidad.

La asociación, al igual que la iniciativa legislativa 12 Senado y 162 Cámara, pretende aumentar las semanas de licencia de maternidad con más días para quien más lo necesita así: Luego de darles de alta hospitalaria se les da al recién nacido y su madre la posibilidad de tener más tiempo para restablecer y reparar el vínculo afectivo madre-hijo, interrumpido por el de bebé-incubadora durante el tiempo que el niño estuvo internado, tan necesario para este en su futura vida, cubriendo sus necesidades psicológicas y físicas, promoviendo además la lactancia materna indiscriminada, es decir cuando el bebé lo requiera, lo que ayuda a su aumento de peso e inmunización además de permitir la realización de todos los controles ambulatorios necesarios que los prematuros demandan[12].Una alternativa actual es considerar la calamidad doméstica como fundamento para el periodo de tiempo en que el recién nacido se encuentra en la incubadora:

"(…) ha de ser entendida [la calamidad doméstica] como todo **suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo**, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero–, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo"[13] (C-930/2009 M. P. Jorge Pretelt Chaljud).

En nuestro país, actualmente y con fundamento en esta sentencia muchas madres trabajadoras acuden a la tutela como alternativa para conseguir una extensión de la licencia de maternidad en los casos de parto prematuro[14]. Sin embargo, se hace necesaria la regulación específica de la materia, para asegurar el acceso general a este derecho.

---

8 Página de Internet. www.Compartetuhijoantesdenacer.es Publicación Qué es un parto prematuro.

9 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/press-releases/WCMS_008946/lang--es/index.htm.

10 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/press-releases/WCMS_008946/lang--es/index.htm.

11 http://www.apaprem.org.ar/?cen=leidoprema

12 Ibídem.

13 Corte Constitucional Sentencia C-930 de 2009. M. P. Jorge Pretelt Chaljud.

14 http://proteccionmaternidad.blogspot.com.

Impacto fiscal del Proyecto de Ley 162 Cámara, 12 de 2010 Senado

La Ley 819 de 2003 establece que los proyectos de ley en donde se ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios debe hacer explícita esta situación y es importante clarificar que esta norma no tiene implicaciones fiscales, como se observa a continuación:

"Artículo 7°. *Análisis del impacto fiscal de las normas*. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la ***Gaceta del Congreso***.

Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberán contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces"[15].

7. PLIEGO DE MODIFICACIONES

En aras de garantizar mayor protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo, y en especial para la vida del recién nacido o del *nasciturus* (que está por nacer), procedo a plantear las siguientes modificaciones, con el ánimo de establecer un equilibrio entre las medidas adoptadas y los costos financieros que las mismas implican, quedando así el texto propuesto:

Artículo 1°. El artículo 2236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 236. *Descanso remunerado en la época del parto*.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

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

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

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

Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de **licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:**

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. La madre que no haga uso de las dos (2) semanas anteriores al parto, no podrá exigirlas con posterioridad al nacimiento;

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.

Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. 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 por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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

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

Parágrafo 2°. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, las dos (2) semanas antes del probable parto serán de obligatorio goce.

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

[15] www.secretariasenado.gov.co/senado. Ley 819 de 2003.

Teniendo en cuenta las modificaciones planteadas en el pliego de modificaciones, me permito poner a disposición de los honorables integrantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes la siguiente:

Proposición

Apruébese en primer debate al Proyecto de ley número 162 Cámara, 12 de 2010 Senado, acumulado con los Proyectos de ley números 40 de 2010 Senado y 90 de 2010 Senado *por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*, de iniciativa parlamentaria, con base en el texto propuesto que se pone a consideración y que forma parte integral del presente informe de ponencia.

Cordialmente,

Gloria Stella Díaz Ortiz,
Representante a la Cámara Bogotá
Movimiento Político Mira.

Diela Liliana Benavides Solarte,
Representante a la Cámara Nariño
Partido Conservador Colombiano.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 162 CÁMARA, 12 DE 2010 SENADO, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NÚMEROS 40 DE 2010 SENADO, 90 DE 2010 SENADO

por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El artículo 2236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 236. *Descanso remunerado en la época del parto.*

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

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

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

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

Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de **licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:**

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. La madre que no haga uso de las dos (2) semanas anteriores al parto, no podrá exigirlas con posterioridad al nacimiento;

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.

Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. 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 por 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 efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

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

Parágrafo 2°. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, las dos (2) semanas antes del probable parto serán de obligatorio goce.

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

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 239. *Prohibición de despido.*

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (01) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3°. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador*. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto o dos semanas antes del mismo por decisión de la madre o prescripción médica, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4°. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 58. *Obligaciones especiales del trabajador*. Son obligaciones especiales del trabajador:

8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos dos semanas antes de la fecha probable del parto.

Artículo 5°. *Vigencias y derogatorias*. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

Gloria Stella Díaz Ortiz,
Representante a la Cámara Bogotá Movimiento Político Mira.

Diela Liliana Benavides Solarte,
Representante a la Cámara Nariño Partido Conservador Colombiano.

* * *

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2010 CÁMARA, NÚMERO 81 DE 2010 SENADO

por medio de la cual se adiciona un capítulo a la Ley 962 de 2005 y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 18 de mayo de 2011

Doctor

BÉRNER ZAMBRANO ERAZO

Presidente Comisión Primera

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Ciudad

Asunto: Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 166 de 2010 Cámara, número 81 de 2010 Senado, *por medio de la cual se adiciona un capítulo a la Ley 962 de 2005 y se dictan otras disposiciones*.

En cumplimiento del honroso encargo encomendado por la Mesa Directiva de la Comisión, me permito rendir informe positivo de ponencia para segundo debate al proyecto de ley en referencia, en los siguientes términos:

OBJETO:

El proyecto pretende eximir el pago del Certificado de Catastro, adelantado ante el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, en los siguientes casos:

El primero, aquel que adelantan las personas que desean liquidar el pago de la cuota de compensación militar, para aquellos inscritos en el Sistema de Identificación y Selección de Beneficiarios (Sisbén) pertenecientes a los niveles 1, 2 y 3 y para los indígenas que residan en su territorio y conserven su integridad cultural, social y económica.

El segundo, el que solicitan las personas que pretenden ser beneficiarias de un subsidio de Vivienda de Interés Prioritario, otorgado por el Gobierno Nacional o los entes territoriales, siempre y cuando estén inscritos en el Sistema de Identificación y Selección de Beneficiarios (Sisbén) pertenecientes a los niveles 1 y 2.

Antecedentes constitucionales.

La Constitución Política de Colombia es contundente frente a la generación de los mecanismos necesarios para garantizar el Estado Social de Derecho, con especial énfasis en la población con escasos recursos y aquella determinada como vulnerable.

Frente al desequilibrio de las oportunidades para el acceso a los derechos, es fundamental la intervención de la corporación legislativa para propiciar escenarios reales de igualdad y justicia, creando o adaptando las herramientas legales vigentes para canalizar los esfuerzos del Estado colombiano hacia aquellos que más requieren de su acompañamiento.

Sin duda alguna, la Ley 962 de 2005 que racionaliza los trámites administrativos es el reflejo de cómo el Congreso de la República puede incidir de manera positiva en el rutinario ejercicio de los derechos de la sociedad colombiana, al tomar medidas que mejoran la eficiencia y la eficacia de la prestación del servicio público por parte de las instituciones bajo el mando de la administración pública.

Es nuestro deber enriquecer y retroalimentar el esfuerzo que el Congreso de la República realizó a través de diferentes debates al aprobar la ley que hoy se pretende modificar, incorporando mayores garantías a los más necesitados para que ellos también puedan disfrutar de las diferentes oportunidades que brindan el Gobierno Nacional y los entes territoriales, en pro de la prosperidad de la Nación.

El Decreto 2113 de 1992 otorga facultades al Director del IGAC para fijar los precios de los servicios que prestan al público. De allí que esta circunstancia no posee antecedente en forma de Ley de la República. Es evidente que ambos sectores poblacionales beneficiarios de la presente normativa, se encuentran bajo unas circunstancias económicas nada favorables, y lo que se pretende es regular el trámite de ambas cuestiones para permitir el acceso de dicha población; inicialmente, el de aquellos interesados en definir su situación militar y de obtener la liquidación de la cuota de compensación ante el organismo castrense, para acceder así a su libreta militar, documento fundamental en la búsqueda de un trabajo formal y su vinculación al productivo económico del país. Posteriormente, el de los postulantes para adjudicación de subsidio de vivienda de interés prioritario (el cual asciende a la suma de 70 SMLMV, diferente a la vivienda de interés social, que alcanza los 135 SMLMV), la cual ha sido preferida por el Gobierno Nacional y por este Congreso en el Plan Nacional de Desarrollo, así como por el Decreto 378 de 2007. La normatividad colombiana en materia de vivienda favorece a los inscritos en el Sisbén para acceder al subsidio de VIP, principalmente en los niveles 1 y 2.

La Corte Constitucional ha insistido en la necesidad de adecuar los trámites y requisitos para acceder a los planes de vivienda y a la vez ha rechazado las prácticas tendientes a obstaculizar el ingreso de las personas de menores recursos a soluciones habitacionales y los procedimientos que discriminan a los más débiles, destacando la importancia que comporta la confianza de los asociados en los sistemas de ejecución y financiación de programas de vivienda. (Ver Sentencia T-403/06)[1].

En materia de confianza legítima, la abundante jurisprudencia constitucional pone de manifiesto la responsabilidad de las autoridades con la materialización de la fórmula del Estado Social de Derecho, que comporta el ejercicio de las facultades que les han sido confiadas dentro del marco constitucional de la buena fe, del respeto del derecho ajeno y del no abuso de sus potestades y prerrogativas, aspectos estos doblemente reforzados frente al deber de atender la marginalidad, la exclusión y las desigualdades.

En tal sentido, es un deber de esta corporación permitir el acceso a todas las personas vinculadas con el Estado colombiano al goce de la prestación del servicio público a través de la regulación de este trámite. Al derribar estas erogaciones que se convierten en obstáculos para los más necesitados, el Congreso da un paso más hacia la constitución del Estado Social de Derecho.

Si es necesario, se trae a colación la argumentación esgrimida en dentro del estudio de la ley 1230 por la cual se ordenó la expedición gratuita del certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación, en el cual el entonces procurador en su momento manifestó "el Estado no puede cobrar una suma de dinero a un ciudadano por entregarle una información que aquel tiene en su poder" y que se le exige para formalizar las propias actuaciones estatales.

Esta iniciativa que fue aprobada por la mayoría de los miembros de la Comisión Primera del Senado, es una herramienta que le permitirá a muchos colombianos que hacen parte de la población más vulnerable en razón de la escasez de recursos económicos, poder satisfacer requisitos para el acceso a un subsidio de Vivienda de Interés Prioritario o para tramitar la liquidación de la cuota de compensación militar; a pesar que el costo del mismo actualmente es de diez mil pesos moneda legal corriente, esta suma puede ser importante para una persona de escasos recursos económicos.

Por otra parte, no hay que descartar que el Instituto Geográfico Agustín Codazzi implemente los mecanismos necesarios para que a través de los medios electrónicos que existen actualmente se expidan dichas certificaciones electrónicamente para ser consultados por el interesado o por terceros a través de la página web de la entidad tal como ocurre con las certificaciones que expide la Procuraduría General de la Nación o la Contraloría General de la República respecto de los antecedentes disciplinarios y fiscales respectivamente.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2010 CÁMARA, NÚMERO 81 DE 2010 SENADO,

por medio de la cual adiciona un capítulo a la Ley 962 de 2005 y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Adiciónase un capítulo a la Ley 962 de 2005, así:

CAPÍTULO XVI

De los trámites ante el sector relacionado con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Artículo 78-A. *Expedición de Certificados Catastrales destinados para la liquidación de la Cuota de Compensación Militar*. Quedan exentos de pagar el Certificado de Catastro a nivel departamental o nacional, expedido por el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, para liquidación de la cuota de compensación militar, los siguientes:

1. Quienes demuestren mediante certificado o carné expedido por la autoridad competente, pertenecer al nivel 1, 2 y 3 del Sistema de Identificación y Selección de Beneficiarios (Sisbén).

2. Los indígenas que residan en su territorio y conserven su integridad cultural, social y económica.

Artículo 78-B. *Expedición de Certificados Catastrales destinados para el otorgamiento de Subsidio de Vivienda de Interés Prioritario*. Quedan exentos de pagar el Certificado Catastral de no propiedad a nivel nacional expedido por el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, quienes lo soliciten para participar en los programas de adjudicación de subsidio de vivienda de interés prioritario, otorgado por el Gobierno Nacional o los Entes Territoriales de cualquier nivel y que acredite mediante certificado o carné expedido por la autoridad competente pertenecer al nivel 1 y 2 del Sistema de Identificación y Selección de Beneficiarios (Sisbén).

Artículo 2°. *Vigencia*. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Proposición:

Por las razones anteriormente expuestas, solicito a los honorables Representantes miembros de la Comisión Primera de la Cámara aprobar el presente informe de ponencia y dar primer debate al Proyecto de ley número 166 Cámara, número 81 Senado, *por medio de la cual se adiciona un capítulo a la Ley 962 de 2005 y se dictan otras disposiciones,* sin modificaciones.

Cordialmente,

Fernando De la Peña Márquez,

Ponente.

CONTENIDO

Gaceta número 306 - Martes, 24 de mayo de 2011

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Págs.

PONENCIAS

Informe de ponencia para primer debate, Pliego de modificaciones y Texto propuesto al Proyecto de ley número 162 de 2010 Cámara, 12 de 2010 Senado, acumulado con los Pproyectos de ley números 40 de 2010 Senado y 90 de 2010 Senado, por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 1

Ponencia para primer debate y Texto propuesto al Proyecto de ley número 166 de 2010 Cámara, 81 de 2010 Senado, por medio de la cual se adiciona un capítulo a la Ley 962 de 2005 y se dictan otras disposiciones. 7

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2011