



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)
IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIX - N° 732

Bogotá, D. C., lunes, 4 de octubre de 2010

EDICIÓN DE 12 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

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 12 DE 2010 SENADO, ACUMULADO CON 16 DE 2010 SENADO, 40 DE 2010 SENADO Y 90 DE 2010 SENADO

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

Bogotá, D. C., septiembre de 2010

Doctora

DILIAN FRANCISCA TORO TORRES

Presidente

Comisión Séptima

Senado de la República

Ciudad

Referencia: Informe de Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado, acumulado con 16 de 2010 Senado, 40 de 2010 Senado y 90 de 2010 Senado *por la cual se modifica el artículo 236 y se modifican los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.*

Señora Presidenta:

En cumplimiento de la designación que nos fue encomendada, presentamos el informe para primer debate en el Senado de la República al Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado, acumulado con 16 de 2010 Senado y 40 de 2010 Senado, *por la cual se modifica los artículos 236, 239, y se adicionan los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece la licencia de maternidad para los miembros*

de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones, y para efectos de lo cual me permito hacer las siguientes consideraciones:

1. OBJETO Y CONTENIDO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

Objeto del proyecto

A. El Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado, 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.

Este proyecto tiene por objeto ampliar la licencia de maternidad a 14 semanas, las cuales deberán empezarse a gozar 3 días antes del parto; no obstante, por decisión de la madre o prescripción médica, el tiempo de la licencia podrá comenzarse dos semanas antes de la presunta fecha del parto.

B. El Proyecto de ley número 16 de 2010 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.

Este proyecto tiene por objeto ampliar la licencia de maternidad a 14 semanas. Además, en caso de que el niño sea prematuro se concederán semanas adicionales que resulten de la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término. Las disposiciones contenidas en el presente proyecto de 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.

C. El Proyecto de ley número 40 de 2010, por medio de la cual se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Este proyecto tiene por objeto ampliar la licencia de maternidad a 14 semanas, en caso de que el niño sea prematuro se concederán cuatro semanas adicionales. Además, 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 falte para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

Por otro lado, se pretende que la figura de prohibición de despedir a ninguna 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 depende sólo económicamente de él.

D. El Proyecto de ley número 90 de 2010, por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.

Este proyecto tiene por finalidad el desarrollo de dos derechos de la mayor significación en el constitucionalismo colombiano, cuyos contenidos han sido un estímulo grande de las expectativas que los colombianos tienen sobre los derechos de los niños y de las mujeres.

2. MARCO JURÍDICO DEL PROYECTO

El Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado a que se refiere esta ponencia cumple con lo establecido en el artículo 140 numeral 1 de la Ley 5ª de 1992; se trata de una iniciativa Congressional presentada por el Senador Juan Francisco Lozano Ramírez quien tiene la competencia para tal efecto. El Proyecto de ley número 16 de 2010 Senado a que se refiere esta ponencia cumple con lo establecido en el artículo 140 numeral 1 de la Ley 5ª de 1992; se trata de una iniciativa Congressional presentada por la Senadora Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento quien tiene la competencia para tal efecto. El Proyecto de ley número 40 de 2010 Senado a que se refiere esta ponencia cumple con lo establecido en el artículo 140 numeral 1 de la Ley 5ª de 1992; se trata de una iniciativa Congressional presentada por la Senadora Dilian Francisca Toro Torres. El Proyecto de ley número 90 de 2010 Senado a que se refiere esta ponencia cumple con lo establecido en el artículo 140 numeral 1 de la Ley 5ª de 1992; se trata de una iniciativa Congressional presentada por la Senadora Alexandra Moreno Piraquive.

Cumple además con los artículos 154, 157, 158 de la Constitución Política referentes a su origen, formalidades de publicidad y unidad de materia. Así mismo con el artículo 150 de la Carta que manifiesta que dentro de las funciones del congreso está la de hacer las leyes.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1.1. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

A. CONSTITUCIÓN POLÍTICA

La Constitución Política consagra en los siguientes artículos preceptos relevantes con el proyecto de ley en discusión, a saber los artículos 1º, 2º, 13, 42, 43, 44, 50, 53, 93 y 366.

B. LEY 100 DE 1993

Artículo 157. *Tipos de participantes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.*

A partir de la sanción de la presente ley, todo colombiano participará en el servicio esencial de salud que permite el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.

A. Afiliados al Sistema de Seguridad Social. Existirán dos tipos de afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud:

1. Los afiliados al Sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. Estas personas deberán afiliarse al Sistema mediante las normas del régimen contributivo de que trata el capítulo I del título III de la presente ley.

2. Los afiliados al Sistema mediante el régimen subsidiado de que trata el artículo 211 de la presente ley son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización. Serán subsidiadas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud la población más pobre y vulnerable del país en las áreas rural y urbana. Tendrán particular importancia, dentro de este grupo, personas tales como las madres durante el embarazo, parto y posparto y período de lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año, los menores en situación irregular, los enfermos de Hansen, las personas mayores de 65 años, los discapacitados, los campesinos, las comunidades indígenas, los trabajadores y profesionales independientes, artistas y deportistas, toreros y sus subalternos, periodistas independientes, maestros de obra de construcción, albañiles, taxistas, electricistas, desempleados y demás personas sin capacidad de pago.

Artículo 207. *De las licencias por maternidad.* Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá y pagará a cada una de las Entidades Promotoras de Salud, la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El cumplimiento de esta obligación será financiado por el Fondo de Solidaridad, de su subcuenta de compensación, como una transferencia diferente de las Unidades de Pago por Capitación UPC.

C. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

T-880 de 2002

“No hay duda que la licencia de maternidad se concede en interés de la genitora (sic), pero también y especialmente en interés del niño y sirve para atender necesidades de la madre, pero también para solventar las del niño incluidas las de su seguridad social o protección”.

T-091 de 2005

La Corte Constitucional ha reconocido que la consagración de la licencia de maternidad en la legislación laboral es desarrollo de la obligación del Estado de asistir y proteger a la mujer durante el embarazo y después del parto (Art. 43 de la Constitución) y de garantizar los derechos fundamentales del recién nacido (Arts. 44 y 50 de la Constitución).

T-360 de 2006- T 022 de 2007

“(…) esta Corte ha definido la licencia de maternidad como un elemento idóneo para la salvaguarda de los derechos fundamentales y para la protección especial conferida a las mujeres durante la etapa de la maternidad y a la población infantil neonata. En consecuencia, tal prestación es inescindible de derechos tales como la vida digna, el mínimo vital y la salud de la madre y el recién nacido. Por esto, los mismos imperativos supralegales aplicables en el territorio colombiano y las leyes que los desarrollan no la desconocen. (...)”

En este orden de ideas, esta Entidad ha dicho que el descanso remunerado en la época del parto, consagrado en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, es una de las modalidades para garantizar la especial protección de la mujer dispuesta en el artículo 13 de la Constitución Política. De esta manera, se puede observar que la intención del constituyente y del legislador ordinario al reproducir estas normas, es la de reconocer a la madre un descanso pago, con el fin de que se recupere del parto y cuente con la posibilidad de brindarle al recién nacido el cuidado y la atención requeridas. En consecuencia, la eficacia de la cláusula de especial protección establecida por el constituyente depende del cumplimiento de

las obligaciones prestacionales consagradas a favor de la mujer y la criatura recién nacida.” (Subrayado fuera de texto).

C 174 de 2009

“Para la Corte Constitucional no resulta constitucionalmente válido, ni comprensible que bajo los parámetros del artículo 13 de la Carta, el infante, persona especialmente protegido en razón de su inmadurez física y mental, tenga que soportar las consecuencias de la discriminación, ni siquiera bajo la consideración de la estabilidad financiera del Sistema General de Seguridad Social en Salud, puesto que está de por medio el interés superior del menor y el amparo propio de los derechos fundamentales del niño, pues no cabe duda, como lo establece el artículo 44 de la Constitución Política, que debe prevalecer estos últimos”.

D. CONVENIOS INTERNACIONALES

CONVENIO 183 Y RECOMENDACIÓN 191 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO 183 DE LA OIT LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4°

1. 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 la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

El Convenio 103 prevé una licencia de maternidad de 12 semanas de duración, por lo me-

nos seis de las cuales deben tomarse después del parto. El Convenio 183 ha sido mejorado con la recomendación 191 en la cual se indica la extensión de la licencia de maternidad a 18 semanas por lo menos.

CONVENIO 191 DE OIT

Es una Recomendación complementaria del Convenio número 183 de 2000 sobre la protección a la maternidad, que en su texto señala aspectos muy importantes del objetivo del proyecto de ley que se está presentando, así:

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.

Tipos de licencia relacionados

10.1. En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia posnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre. (Subraya fuera de texto).

2. En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si esta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia posnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. (Subraya fuera de texto).

3. La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

4. El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.

5. Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo

relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

E. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

El Proyecto de ley se rige desde los principios rectores del Bloque de Constitucionalidad como mecanismo de interpretación y aplicación de las normas reguladoras de los Derechos Humanos, encontrando que:

A. Propone un mecanismo de garantía de los derechos consagrados en los artículos 1°, 2°, 13, 42, 43, 44, 50, 93 y 366 de la Carta Política.

B. Propone una reinterpretación del derecho a la protección de los derechos de los niños, las niñas, de las gestantes y de las madres, desde la concepción del humanismo liberal aplicado a las relaciones laborales, incorporado en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, en la Declaración sobre los Derechos del Niño y de la Madre y en el Tratado Internacional sobre Derechos del Niño, que constituyen los principales parámetros mínimos a partir de los cuales el Estado puede establecer una protección amplia.

C. Desarrolla los mandatos jurisprudenciales de las múltiples jurisprudencias de la Corte Constitucional sobre el tema, entre las que se destacan: SU-195 de 1998, C-1068 de 2000, C 535 de 2002, C-273 de 2003, C-170 y 172 de 2004, C-504 de 2005.

De manera especial, las Sentencias C 095 de 2008 sobre el fuero por maternidad, la prevalencia de la notificación del embarazo sobre la notificación del vencimiento del contrato laboral, así como la T-760 y T-1223 de 2008, sobre el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por el periodo completo legal y no sobre el número de semanas cotizadas y la Sentencia C 174 de 2009 que ordenó ampliar el término para que el padre acompañe los primeros meses de desarrollo del neonato de 4 a 8 días¹.

4.2 JUSTIFICACIÓN

A. EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

La investigadora Gómez de Ortiz², afirma que “119 países cumplen la disposición relativa

¹ Concepto de la Secretaría de Salud de Bogotá al Proyecto de ley número 057 de 2009 Senado, por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.

² Para revisar el texto completo de la Investigación se debe remitir a: Diana María Gómez de Ortiz. LEGISLACIÓN LABORAL REFERENTE A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN PAÍSES DE CENTRO Y SURAMÉRICA (DERECHO COMPARADO), PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE DERECHO, SUBÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, UNIVERSIDAD DE LA SABANA, MARZO 1° DE 2004.

a las 12 semanas; de estos, 62 otorgan licencias de 14 semanas o de duración superior. Sólo en 31 países la licencia legal de maternidad es inferior a 12 semanas”. Y hace un recuento de los países que otorgan las licencias retribuidas de maternidad más prolongadas, a saber: la República Checa (28 semanas), Eslovaquia (28 semanas), Croacia (6 meses y 4 semanas), Hungría (24 semanas), la Federación Rusa e Italia (5 meses)³.

Lo anterior nos permite concluir que nuestro país, si bien ha avanzado en el tema, no llega siquiera a las 14 semanas propuestas por la OIT en el año 2000 y que se encuentra lejos de lograr el tiempo establecido en República Checa, Eslovaquia, Croacia y Hungría.

Todo el esfuerzo y desarrollo realizado en la OIT, para obtener mayores beneficios para las trabajadoras embarazadas, tiene soporte en otras normas de carácter internacional, a las que se refirió el entonces Magistrado de la Corte Constitucional, Alejandro Martínez Caballero, en la Sentencia T- 470 de 1997, ya citada.

Dice en lo pertinente la sentencia:

“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”.

En lo que tiene que ver con el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, agregamos que el artículo 10.2 del Pacto estableció que a las madres que trabajan se les concede una licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

En relación con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación

contra la mujer, resaltamos que en el artículo 11 numeral 2, los Estados Partes se comprometen a tomar medidas para entre otras cosas, “ b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales (...)”.

En la legislación colombiana, el término de ocho (8) semanas fijado para el descanso remunerado en la época del parto, en el Decreto 2663 de 1950, posteriormente compilado en el Código Sustantivo del Trabajo, se amplió a 12 semanas en la Ley 50 de 1990.

B. 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.

EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO *		
Finalidad Consulta	Todas Finalidad Consulta	
Grupos Etarios	Todos los Grupos Etarios	
TIPO USUARIO	CONTRIBUTIVO	SUBSIDIADO

³ Diana María Gómez de Ortiz, ob cit, pág. 6.

Causa Externa	2007	Año 2007
ACCIDENTE DE TRABAJO	11.399	205
ACCIDENTE DE TRÁNSITO	264	11
OTRO TIPO DE ACCIDENTE	10.894	1.207
Total	22.557	1.423
Costo en términos de UPC (millones de pesos)	35.773	
* Fuente estadísticas RIPS Minprotección Social		
/1 Se calcula con el UPC 2008 para menores de un año y mujeres de 15 a 44 años. No considera condiciones geográficas.		

Respecto al primer tipo de usuario y para el año 2007, se presentaron 22.557 consultas por accidentes, el 50% de ellos corresponden a accidentes de trabajo. En el segundo grupo de usuarios, se presentaron 1.423 consultas, de las cuales el 14% se relacionan con accidentes laborales. Si presumimos que en promedio, existen dos consultas por cada afiliado del grupo examinado, podemos establecer un costo promedio de atención por tipo de usuario en el año. Para el primero, el costo estimado en término de UPC es de \$17.800 millones, y para el segundo \$1.128 millones.

Como es bien conocido, la naturaleza del régimen subsidiado es atender aquella población que en la mayoría de casos no tiene un vínculo laboral, los datos RIPS ya observados son coherentes con esta apreciación. Esto nos permite presentar dos importantes conclusiones a la luz de las estadísticas; la primera de ellas, que la mujeres embarazadas trabajadoras son más proclives a consultas producto de los riesgos asociados a una madre en sus actividades laborales, y la segunda, que esa vulnerabilidad tiene un importante costo económico en términos de UPC. Está implícito, además, que las madres embarazadas sin trabajo son 16 veces menos gravosas en términos económicos para la seguridad social, frente a las que sí están laborando, especialmente porque los riesgos asociados a estar en el hogar cuidando su maternidad y a su hijo recién nacido son mucho menores.

C. RAZONES PARA AMPLIACIÓN DE LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES QUE TENGAN NIÑOS PREMATUROS

Obligar a las madres a que inicien el disfrute de su licencia dos semanas antes de su fecha probable de parto, esto en virtud a que, el no tomar el reposo adecuado previo a la época del nacimiento del bebé, puede conllevar a partos pretérmino, o con bajo peso al nacer. En consecuencia, lo que proponemos es evitar nacimientos antes del término dando así una adecuada estancia en el vientre materno². Esta es una medida preventiva que ya existe en varios países como Alemania, Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile, Italia o Venezuela, entre otros³.

Esta medida se da teniendo en cuenta que los niños que nacen antes de la semana 37 de gestación son de bajo peso al nacer, lo que conlleva a que sean susceptibles de mayores complicaciones y se eleve su mortalidad.

Por lo expuesto anteriormente, esta iniciativa también consagra la ampliación de la licencia de maternidad cuando hay partos prematuros, la cual debe ser proporcional al número de semanas equivalente a la diferencia entre el nacimiento a término a partir de las 37 semanas y la edad gestacional⁴.

En virtud de lo anterior, y teniendo en cuenta que el interés superior del niño prima sobre los demás derechos, en este proyecto de ley, presentamos la propuesta de aplicación de la licencia para prematuros así⁵

Nacido a término según la OMS	Semanas de nacimiento prematuro	Diferencia de semanas	Semanas vigentes de lic. por maternidad	Total (semanas vigentes + semanas de la propuesta)
37	25	12	12	24
37	26	11	12	23
37	27	10	12	22
37	28	9	12	21
37	29	8	12	20
37	30	7	12	19
37	31	6	12	18
37	32	5	12	17
37	33	4	12	16
37	34	3	12	15
37	35	2	12	14
37	36	1	12	13
37	37	0	12	12

La anterior propuesta pretende “compensar” a estas madres las semanas de gestación que les faltaron para completar el término, reduciendo la mortalidad infantil que muy seguramente se verá reflejado en los costos de atención en salud de este tipo de población.

La propuesta tiene la ventaja de no ser muy costosa⁶. En la siguiente tabla se muestra el número de recién nacidos prematuros entre 1999 y 2004 en la Clínica San Pedro Claver de Bogotá, 6.171 en total, de acuerdo con su edad gestacional. Así mismo, se muestra el porcentaje de esos niños con relación al total de recién nacidos⁷.

Nacido a término según la OMS	Semanas de nacimiento prematuro	No. de prematuros nacidos en esa semana	% de prematuros con relación al total de neonatos
37	Hasta 27	105	1.8
37	28	112	1.9
37	29	131	2.2
37	30	286	4.9
37	31	225	3.9
37	32	556	9.6
37	33	611	10.5
37	34	1023	17.6
37	35	1145	19.7
37	36	1615	27.8

El cuadro muestra que entre más cerca esté el parto a la edad gestacional a término, mayor es el número de niños que nacen. Esto quiere decir que las madres que requieren más tiempo de licencia son muy pocas en términos porcentuales con relación al total de prematuros, que como se dijo en Bogotá representan el 8% del total de recién nacidos. Lo anterior es una indicación de lo que puede ser el comportamiento de nacimientos en el resto del país.

Uno de los temas que ha cobrado relevancia respecto a la licencia de maternidad es cuando la madre tiene su bebé prematuro⁴, es decir, nace antes de las 37 semanas de gestación. “Los problemas de este bebé se centran en la dificultad para adaptarse al medio extrauterino por su inmadurez y su bajo peso.

Es importante conocer que el bebé experimenta su mayor crecimiento en las últimas 8 semanas de embarazo. En las primeras 32 semanas se adquiere 1/3 del peso total y en las últimas 8 semanas los 2/3 restantes. Lo mismo ocurre con la maduración de los órganos fetales, siendo necesarias las últimas 8 semanas de la gestación, para completar la maduración de todos los sistemas fetales para garantizar su autonomía extrauterina. Cuanto más pequeño e inmaduro, mayores son los riesgos de enfermedades del bebé. Los sistemas respiratorio, nervioso, digestivo, renal, inmunológico y la visión pueden estar comprometidos.

El sistema respiratorio es uno de los más afectados. Los pulmones, para poder funcionar correctamente y realizar el intercambio de oxígeno hacia los tejidos del bebé, necesitan una sustancia llamada surfactante, que impide el colapso de los alvéolos pulmonares. El bebé

prematuro tiene poco surfactante y esto le impide llenar sus pulmones con el aire ambiental. A este problema se lo denomina síndrome de membrana hialina. Básicamente el bebé no puede expandir sus pulmones y respirar por sí solo. Se le debe administrar surfactante artificial y soporte respiratorio con aparatos especiales”⁵.

Dado el riesgo que se presenta tras el nacimiento de un bebé prematuro, este debe tener un cuidado posterior especial el cual no puede realizarse en casa de la madre; debido a que el bebé necesita atención especializada la cual debe brindarse por personal entrenado. El bebé durante su estadía en el Centro Médico de estar en “una incubadora, la cual es el útero transitorio del bebé que lo mantiene con el calor necesario (tiene una temperatura constante de 30 grados y una humedad de 80-90%)”⁶.

Las principales causas que pueden predisponer al parto prematuro, son los siguientes:

- **Causas de origen materno**

Las causas de origen materno son las más frecuentes y se pueden citar infecciones de las vías urinarias, enfermedades renales, cardíacas, diabetes, anemias severas, alteraciones tiroideas no tratadas.

- **Causas uterinas**

Las causas propiamente uterinas pueden ser los embarazos múltiples, miomas uterinos, cuello uterino incompetente, mala implantación de la placenta o malformaciones del útero, como el útero bicorne pueden ser factores importantes.

- **Causas psicológicas**

También la ansiedad y tensión materna pueden desencadenar el parto antes de la fecha prevista.

- **Edad materna**

La edad materna tiene relación, por debajo de los 16 años o por encima de los 35 años hay una mayor incidencia de partos prematuros.

- **Enfermedades propias del embarazo**

Las enfermedades propias del embarazo como la preeclampsia o la diabetes asociada al embarazo (diabetes gestacional), pueden llevar a que el parto deba ser provocado en forma prematura, para mejorar el pronóstico de la mamá y del bebé, que de permanecer dentro del útero, corre riesgos mayores que la misma prematurez.

⁴ Definiciones:

Recién nacido prematuro o pretérmino: bebé nacido antes de la 37ª semana de edad gestacional.

Recién nacido prematuro adecuado para la edad gestacional: recién nacido prematuro cuyo peso al nacer se sitúa entre los percentiles 10 y 90 de su edad gestacional.

Recién nacido prematuro pequeño para la edad gestacional: recién nacido prematuro cuyo peso al nacer se sitúa por debajo del percentil 10 de su edad gestacional.

Recién nacido a término pequeño para la edad gestacional: recién nacido a término cuyo peso al nacer se sitúa por debajo del percentil 10 de su edad gestacional.

Recién nacido pequeño: en la presente guía, se trata de un recién nacido con bajo peso al nacer prematuro.

Recién nacido prematuro estable o con bajo peso al nacer: neonato cuyas funciones vitales (respiración y circulación) no precisan atención ni vigilancia médicas continuas y que no experimentan un rápido e inesperado deterioro, sin perjuicio de la existencia de una enfermedad intercurrente.

Léase en: Departamento de Salud Reproductiva e Investigaciones Conexas. Organización Mundial de la Salud. Ginebra. Método Madre Canguro. Guía Práctica. En: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2004/9243590359.pdf>

⁵ Léase en: http://www.babysitio.com/bebe/prematuros_bebe.php#1

⁶ Ibid.

• **Causas fetales**

Las causas fetales pueden corresponder a embarazos múltiples, malformaciones cardíacas, cromosómicas, infecciones intrauterinas como la provocada por citomegalovirus o rubéola.

• **Factores sociales**

También por factores sociales aumenta la aparición del parto prematuro, bajo nivel socio-económico, malnutrición materna, exceso de actividad física son algunos de estos factores.

• **Hábitos maternos**

Los hábitos tóxicos maternos también aumentan los riesgos, como el tabaquismo, alcoholismo y el uso de drogas que se asocian a prematurez y también con bebés de peso inferior al adecuado (retardo en el crecimiento intrauterino)⁷.

La OMS participó en la elaboración del Convenio sobre la Protección de la Maternidad (183 del 2002), en el cual desempeñó un papel fundamental en cuanto a la presentación de datos bien fundados sobre la protección de la salud de la madre y la promoción de la lactancia natural, que contribuyeron a fortalecer significativamente el Convenio de 1952 con la inclusión de una nueva disposición sobre la protección con respecto a los agentes peligrosos, un aumento de la duración mínima de la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, la consolidación de las pausas para dar de mamar pagadas y la aplicación del Convenio a las mujeres que desempeñan formas de trabajo atípicas⁸.

Ahora bien, la ley consagra que la licencia de maternidad inicia el día que la madre da a luz, sin importar si el bebé nace luego de las 37 semanas de gestación o prematuro. Sin embargo, en el último caso la madre no puede retirar a su hijo del Centro Médico hasta que este puede respirar sin ayuda y llegue a un peso adecuado, que no necesite el calor de la incubadora y que se puede alimentar por succión⁹. Respecto a este tema un estudio desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que aproximadamente 1,5 millones de niños siguen muriendo cada año a resultas de una alimentación inapropiada, menos del 35% de los lactantes de todo el mundo se alimenta exclusivamente de leche materna durante los cuatro primeros meses de vida, y las prácticas de alimentación complementaria son, con frecuencia, inapropiadas y peligrosas¹⁰.

⁷ *Ibíd*

⁸ *Ibíd*. Pág. 5

⁹ *Ibíd*.

¹⁰ Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño. Organización Mundial de la Salud (OMS). Abril 2001. Pág. 1.

CUADRO 1

NACIMIENTOS POR TIEMPO DE GESTACIÓN, SEGÚN DEPARTAMENTO, MUNICIPIO Y ÁREA DE RESIDENCIA DE LA MADRE AÑO 2008

Departamento, municipio y área de residencia de la madre	Total	Tiempo de Gestación en semanas				
		Menos de 22	De 22 a 27 Semanas	De 28 a 37 Semanas	De 38 a 41 Semanas	De 42 y más Semanas
Total	680.226	135	2.512	122.201	540.225	4.682
Cabecera	532.273	103	2.074	88.934	423.119	2.831
Centro poblado	49.489	6	134	7.718	38.514	602
Rural disperso	88.521	21	251	13.717	68.504	943
Extranjeros	295	.	7	60	107	2
Sin información	11.677	5	48	2.141	6.831	124

Fuente: DANE.

CUADRO 2

NACIMIENTOS POR PESO AL NACER, SEGÚN DEPARTAMENTO, MUNICIPIO Y ÁREA DE RESIDENCIA DE LA MADRE AÑO 2008

Departamento, municipio y área de residencia de la madre	Total	Peso en gramos						
		Menos de 1000	1000 - 1999	2000 - 2499	2500 - 2999	3000 - 3499	3500 - 3999	4000 y más
Total	680.226	2.559	15.999	41.643	172.100	282.207	134.300	26.376
Cabecera	532.273	2.185	12.717	33.479	137.208	221.882	103.287	19.584
Centro poblado	49.489	116	930	2.573	11.200	20.188	10.004	2.576
Rural disperso	88.521	225	1.748	4.807	20.692	35.427	17.566	3.712
Extranjeros	295	6	17	15	60	93	59	18
Sin información	11.677	47	287	789	2.780	4.637	2.417	506

Fuente: DANE - Estadofes

El cuadro 1 muestra a 2008, el número de nacimientos de acuerdo a las semanas de gestación. A nivel nacional, en 2008 se registraron 124.847 nacimientos antes de la semana 37 de gestación, es decir, son considerados bebés prematuros. Y el cuadro 2 muestra a 2008, el número de nacimientos por peso al nacer, determinando que aquellos niños que nacen con menos de 3.500 gramos son prematuros y para el año de análisis se registraron en Colombia 514.208.

El cuadro 3 muestra que para 2008, se registraron en Colombia 680.226 nacimientos; de los cuales de acuerdo a los cuadros anteriores cerca del 18% de estos bebés nacen antes de cumplir la semana 37 de gestación y cerca del 75% de estos nacen con bajo peso al nacer, es decir, pesando por debajo de los 3.500 gramos (7 libras).

CUADRO 3

NACIMIENTOS POR ÁREA Y SEXO, SEGÚN DEPARTAMENTO DE OCURRENCIA AÑO 2008

Departamento de ocurrencia	Total		Cabecera		Centro poblado		Rural disperso	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Total	680.226	351.811	328.815	170.633	346.737	322.686	4.370	2.212
ANTIOQUIA	90.981	47.162	43.858	28.758	46.530	43.220	750	385
ATLÁNTICO	36.854	18.812	18.042	9.834	18.796	19.038	14	3
BOGOTÁ D. C.	128.803	66.375	62.528	32.885	66.388	62.517	9	4
BOLÍVAR	23.436	12.258	11.178	5.324	12.178	11.106	120	65
BUENAVISTA	16.830	8.792	8.138	4.071	8.884	8.033	9	5
CALDAS	12.747	6.487	6.260	3.331	6.102	5.912	145	57
CAQUETA	7.267	3.818	3.449	1.706	3.744	3.362	405	186
CAUCA	15.541	8.070	7.471	3.745	7.496	6.919	480	237
CESAR	10.819	5.677	5.142	2.570	5.462	5.008	358	171
CORDOBA	24.684	12.865	11.820	5.858	12.780	11.788	99	51
CUNIBAMARCA	26.339	13.484	12.855	6.219	13.432	12.787	65	34
CHOCO	4.979	2.513	2.466	1.233	2.426	2.377	53	29
HUILA	20.879	10.741	10.138	5.070	10.428	9.842	586	283
LA GUABARÁ	10.465	5.462	5.003	2.501	5.151	4.703	248	119
MAGDALENA	19.816	10.416	9.400	4.703	9.274	8.525	726	341
META	16.072	8.289	7.783	3.891	7.721	7.211	48	25
NARIÑO	20.841	10.828	10.013	4.944	10.349	9.588	328	176
NORTE DE SANTANDER	21.488	11.243	10.243	5.127	10.159	9.122	95	47
QUINDÍO	6.848	3.526	3.320	1.634	3.521	3.313	5	3
RISARALDA	13.086	6.853	6.231	3.038	6.278	5.810	46	24
SANTANDER	32.825	16.842	15.882	7.916	16.685	15.831	78	46
SUCRE	14.730	7.524	7.070	3.488	7.559	7.007	49	25
TOLIMA	20.733	10.893	10.040	5.045	10.348	9.699	288	150
VALLE	52.586	27.286	25.330	12.304	27.110	25.194	144	75
ARAUCA	4.535	2.314	2.221	1.100	2.217	2.123	94	49
CASANARE	6.186	3.218	2.970	1.477	3.188	2.928	1	1
PUTUMAYO	3.875	2.020	1.855	934	1.901	1.743	54	24
SAN ANDRÉS	793	423	370	183	423	370	.	.
AMAZONAS	1.457	707	650	313	647	588	59	29
GUAYANA	559	282	247	124	247	228	19	9
GUAYABARÉ	1.810	925	855	427	855	748	40	22
VAUPES	676	348	327	163	327	297	21	11
VICHADA	675	387	308	154	308	280	28	15

Fuente: DANE.

5. CUADRO COMPARATIVO DE PROYECTOS DE LEY ACUMULADOS

Texto proyecto de ley número 12 de 2010 honorable Senador Juan Lozano	Texto proyecto de ley número 16 de 2010 honorable Senadora Claudia Wilches	Texto proyecto de ley número 40 de 2010 honorable Senadora Dilian Francisca	Texto proyecto de ley número 90 de 2010 honorable Senadora Alexandra Piraquive
<p>Artículo 1º. Modifícase el artículo 236, del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.</p> <p>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 devenga al entrar a disfrutar del descanso.</p> <p>Parágrafo. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, los tres (3) días antes del probable parto serán de obligatorio goce; no obstante por decisión de la madre o prescripción médica, el tiempo de la licencia podrá comenzar dos semanas antes de la presunta fecha de parto, sin exceder de las catorce (14) semanas de licencia.</p>	<p>Artículo 1º. Licencia por maternidad. Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p><i>Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.</i></p> <p>1. 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.</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;</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, y</p> <p>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.</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 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.</p> <p>Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.</p> <p>5. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) 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>La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.</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 por lo menos 9 meses previos al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. Para efectos de la aplicación del presente artículo, se deberá anexas al certificado de nacido vivo y la certificación del médico que atendió el parto en donde se indique la edad gestacional del menor.</p>	<p>Artículo 1º. Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.</p> <p>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. En caso de que el hijo sea prematuro, la trabajadora tendrá derecho a cuatro (4) semanas adicionales.</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;</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, y</p> <p>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>d) 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 falte para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</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.</p> <p>Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.</p> <p>Parágrafo 1º. 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. En caso de que el hijo sea prematuro, la trabajadora tendrá derecho a 18 semanas de licencia. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) 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>La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.</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 2º. Para efectos de la presente ley, se entenderá por bebé prematuro aquel que nazca antes de las 37 semanas de gestación.</p>	<p>ARTÍCULO 1º. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.</p> <p>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.</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 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;</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, y</p> <p>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 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.</p> <p>Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.</p> <p>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:</p> <p>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 exigir las con posterioridad al nacimiento, salvo parto prematuro, debidamente acreditado por el médico o entidad de salud que hayan atendido el parto;</p> <p>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.</p> <p>El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso de que solo 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.</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>La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.</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 de nacimiento del menor.</p>

Texto proyecto de ley número 12 de 2010 honorable Senador Juan Lozano	Texto proyecto de ley número 16 de 2010 honorable Senadora Claudia Wilches	Texto proyecto de ley número 40 de 2010 honorable Senadora Dilian Francisca	Texto proyecto de ley número 90 de 2010 honorable Senadora Alexandra Piraquive
			<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 cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.</p> <p>Se autoriza al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p>
<p>Artículo 2º. Adiciónase el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 57. <i>Obligaciones especiales del empleador.</i> Son obligaciones especiales del empleador:</p> <p>“11. 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 tres (3) días 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”.</p>			
	<p>Artículo 2º. 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.</p> <p>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.</p> <p>En el caso de los ediles será de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.</p>		
		<p>Artículo 2º. Artículo 239. <i>Prohibición de despedir.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Ningún trabajador podrá ser despedido durante el periodo de embarazo o lactancia de su esposa y/o compañera permanente, siempre y cuando esta dependa económicamente de él. 3. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 4. Los trabajadores de que tratan los incisos 1 y 2 de este artículo que sean despedidos sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado, y en caso de que el hijo sea prematuro tendrá el derecho al pago de cuatro (4) semanas adicionales. 	
<p>Artículo 3º. Adiciónase el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 58. <i>Obligaciones especiales del trabajador.</i> Son obligaciones especiales del trabajador:</p> <p>“8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos tres (3) días antes de la fecha probable del parto.”</p>			
<p>Artículo 4º. <i>Vigencia y Derogatorias.</i> La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 3º. <i>Vigencias y derogatorias.</i> La presente ley rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que sean contrarias.</p>	<p>Artículo 3º. <i>Vigencia.</i> La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 2º. La presente ley rige a partir de su publicación.</p>

6. ACUMULACIÓN DE PROYECTOS

Los cuatro proyectos acumulados versan sobre la ampliación de las semanas a las cuales tienen derecho a las mujeres por ocasión del nacimiento de un hijo, pasando de doce (12) a catorce (14) semanas; obligando al goce de estas dos (2) semanas de más antes del probable parto; por tal razón, la modificación del Artículo 236 versará sobre esto. Para este mismo artículo se acoge lo planteado por el Proyecto 016 de Senado y 040 de Senado que pretende ampliar la licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley.

7. PROPOSICIÓN FINAL

Solicitamos a la Honorable Comisión Séptima de Senado se dé Primer Debate al Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado, acumulado con 16 de 2010 Senado, 40 de 2010 Senado y 90 de 2010 Senado, “*por la cual se modifica el artículo 236 y se modifican los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones*”, conforme al articulado propuesto a continuación.

Atentamente,

Dilian Francisca Toro Torres, Claudia J. Wilches S., Antonio José Correa G., Jorge E. Ballesteros B., Senadores de la República.

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.

Bogotá, D. C., a los un (1°) días del mes de octubre 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 y Texto Propuesto para Primer Debate, en veintiocho (28) folios, **al Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado y sus Acumulados 16, 40 y 90 de 2010 Senado**, *por la cual se modifican los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones; 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; por medio de la cual se modifica el artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones. Autoría del Proyecto de ley de los honorables Senadores: Juan Francisco Lozano Ramírez, Claudia Jeaneth Wilches Sarmiento, Dilian Francisca Toro Torres y Alexandra Moreno Piraquive.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 12 DE 2010, ACUMULADO CON EL PROYECTO 16 DE 2010 SENADO, 40 DE 2010 SENADO Y 90 DE 2010 SENADO

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

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual 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.

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 compa-

ñero 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 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 párrafo.

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°. Adiciónase al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

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

“11. 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 3°. Adiciónase 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 (2) semanas antes de la fecha probable del parto.”

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

Dilian Francisca Toro Torres, Claudia J. Wilches S., Antonio José Correa G. Jorge E. Ballesteros B., Senadores de la República

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL
PERMANENTE DEL HONORABLE
SENADO DE LA REPÚBLICA.

Bogotá, D. C., a los un (1°) días del mes de octubre 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 y Texto Propuesto para Primer Debate, en veintiocho (28) folios, **al Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado y sus Acumulados 16, 40 y 90 de 2010 Senado**, por la cual se modifican los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones; 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; por medio de la cual se modifica el artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.

Autoría del Proyecto de ley de los honorables Senadores: *Juan Francisco Lozano Ramírez, Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento, Dilian Francisca Toro Torres y Alexandra Moreno Piraquive.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara.