



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° 999

Bogotá, D. C., miércoles, 1° de diciembre de 2010

EDICIÓN DE 12 PÁGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.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 SEGUNDO 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 modifican los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., noviembre de 2010

Doctor

ARMANDO BENEDETTI

Presidente

Senado de la República

Ciudad

Referencia: Informe de ponencia para segundo 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 modifican los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.*

Señor Presidente:

En cumplimiento de la designación que nos fue encomendada, presentamos el informe para segundo debate a la Plenaria del Senado de la República 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 modifican los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones*, y para efectos de lo cual nos permitimos 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 del 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 modifica el artículo 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 dependa solo 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 colom-

bianos 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 el Senador 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

3.1 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 el artículo 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 puerperio y período de lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabe-

za 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 (artículo 43 de la Constitución) y de garantizar los derechos fundamentales del recién nacido (artículos 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 supraleales 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 protegida 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 empleados 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 menos 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 período completo legal y no sobre el número de semanas cotizadas y la Senten-

cia 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 a las 12 semanas; de estos, 62 otorgan licencias de 14 semanas o de duración superior. Solo 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 el 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, re-

saltamos 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 es 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
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

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 1º de 2004.

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

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 de pesos, 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.

¿Hay Costo Fiscal en la implementación de dos semanas adicionales en la Licencia de Maternidad?

Proyección de gasto en Licencias de Maternidad con 14 semanas y diferencias con Apropiación presupuestal						
AÑO	SUBCUENTA	(A) APROPIACION DEFINITIVA /1	(B) EJECUCION TOTAL ACUMULADA FINAL	(C) Proyeccion de ejecucion CON 14 SEMANAS	(D) % crecimiento Ejecución Total Acumulada Final	(E) Mayor (+) Menor (-) valor Ejecución con 14 semanas frente a la apropiacion presupuestal
2003	Licencias de Maternidad	71.720.807.944	45.195.921.202	52.728.574.736		
2004	Licencias de Maternidad	97.300.132.923	79.265.645.333	92.476.586.222	75,4%	-4.823.546.701
Total 2005	Licencias de Maternidad y Paternidad - Pago a través del FOSYGA	150.856.395.268	97.560.134.382	113.820.156.779	23,1%	-37.036.238.489
Total 2006	Licencias de Maternidad y Paternidad - Pago a través del FOSYGA	132.894.984.922	115.612.894.140	134.881.709.830	18,5%	1.986.724.908
Total 2007 /2	Licencias de Maternidad y Paternidad - Pago a través del FOSYGA	129.967.990.999	129.967.990.999	151.629.322.832	12,4%	21.661.331.833
Total 2008 /3	Licencias de Maternidad y Paternidad - Pago a través del FOSYGA	304.587.742.915	146.084.021.883	170.431.358.863	12,4%	-134.156.384.052
Estimación 2009	Licencias de Maternidad y Paternidad - Pago a través del FOSYGA		164.198.440.596	191.564.847.362	12,4%	

/1 Fuente Informes de Ejecución presupuestal publicado por FOSYGA

/2 Se presume que con el acuerdo 375 de 2007 (21 diciembre 2007) se cubre el faltante de la apropiación presupuestal Inicial.

/3 La ejecución presupuestal se proyectó con base en el comportamiento promedio del crecimiento ejecución total últimos 3 años.

El valor incluido en apropiación definitiva corresponde, en el año 2008, a la inicial del Acuerdo 376 de 2007 para vigencia fiscal 2008.

El título de este breve comentario se sustenta en los datos históricos que se presentan a continuación, y el enfoque dado se orienta a observar los resultados como si la decisión de implementar las 14 semanas se hubiera tomado desde el año 2004, esta forma de examinar la realidad ya registrada en los datos, nos permitirá observar en perspectiva, los posibles resultados de un presunto costo fiscal por la implementación de la medida. Como se podrá apreciar esa decisión no hubiera presentado (ni presentará) un impacto en el equilibrio de las finanzas de la subcuenta de compensación. Contrario a ello, la premisa implícita en los comentarios que se presentan enseguida, es que una adecuada presupuestación (como se pudo observar en algunos años del cuadro) permitirían el pago de las 14 semanas sin generar traumatismo alguno en las finanzas del Fondo de Solidaridad y Garantía.

En el cuadro se pueden observar en la columna (A) las apropiaciones para los gastos de la subcuenta de compensación por concepto de licencias de maternidad, según los diferentes acuerdos e información presentada por el Fosyga.

Para efectos del cuadro desde 2005 y hasta 2008, se agregan los siguientes conceptos incluidos en la subcuenta de compensación:

Código	Concepto
630 304 8 4	Licencias de Maternidad y paternidad-Apropiación Directa
630 304 8 9	Licencias de Maternidad y Paternidad-Pago a través del Fosyga.

En la columna (B) se encuentran las ejecuciones totales acumuladas por año. Para el 2007 no ha sido posible conocer la ejecución acumulada total, pero por la adición presentada el 21 de diciembre de 2007 a la apropiación inicial según el acuerdo 376, se presume con buenas bases, que el valor adicionado de alrededor de \$9.300 millones completa la ejecución por dicho concepto para el año comentado en el guarismo incluido para dicho año en el cuadro.

Para el año 2008 se realiza una estimación de la posible ejecución con base en el crecimiento del último año (12.4%); es importante comentar que la tendencia en el crecimiento de los pagos de licencias de maternidad (entendidas como la ejecución del gasto correspondiente en la columna B), ha sido decreciente (columna D). Esto resulta coherente con el comportamiento de los nacimientos reportados en las estadísticas vitales del DANE para esos años (ver Cuadro 1). Por lo tanto, resulta apropiado proyectar los gastos por licencias de maternidad con el mismo crecimiento presentado en el

2007, habida consideración que la tendencia decreciente podría presentar en la realidad un valor inferior.

Cuadro 1

Nacidos Vivos en Colombia		
AÑO	NACIDOS VIVOS	Tendencia de crecimiento
2004	723.099	-0,43% -0,77% -4,77%
2005	719.968	
2006	714.450	
2007	680.390	

Fuente: DANE. Estadísticas Vitales.

Como se puede apreciar en esta columna (B) se indica el valor pagado por licencias de maternidad (12 semanas y paternidad) de los cotizantes del régimen contributivo.

En la columna (C) se recalcula el posible valor del gasto por concepto de Licencias de maternidad y paternidad en el evento que se hubiere aprobado alguna modificación (14 semanas) desde aquella época, esto con el propósito de ilustrar frente a datos reales ya ejecutados el posible efecto en el equilibrio de las finanzas del régimen.

En la columna (E) se aprecia que en el 2004 frente al valor apropiado, la ejecución (pago de licencias) de 14 semanas, hubiera representado el 95% de la apropiación, es decir lo presupuestado a financiar se hubiera logrado con holgura.

En el año 2005 se presenta una situación mucho más favorable realizando la simulación matemática del evento de calcular las 14 semanas de maternidad, el costo fiscal de 14 semanas hubiera sido \$113.820 millones de pesos, frente a una apropiación de \$150.856 millones, se tendría un “adicional” sin ejecución de \$37.036 millones, es decir perfectamente se hubiera podido pagar sin afectar las finanzas, ya que fueron apropiadas, sustentados con los ingresos del sistema y calculados de acuerdo a las necesidades en su momento.

Lo anterior nos permite concluir que una apropiación del gasto adecuada en las subcuenta de compensación de los conceptos de Licencia de Maternidad (como la del 2004, 2005 y 2008) no requeriría fuentes adicionales de financiamiento, ya que el propio sistema y los recursos actuales incluidos los rendimientos financieros, sustentarían adecuadamente las dos semanas adicionales o representarían a lo sumo una valor reducido, como se ha podido probar con los datos históricos.

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 bebe 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 bebe prematuro, este debe tener un cuidado posterior especial el cual no puede realizarse en casa de la madre; debido a que el bebe 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 uteri-

no competente, 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 pre-eclampsia 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 prematuridad.

• 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 socioeconómico, 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 prematuridad y también con bebés de peso inferior al adecuado (retraso en el crecimiento intrauterino)⁷.

La OMS participó en la elaboración del Convenio sobre la Protección de la Maternidad (183 de 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 Ibid.

⁸ Ibid. Pág. 5.

⁹ Ibid.

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

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.

CUADRO 1

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

Total

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	Total	680.226	135	2.512	122.200	540.235	4.502
	Cabecera	532.273	103	2.074	98.564	423.119	2.831
	Centro poblado	49.489	6	134	7.718	39.514	602
	Rural disperso	86.521	21	251	13.717	68.584	943
	Extranjeros	266	.	7	60	187	2
	Sin información	11.677	5	46	2.141	8.831	124

Fuente: DANE -

CUADRO 2

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

Total

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	Total	680 226	2 559	15 699	41 643	172 100	282 207	134 300	26 376
	Cabecera	532 273	2 165	12 717	33 479	137 208	221 882	103 267	19 564
	Centro poblado	49 489	116	930	2 573	11 200	20 168	11 004	2 576
	Rural disperso	86 521	225	1 748	4 807	20 852	35 427	17 556	3 712
	Extranjeros	266	6	17	15	60	93	56	18
	Sin información	11 677	47	287	769	2 780	4 637	2 417	506

Fuente: DANE - Estadísticas

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 3500 gramos (7 libras).

CUADRO 3

**NACIMIENTOS POR ÁREA Y SEXO, SEGÚN DEPARTAMENTO DE OCURENCIA
AÑO 2008**

Departamento de ocurrencia	Total			Cabecera			Centro poblado			Rural disperso		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	680.226	351.611	328.615	670.633	346.737	323.896	4.370	2.212	2.158	4.997	2.561	2.436
ANTIOQUIA	90.996	47.162	43.834	89.758	46.538	43.220	750	395	355	444	215	229
ATLÁNTICO	36.854	18.812	18.042	36.834	18.796	18.038	14	11	3	3	2	1
BOGOTÁ D. C.	128.903	66.375	62.528	128.885	66.368	62.517	9	4	5	6	3	3
BOLÍVAR	23.436	12.258	11.178	23.284	12.178	11.106	120	65	55	32	15	17
BOYACÁ	18.920	9.782	9.138	18.717	9.684	9.033	9	3	6	192	95	97
CALDAS	12.747	6.497	6.250	12.433	6.331	6.102	216	112	104	92	49	43
CAQUETA	7.267	3.818	3.449	7.106	3.744	3.362	105	48	57	56	26	30
CAUCA	15.541	8.070	7.471	14.415	7.496	6.919	480	237	243	633	335	298
CESAR	18.619	9.677	9.142	18.370	9.462	8.908	326	155	171	110	53	57
CORDOBA	24.694	12.865	11.829	24.498	12.760	11.738	88	51	37	104	52	52
CUNDINAMARCA	26.339	13.484	12.855	26.219	13.432	12.787	19	4	15	100	48	52
CHOCO	4.979	2.513	2.466	4.803	2.426	2.377	113	53	60	51	29	22
HUILA	20.879	10.741	10.138	20.270	10.428	9.842	166	83	83	442	230	212
LA GUAJIRA	10.495	5.462	5.033	9.861	5.151	4.710	216	110	106	376	180	196
MAGDALENA	19.816	10.416	9.400	19.537	10.263	9.274	255	142	113	24	11	13
META	16.072	8.269	7.803	15.901	8.180	7.721	48	26	22	120	61	59
NARIÑO	20.841	10.828	10.013	19.944	10.346	9.598	328	176	152	561	301	260
NORTE DE SANTANDER	21.486	11.243	10.243	21.307	11.157	10.150	122	55	67	56	31	25
QUINDÍO	6.846	3.526	3.320	6.834	3.521	3.313	5	3	2	7	2	5
RISARALDA	13.066	6.853	6.213	12.938	6.778	6.160	34	16	18	94	59	35
SANTANDER	32.825	16.842	15.983	32.516	16.685	15.831	78	32	46	173	95	78
SUCRE	14.700	7.624	7.076	14.566	7.559	7.007	97	41	56	36	23	13
TOLIMA	20.733	10.693	10.040	20.045	10.346	9.699	288	150	138	396	195	201
VALLE	52.596	27.266	25.330	52.304	27.110	25.194	144	75	69	143	80	63
ARAUCA	4.535	2.314	2.221	4.340	2.217	2.123	84	40	44	109	56	53
CASANARE	6.196	3.218	2.978	6.127	3.188	2.939	1	.	1	68	30	38
PUTUMAYO	3.875	2.020	1.855	3.644	1.901	1.743	54	30	24	177	89	88
SAN ANDRÉS	793	423	370	793	423	370	.	.	.	.	.	.
AMAZONAS	1.457	707	750	1.313	647	666	73	31	42	71	29	42
GUAINIA	559	312	247	515	289	226	19	10	9	25	13	12
GUAVIARE	1.610	825	785	1.531	785	746	49	22	27	30	18	12
VAUPES	676	349	327	407	210	197	21	11	10	248	128	120
VICHADA	675	367	308	618	338	280	39	21	18	18	8	10

Fuente: DANE -

5. Pliego de modificaciones

De acuerdo a lo discutido durante el primer debate en la Comisión Séptima, se presentan a continuación las modificaciones realizadas al articulado.

A. Modifíquese el artículo 1°, en el siguiente sentido;

Inclúyase en el literal 5 un inciso, en el siguiente sentido:

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 es de dos (2) semanas más.

Se incluye además un literal nuevo, en el siguiente sentido:

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

B. Se incluye un nuevo artículo que modifica el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en el siguiente sentido:

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

Artículo 239:

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, tiene 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.

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 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.**

6. Proposición final

Solicitamos a la Plenaria del Senado de la República se dé segundo 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 modifican los artículos 236, 239, 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 treinta (30) días del mes de noviembre 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 segundo debate, texto propuesto para segundo debate y texto definitivo aprobado en comisión, en treinta y dos (32) folios, **al Proyecto de ley número 12 de 2010 Senado y sus acumulados 16, 40 y 90 de 2010 Senado, por el 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.

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

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

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. 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.

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

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

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. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

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

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

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando 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 2º. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, las dos (2) semanas antes del probable parto serán de obligatorio goce.

Parágrafo 3º. 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 2º. 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 período del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (01) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los sala-

rios de sesenta (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 3º. 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 4º. 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 5º. 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 treinta (30) días del mes de noviembre 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 segundo debate, texto propuesto para segundo debate y texto definitivo aprobado en comisión, en treinta y dos (32) 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 del 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.

TEXTO DEFINITIVO

(Aprobado en sesión ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República de fecha octubre 26 de 2010, según Acta número 10)

AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 12 DE 2010, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 16 DE 2010 SENADO, 40 DE 2010 SENADO

Y 90 DE 2010 SENADO

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

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. 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.

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

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

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. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

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

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

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando 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 2º. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, las dos (2) semanas antes del probable parto serán de obligatorio goce.

Parágrafo 3º. 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 2º. 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 3º. Adiciónese 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 período del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (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 (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 (02) 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 4º. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

El anterior texto, conforme en lo dispuesto en el artículo 165 de la Ley 5ª de 1992.

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**

En Sesión Ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, del día veintiséis (26) de octubre de 2010, fue considerado el informe de ponencia para primer debate y el texto propuesto al **Proyecto de ley número 012 de 2010 Senado, acumulado con el Proyecto de ley número 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**, presentado por los honorables Senadores ponentes, *Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento, Dilian Francisca Toro Torres, Antonio José Correa Gómez y Jorge Eliécer Ballesteros Bernier*.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5º del Acto Legislativo 01 de 2009, Votación Pública y Nominal, se obtuvo la siguiente votación:

– Puesta a consideración la proposición con que termina el informe, esta fue aprobada con catorce (14) votos a favor y ninguno en contra, sobre un total de catorce (14) Senadores integrantes de la Comisión. Los honorables Senadores que votaron afirmativamente fueron: *Ballesteros Bernier Jorge Eliécer, Carlosama López Germán Bernardo, Correa Jiménez Antonio José, Delgado Ruiz Edinson, García Romero Teresita, Jiménez Gómez Gilma, Merlano Morales Eduardo Carlo, Ospina Gómez Mauricio Ernesto, Ramírez Ríos Gloria Inés, Rendón Roldán Liliana María, Santos Marín Guillermo Antonio, Tamayo Tamayo Fernando Eustacio, Toro Torres Dilian Francisca y Wilches Sarmiento Claudia Janneth*.

– Puesta a consideración la proposición de votación en bloque, del articulado (con modificación en el artículo 1º y en el artículo 3º), el título del proyecto, y el deseo de la Comisión de que este proyecto tuviera segundo debate, se obtuvo su aprobación con trece (13) votos a favor y ninguno en contra, sobre un total de catorce (14) Senadores integrantes de la Comisión. Los honorables Senadores que votaron afirmativamente fueron: *Ballesteros Bernier Jorge Eliécer, Carlosama López Germán Bernardo, Correa Jiménez Antonio José, Delgado Ruiz Edinson, García Romero Teresita, Jiménez Gómez Gilma, Merlano Morales Eduardo Carlo, Ospina Gómez Mauricio Ernesto, Ramírez Ríos Gloria Inés, Santos Marín Guillermo Antonio, Tamayo Tamayo Fernando Eustacio, Toro Torres Dilian Francisca y Wilches Sarmiento Claudia Janneth*. La proposición al artículo 1º, fue presentada por los honorables Senadores *Claudia Janneth Wilches Sarmiento, Ballesteros Bernier, Dilian Francisca Toro Torres y Antonio José Correa Jiménez*; la proposición a los artículos 1º y 3º, fueron presentadas por la honorable Senadora *Ramírez Ríos Gloria Inés*. Todas las proposiciones reposan en el expediente. El título del proyecto, dadas las modificaciones propuestas y apro-

badas, en los artículos 1º y 3º, fue aprobado de la siguiente manera, *por la cual se modifican los artículos 57, 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones*. Las proposiciones reposan en el expediente. Los honorables Senadores, *Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento, Antonio José Correa Jiménez*, presentaron una proposición de artículo nuevo, que reposa en el expediente, la cual fue retirada antes de someterla a votación.

Como consecuencia de las modificaciones propuestas y aprobadas, en los artículos 1º y 3º, el título queda de la siguiente manera, por la cual se modifican los artículos 57, 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.

– Seguidamente fueron designados ponentes para segundo debate, en estrado, *Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento, Dilian Francisca Toro Torres, Antonio José Correa Gómez y Jorge Eliécer Ballesteros Bernier*. Término reglamentario de quince (15) días calendario.

La relación completa del primer debate se halla consignada en el Acta número 10, de octubre veintiséis (26) de 2010.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8º, del Acto Legislativo número 001 de 2003, (último inciso del artículo 160 Constitución Política), el anuncio del Proyecto de ley número 258 de 2010 Senado y 035 de 2009 Cámara, se hizo en las siguiente sesión: Martes 19 de octubre de 2010, Acta 09.

Iniciativa: Honorables Senadores *Juan Francisco Lozano Ramírez, Claudia Jeanneth Wilches Sarmiento, Dilian Francisca Toro Torres y Alexandra Moreno Piraquive*.

Publicación Proyecto: **Gaceta del Congreso** número 436 de 2010.

Publicación Ponencia para Primer Debate Senado: **Gaceta del Congreso** número 735 de 2010.

Número de Artículos Proyecto Original: Cuatro (4) artículos.

Número de Artículos Texto Propuesto: Cuatro (4) artículos.

Número de Artículos Aprobados: Cuatro (4) artículos.

Tiene Concepto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

**COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL
PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO
DE LA REPÚBLICA**

Bogotá, D. C., a los veintisiete (27) 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, del texto definitivo, aprobado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado, en seis (6) 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**.

El Secretario,

Jesús María España Vergara.