



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXVIII - N° 794

Bogotá, D. C., martes, 27 de agosto de 2019

EDICIÓN DE 32 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 124 DE 2019 SENADO

por medio del cual se establece un mecanismo de apoyo a las mujeres en etapa lactante del régimen subsidiado en salud, y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* Crear un mecanismo de apoyo a la mujer en etapa lactante del sistema subsidiado de salud, que promueva la lactancia exclusiva, a través de un mecanismo de incentivo al ahorro programado y apoyado por el Gobierno nacional, para usarse durante el período de lactancia.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* El mecanismo es exclusivo para las mujeres pertenecientes al régimen subsidiado en salud, o del que haga sus veces, y que además pertenezcan a los niveles 1, 2 y 3 del Sisbén, o al puntaje de la Encuesta que establezca dicho diferencial.

Artículo 3°. *Mecanismo de apoyo a la mujer lactante.* El Gobierno creará un mecanismo de apoyo a la mujer lactante del régimen subsidiado en salud, para que esta reciba mes a mes – durante el mismo tiempo que la ley define como de licencia materna, un apoyo económico que tendrá como base un ahorro previo por parte de la mujer antes de su etapa lactante y/o gestante, que se incrementará en un porcentaje con recursos del Estado entre los que se encontrarán, los establecidos para la promoción de la lactancia materna.

Parágrafo 1°. Las mujeres del régimen subsidiado en salud podrán a través de la planilla única de pagos al sistema de salud, pagar voluntariamente un ahorro mensual, equivalente a no menos del 4% de un (1)

SMMLV, y sin superar el monto mínimo mensual establecido como aporte a salud a los cotizantes independientes.

Parágrafo 3°. La mujer recibirá hasta máximo el doble de sus aportes con el objetivo de tener un ingreso mensual de apoyo, durante el mismo tiempo que la ley ya ha establecido para la licencia materna, y que le permita disfrutar a plenitud de su maternidad.

Parágrafo 2°. El mecanismo de ahorro no podrá superar el 80% de los recursos necesarios a aportar anualmente para ser cotizante contributivo al Sistema de Salud.

Artículo 4°. *Requisitos de acceso.* Para que la mujer pueda acceder a los beneficios de apoyo al ahorro para el período lactante, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Encontrarse afiliada al Régimen Subsidiado en salud.
2. Pertenecer a los niveles 1, 2 y 3 del Sisbén.
3. Cumplir con el ahorro planificado en el sistema.

Parágrafo 1°. En caso de que la madre en cualquier momento durante la etapa de ahorro y/o la de lactancia, se hace cotizante o beneficiaria al sistema de salud, se le suspenderá el acceso al mecanismo, y se le dará tratamiento a los saldos de acuerdo a lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 2°. El Gobierno nacional definirá y reglamentará los demás elementos concernientes al funcionamiento y acceso del mecanismo.

Artículo 5°. *Saldos de ahorro.* En caso en que la mujer llevara a cabo el ahorro parcial o totalmente, y no lograra completar los requisitos de acceso al apoyo económico en la etapa lactante, y solamente

después de superada su etapa biológica fértil, se le devolverán estos saldos en un 60%. El 40% restante entrará a ser parte del Sistema de Salud, en el entendido del concepto de solidaridad de la que la misma mujer de este régimen ha sido beneficiaria.

Parágrafo. Los recursos de los saldos solamente podrán emplearse en programas de salud dirigidos al cuidado de las mujeres gestantes, lactantes, y a los menores de 6 meses de edad.

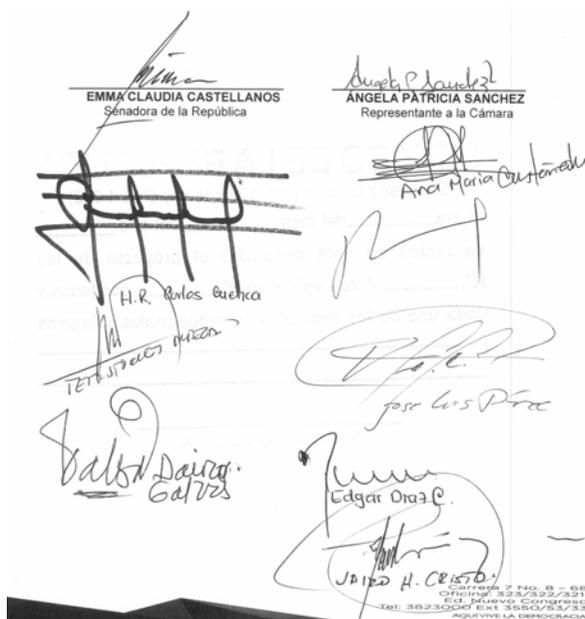
Artículo 6°. *Asesoría y promoción.* El Ministerio de Salud y Protección Social, deberá establecer la manera de ofrecer asesoría e información completa a las mujeres, para que puedan acceder de manera fácil al mecanismo. Adicionalmente, trabajará en su promoción y fortalecimiento.

Artículo 7°. *Semana Nacional de la Lactancia Materna.* Declárase la segunda (2ª) semana del mes de agosto, como la Semana Nacional de la Lactancia Materna extendiéndose las actividades de la Semana Internacional de la Lactancia Materna realizadas en el país, la primera (1ª) semana del mes de agosto.

Artículo 8°. *Período de Transición.* El Gobierno tendrá un plazo de máximo 12 meses para poner en funcionamiento el mecanismo de apoyo en salud descrito en esta ley.

Artículo 9°. *Vigencia.* Esta Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las demás disposiciones que le sean contrarias.

De los Senadores y Representantes,



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS AL PROYECTO DE LEY

por medio del cual se establece un mecanismo de apoyo a las mujeres en etapa lactante del régimen subsidiado en salud, y se dictan otras disposiciones.

ANTECEDENTES

A nivel mundial existe una importante y creciente preocupación por mejorar las condiciones en las cuales las mujeres viven su maternidad de una manera plena y segura, lo que permite disminuir las estadísticas de mortalidad materna, y las de morbilidad infantil, mejorando tanto la salud de la

madre como la del menor. Pero adicionalmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS), y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef), han llamado la atención para que Gobierno y familia, trabajen en estrategias para garantizar una lactancia materna segura y exclusiva,

“(...) no puede esperarse que las madres lo hagan solas. Para que la lactancia materna pueda ser temprana y exclusiva, es necesario contar con la ayuda de hospitales y centros de maternidad, así como de los trabajadores de la salud, los gobiernos y las familias. (...)”¹

La OMS, ha señalado que “si prácticamente todos los niños fueran amamantados, cada año se salvaría unas 820.000 vidas infantiles”², puesto que a nivel del globo, solamente 45% de los recién nacidos es amamantado la primera hora posterior al nacimiento; únicamente un 40% de los menores de 6 meses disfruta de la lactancia exclusiva, y casi en este mismo porcentaje continúa la lactancia materna los primeros dos (2) años de vida.

De acuerdo con estas organizaciones, la lactancia materna ofrece múltiples beneficios entre los que se encuentran:

- El crecimiento y desarrollo óptimo del menor en sus primeros 6 meses, y una mayor resistencia ante las posibles dificultades de salud que pueda presentar a lo largo de la vida.
- Aporta los nutrientes que el menor necesita y lo hace inocuo a muchas enfermedades.
- Reduce el riesgo de cáncer de seno y ovario, de diabetes tipo 2, y de depresión posparto en la madre.
- Los niños amamantados tienen por lo menos 6 (seis) veces más posibilidades de supervivencia en los primeros meses.
- Estimula el crecimiento adecuado de la boca, la mandíbula, y la secreción de hormonas en el bebé.
- Crea un vínculo especial entre la madre y el bebé, y tiene efectos posteriores en la conducta, el habla, la sensación de bienestar, la seguridad, y la forma en la que los menores de edad se relacionan con otras personas.
- Reduce el riesgo de padecer enfermedades crónicas el resto de la vida, como son: la obesidad, el colesterol alto, la presión arterial alta, la diabetes, el asma y la leucemia infantil.
- La leche materna permite que los niños que han sido alimentado con ella obtengan mejores resultados en las pruebas de inteligencia

1 UNICEF (agosto, 2018). La lactancia materna desde la primera hora de vida: lo que beneficia y lo que perjudica. Esto es lo que hace falta para garantizar que las madres tengan un entorno favorable para una lactancia materna temprana y continuada. Encontrado en: <https://www.unicef.org/es/historias/la-lactancia-materna-desde-la-primera-hora-de-vida-lo-que-beneficia-y-lo-que-perjudica>

2 OMS (agosto, 2017). 10 datos sobre lactancia mater. Encontrado en: <https://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/es/>

y comportamiento en la edad adulta, que los alimentados con leche o suplementos artificiales.

Unicef, ha señalado que un estudio reciente (2018) sobre mortalidad posneonatal en los Estados Unidos, reveló que existe un aumento del 25% en la mortalidad de los lactantes no amamantados. Además, el Estudio de la cohorte del milenio, del Reino Unido, mostró que la lactancia materna exclusiva durante seis (6) meses, se relaciona con una disminución del 53% en las hospitalizaciones por diarrea y una disminución del 27% en las infecciones de las vías respiratorias.³

Por esa razón la OMS además recomienda, que la lactancia se exclusiva durante los primeros 6 meses de vida pero que se prolongue de ser posible, hasta los primeros 2 años, a fin de garantizar sus efectos en los menores de edad.

Adicionalmente, la misma organización ha señalado que ***“Las mujeres trabajadoras no deberían tener que decidir entre amamantar o trabajar, la Organización Internacional del Trabajo recomienda a los gobiernos otorgar a las mujeres el derecho a 18 semanas de licencia materna remunerada y asegurar que tengan el tiempo y el espacio que necesitan”***.⁴ La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en ese sentido, ha establecido la Semana Mundial de la Lactancia Materna, que para 2018 se denominó “Pilar de la vida”, por el impacto que la lactancia materna tiene en el desarrollo de los menores de edad en los primeros días, semanas y meses de vida. Además, esta semana ha permitido al organismo, hacer un llamado ***“a los gobiernos a seguir en sus esfuerzos para fortalecer las medidas regulatorias dirigidas a proteger, promover y apoyar el derecho a la lactancia materna”***.⁵

Entre algunas de las medidas que los organismos internacionales han establecido, están:

- El Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y resoluciones asociadas (Asamblea Mundial de la Salud);
- Iniciativa de Hospitales Amigos del Niño (IHAN);
- La Política de Derechos de Maternidad, con fundamento en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad.

Lamentablemente, de acuerdo con lo dicho por la OPS, las medidas no han sido implementadas por todos los Gobiernos, y menos se han desescalado de lo nacional a lo territorial, lo que sería uno de los principales impedimentos para alcanzar la meta global de lactancia materna para el 2025, que radica en incrementar la lactancia materna exclusiva en los primeros 6 meses al menos en un 50%.

³ Ibid. UNICEF, 2018

⁴ Ibid. UNICEF, 2018.

⁵ OPS y OPS (2018). Semana Mundial de la Lactancia Materna 2018 Lactancia materna: Pilar de la vida. Encontrado en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=2018-9958&alias=45729-hoja-tecnica-semana-mundial-lactancia-materna-2018-lactancia-materna-pilar-vida-729&Itemid=270&lang=en

Situación de la Lactancia materna en América Latina

A pesar de los rezagos que América Latina tiene sobre lactancia materna, actualmente en la región, 54% de los recién nacidos disfruta de la lactancia materna dentro de la primera hora de vida, solamente 38% son alimentados con leche materna de manera exclusiva hasta los 6 (seis) meses de edad, y 32% continúa con lactancia materna los primeros 2 (dos) años de vida.

La lactancia materna en las Américas, varía de la etapa temprana (primera hora de vida) desde el 38.1% establecido en la República Dominicana, hasta el 76.5% alcanzado en Uruguay; por su parte, la lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 (seis) meses de vida, varía entre el 2.8% de Suriname, hasta el 68.4% alcanzado en Perú, solo otros tres (3) países informaron que 50% o más de sus niños de 0 a 5 meses reciben lactancia exclusiva.

Adicionalmente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en su examen sobre los avances en relación con el cuidado materno – infantil, destacó con preocupación que **en América Latina “los trabajadores informales, autónomos o de tiempo parcial carecen de beneficios de maternidad en casi todos los países latinoamericanos”**⁶, Colombia podría en ese sentido ser uno de los pioneros en trabajar por esos beneficios.

Y en el entendido que, parte de esos beneficios se representan en que las mujeres gocen de más tiempo para ejercer la lactancia materna exclusiva, y en su mayoría **las mujeres en condición de informalidad no tienen facilidades para gozar de ese tiempo. Gobiernos y legisladores están en la necesidad de avanzar y repensar las estrategias que permitan a las mujeres disfrutar de las condiciones similares para cuidar y amamantar a sus pequeños, lo que requerirá de compromisos mayores tanto de las familias, como del Estado.**

OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La ley desarrollada en este documento tiene como propósito fortalecer e incrementar la lactancia materna exclusiva, que además es un compromiso internacional para el 2025, a través del ejercicio de la promoción de la maternidad responsable, planificada, y de la ayuda del Estado. Especialmente para aquellas mujeres que por su situación económica precaria, y/o de informalidad, no acceden con facilidad a esta oportunidad, puesto que no cumplen con los requisitos para acceder a una licencia materna. Para lo cual se propone, establecer un mecanismo mediante el cual las mujeres del régimen subsidiado en salud reciban un apoyo económico mensual durante el período de lactancia, que se origina a partir del ahorro que estas hacen a manera de planeación, y un incremento del mismo con recursos del Estado.

Esto además, de favorecer el acompañamiento de las madres a sus niños en sus primeros meses de vida,

⁶ ONU. Licencia por maternidad en América Latina, por debajo de Convenio de la OIT, 2011. Encontrado en: <https://news.un.org/es/story/2011/09/1225711>

de incrementar las condiciones para una lactancia adecuada, conlleva a una mejoría de la calidad de vida y las condiciones de salud de las madres y sus hijos, incluyendo además al ahorro, como parte de la promoción a la maternidad y la paternidad planificada y responsable. Lo que permite además, trabajar en **reducir las condiciones de pobreza en la etapa lactante, con ellos la pobreza en la familia, y en los menores de edad en sus primeras semanas y meses de vida.**

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con el DANE y las cifras arrojadas por el Censo 2019⁷, de los 48,2 millones de personas en Colombia, 51,4%, es decir, 24,7 millones de personas son mujeres. Incrementando la importancia del rol de las mujeres en la sociedad colombiana, lo que implica tanto para el Gobierno como para el legislativo la responsabilidad de trabajar normativa y socialmente, en mejorar las condiciones de vida de las mujeres, para que estas tengan mayores oportunidades de desarrollarse con plenitud en todos los aspectos, incluyendo la maternidad y la lactancia materna.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud en su Informe 2018, *“la falta de datos es aún un problema en algunos países de la región, lo cual dificulta poder monitorear efectivamente los avances para alcanzar los objetivos globales de lactancia”*⁸. En ese sentido, el último indicador de lactancia materna reportado por Colombia corresponde al año 2010, mientras que datos reportados por países como Argentina, Brasil, Guatemala, México, y Paraguay se encuentran entre 2015 y 2016.

*“La lactancia materna exclusiva es la mejor manera de darle a su hijo un buen comienzo en la vida. Tenemos que hacer todo lo que esté en nuestras manos para apoyar a las mujeres que quieren amamantar en cualquier momento y en cualquier sitio (...)”*⁹, lamentablemente es durante el período de licencia materna que las mujeres pueden disfrutar junto a sus pequeños de esta etapa, y dado que las mujeres en la informalidad no cuentan con esta oportunidad se requiere generar alternativas para propiciarla. En ese sentido, la Organización Internacional del trabajo ha señalado su preocupación por que *“En la práctica, una amplia mayoría de trabajadoras sigue sin gozar de suficiente protección contra la pérdida de ingresos durante la maternidad”*.¹⁰

Lactancia materna en Colombia

De acuerdo con el Ministerio de Salud¹¹, la lactancia materna en promedio, en 2010, fue de 14,9 meses, en 2019 fue de casi 5 meses (la sugerencia internacional es de 24 meses); así mismo, la lactancia

exclusiva fue de casi 2 meses en comparación con las directrices de la OMS, de 6 meses. Pero lo más preocupante es la ostensible reducción de la lactancia materna exclusiva en los últimos 10 años, en 2010 la lactancia materna exclusiva era del 42,8%, y actualmente es de apenas 36,1%¹²

Adicionalmente, de cada 100 niños que nacen en el país, tan solo 56 inician la lactancia materna en la primera hora de nacidos, y solo 1 de cada 3 niños menores de 6 meses estaba recibiendo leche materna en sus primeros meses de vida¹³, la Encuesta Nacional de Situación Nutricional señaló que ese es el porcentaje más bajo en los últimos 10 años, a pesar de que el parto institucional en Colombia es ya del 95%.

En ese sentido, el derecho legal de la lactancia materna de acuerdo con lo que el mismo Ministerio ha planteado, está ligado al tiempo de la licencia materna, pues es el momento preciso en que la madre puede acompañar permanentemente al recién nacido.

De la licencia materna

En concordancia con lo establecido en la ley, la licencia de maternidad en Colombia —que actualmente es de 18 semanas, es de acceso exclusivo a las mujeres que cotizan al sistema de salud (esto de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017), ello en razón de que la jurisprudencia señala que la licencia materna, precisamente es un tiempo de descanso para la mujer trabajadora a fin de que esta y su recién nacido puedan gozar de los cuidados, y de la compañía mutua que coadyuven a que ambos tengan condiciones de salud favorables.

En Colombia la licencia materna, es pagada por las EPS quienes entregan los recursos al empleador para que esté a su vez, los direcciona a la madre trabajadora a fin de que reciba mensualmente el salario que le corresponde. Este pago se lleva a cabo, siempre y cuando la EPS verifique que la beneficiaria cumple con los requisitos que establece la ley, si existe alguna diferencia entre el salario sobre el que se cotiza, y el que la mujer percibe en la realidad, el trabajador debe asumirlo, pues la EPS no lo pagará.

En cuanto a las mujeres independientes o vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, estas asumen el trámite del pago de su licencia ante la EPS, siempre que hayan cotizado al sistema, y la licencia se paga no mes a mes a la mujer, sino en un único pago.

Madres en la informalidad

Por otro lado, la realidad de las mujeres colombianas es que gran parte de ellas no puede acceder a los beneficios de la licencia materna, a pesar de trabajar, porque se encuentran en la informalidad. Esto debido a que las mujeres que encabezan económicamente el hogar se han seguido incrementando (jefas de hogar o familia) en los últimos 10 años, llegando al 56% (casi 12,9 millones de mujeres - DANE, 2019). De acuerdo con la Encuesta longitudinal colombiana – ELCA¹⁴,

⁷ Departamento Nacional de Estadística (DANE), 2019.

⁸ Ibid. OPS, 2018

⁹ OMS. El desarrollo en la primera infancia comienza con el pecho de la madre. 2016. Encontrado en: <https://www.who.int/mediacentre/commentaries/2016/childhood-development-breastfeeding/es/>

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). La maternidad y la paternidad en el trabajo La legislación y la práctica en el mundo, 2014. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

¹¹ Ministerio Nacional de Salud. Colombia necesita mejorar la lactancia materna.

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/lactancia-materna.aspx>

¹² Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.

¹³ El Espectador. Lactancia, un negocio que le quieren robar a las madres. Encontrado en: <https://www.elespectador.com/noticias/salud/lactancia-un-negocio-que-le-quieren-robar-las-madres-articulo-863567>

¹⁴ Universidad de los Andes. Colombia en Movimiento - Encuesta Colombiana 2010-2013-2016. Los cambios en la vida de los hogares a través de la Encuesta Longitudi-

2017, las mujeres cabeza de familia, pasaron entre 2010 a 2016, del 18% al 22% en las zonas rurales, y del 35% al 39% en las ciudades, es decir, las mujeres cabeza de familia crecieron durante esos 5 años, en 4pp, especialmente en las zonas urbanas del país.

Lamentablemente, de acuerdo a lo que el mismo DANE reporta, solamente el 41,9%¹⁵ de las mujeres cabeza de familia tiene una ocupación, refiriéndose con ocupación, incluso a labores que no necesariamente son bien remuneradas, o que les permita cotizar al sistema de seguridad social en salud. Lo que no es acorde a lo señalado por la ministra del trabajo, el día internacional de la mujer, donde afirmó que “(...) La mujer colombiana es motor de desarrollo económico y tenemos que aprovechar todas sus virtudes para sacar este país adelante y para que puedan acceder al trabajo y al emprendimiento (...)”¹⁶.

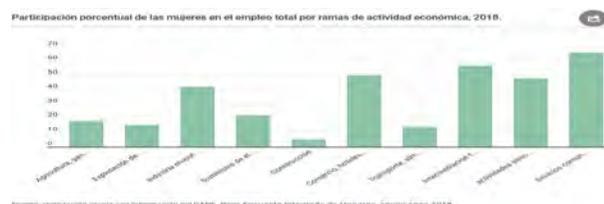
Esta situación ha conllevado a que las mujeres además de tener responsabilidades en el cuidado de los hijos, en sus trabajos u oficios, reciban además gran parte del peso financiero de sus hogares, es decir, de las necesidades apremiantes de su familia.

En ese sentido, la tasa de ocupación femenina es apenas del 47,6% frente al casi 70% de la de los hombres, además, el desempleo femenino alcanza el 13,5%, es decir, casi 5 pp más alto que el de los hombres, que en promedio tienen un 8,4% de desempleo¹⁷. La brecha salarial entre hombres y mujeres, en contra de la mujer, se encuentra actualmente en 18,7% en las zonas urbanas, y 44,7% en las zonas rurales. Esto ha dificultado que las mujeres encuentren oportunidades razonables de empleo formal, que les permitan no solo subsistir económicamente, sino también mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias.

Lo anterior, ha expuesto a la precariedad laboral a muchas mujeres del país, y las ha presionado a buscar alternativas de empleo para generar ingresos, y así lograr satisfacer las necesidades de sus familias, por esa razón se evidencia un incremento del subempleo y la informalidad femenina que se ha incrementado en Colombia hasta llegar al 49,7%¹⁸. Actualmente la informalidad femenina se evidencia en pagos inadecuados que reciben las mujeres y que no corresponden a su labor, tarea, y/o competencias; el exceso de horas laboradas, e incluso hasta la explotación. Estas mujeres trabajan sin posibilidades de cotizar, porque sus ingresos son inferiores a un salario mínimo mensual vigente, y no cuentan con un contrato formal de trabajo.

Además, la participación más importante a nivel laboral de las mujeres es en relación con los servicios sociales o comunitarios, y el sector de la construcción, con el agravante de que estos sectores son los que más informalidad presentan, incluso en muchos casos, el trabajo o la ocupación familiar o de cuidado se hace

sin ningún tipo de remuneración. En ese sentido, las “mujeres dedican, por día en promedio, 7 horas 14 minutos al trabajo de cuidado en el hogar mientras que los hombres dedican 3 horas 25 minutos”¹⁹.



20

Todo lo anterior es evidencia de las imposibilidades que tienen gran parte de las mujeres para disfrutar a plenitud de los beneficios que trae la formalidad laboral, tanto en materia de cobertura de riesgos, como en salud. De acuerdo con el Ministerio de Salud, a febrero de 2019 la cobertura del sistema de salud no alcanzaba sino al 94,4% de los colombianos (47,1 millones de personas), de las cuales, 22,2 millones de personas se encontraban afiliadas al sistema contributivo, y 22,8 millones de personas al régimen Subsidiado. Si, se mantiene la tendencia poblacional de los porcentajes de hombres y mujeres, estaríamos estimando 11,7 millones de mujeres en el régimen subsidiado, de las cuales cerca de 9 millones de mujeres, están en etapa fértil, es decir, mujeres en edad de tener hijos, que de acuerdo a lo ya señalado, a pesar de tener una ocupación posiblemente están en la informalidad y, por lo tanto, no tienen las condiciones financieras para convertirse en cotizantes del sistema de salud a pesar de que podrían quedar en embarazo.

Entonces, dado que hay más mujeres que pertenecen al régimen subsidiado y que además de que tienen que trabajar, el tiempo de acompañamiento a sus hijos se hace imposible, y máxime porque no disponen de una licencia de maternidad, esto representa para los hijos recién nacidos de estas mujeres, menores posibilidades frente a los recién nacidos que pueden disfrutar de sus madres en los primeros días, semanas y meses de vida. Esto, además porque al incrementar la familia, las mujeres durante la etapa posterior al embarazo son mucho más susceptibles a tener una obligación mayor de responder por las necesidades del hogar, y con ello ver dificultades para obtener un tiempo adecuado que le asegure un mejor estado de salud a ellas y a sus bebés.

Por estas razones, la iniciativa presentada es fundamental para garantizar a las mujeres en situaciones de precariedad laboral y económica una oportunidad para que puedan gozar de la lactancia materna en mejores condiciones, y sus pequeños puedan gozar de estos beneficios.

nal Colombiana – ECLA (Encuesta base a más de 10.000 hogares del país), 2017

¹⁵ El heraldo. (12 de mayo de 2017). 12,3 millones de mujeres son cabezas de familia en Colombia.

¹⁶ Alicia Arango Olmos. Ministra del Trabajo. Apertura a la Jornada Nacional de Empleo y Emprendimiento para las Mujeres. 2019.

¹⁷ DANE, marzo 2019. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

¹⁸ Universidad del Rosario. Informe 6: Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos

¹⁹ Ibid. Agencia de información laboral, 2019.

²⁰ Agencia de Información Laboral (AIL). Escuela Nacional Sindical (ENS). (8 de marzo de 2019) “Pasando trabajos”: Las condiciones de trabajo de las mujeres en Colombia.

FUNDAMENTO JURÍDICO

* Constitución Política de Colombia. 1991.

- En su **artículo 43** declara que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá del mismo, subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

- Por su parte el **artículo 44**, señala que son derechos fundamentales de los niños, la vida, la integridad física, la salud, la seguridad social, la alimentación equilibrada, un nombre, una nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión, entre otros. Y la familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral, y el ejercicio pleno de sus derechos.

- Y el **artículo 53**, define que el Congreso de la República, expedirá la Ley del Trabajador, teniendo en cuenta los principios mínimos, fundamentales, entre los que se encuentra la protección especial a la mujer, y a la maternidad.

* Decreto-ley 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. En su **artículo 236** define el descanso remunerado en la época del parto, **modificado por la Ley 1468 de 2011 y posteriormente la Ley 1822 de 2017.** Además, el **artículo 239** deja definida la prohibición de despedir por motivo de embarazo o lactancia.

* Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, dispuso en su **artículo 7º**, que conforme a lo dispuesto por el artículo 43 de la Constitución Política, **la mujer gozará de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto.** Para el cumplimiento de esta obligación, el Gobierno nacional diseñará planes especiales de atención a las mujeres no afiliadas a un régimen de seguridad social. **Y que, dentro de los 12 meses siguientes a la vigencia de la presente ley, el Gobierno nacional establecerá un programa de subsidio alimentario para la mujer embarazada que estuviere desempleada o desamparada.**

* Ley 1468 de 2011. Por la cual se modifican los artículos 57, 58, 236 y 239, del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

* Ley 1822 de 2017, amplió el término de la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas. La licencia de paternidad continuó en 8 días hábiles. No obstante, los casos en los que un bebé nace antes del término que médicamente se ha establecido como la fecha probable de parto, aumenta el tiempo de dicha licencia teniendo en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, período que será sumado a las 18 semanas que normalmente se causen con ocasión al parto. Adicionalmente, la modificación al 239 del Código Sustantivo del Trabajo, estipula que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

* Ley 1823 de 2017. “Salas Amigables de la Familia Lactante”. Establece que, las entidades públicas y privadas con más de mil empleados deben adecuar un espacio cómodo y cálido para que las

mujeres en período de lactancia puedan extraer la leche materna y alimentar a sus hijos.

* Decreto número 1406 de 1999. Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del registro único de aportantes al sistema de seguridad social integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho sistema y se dictan otras disposiciones. El artículo 40 señala que para reconocerle a un afiliado una incapacidad por riesgo común o licencia de maternidad, se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad o licencia de maternidad según sea el caso.

* Sentencia SL.4280-2017 del 15 de marzo de 2017, de la Corte Suprema de Justicia, expone que el contenido normativo que trata sobre lactancia, distingue entre: i) el tiempo de protección a la trabajadora lactante correspondiente a 6 meses, y ii) el tiempo de presunción del móvil del despido por dicha condición, que es el equivalente a los 3 primeros meses de dicho periodo.

* Plan Decenal de Lactancia Materna 2010 - 2020.

CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de Ley consta de 9 artículos, necesarios para que las mujeres del país, especialmente aquellas que a pesar de ser responsables de ayudar al sustento de sus familias, no cuentan con las condiciones económicas para poder garantizar un acompañamiento a sus recién nacidos, como sí sucede para el caso de las mujeres cotizantes al sistema de salud, quienes pueden, por su condición de trabajadoras, gozar de una licencia materna dentro de los términos que ya están definidos en la ley. Por esa razón este proyecto de ley entre lo que debe resaltarse:

1. Crea un **mecanismo de ahorro compartido entre el Estado y la madre**, a fin de que la madre ahorre para el período de lactancia y el Estado coadyuve con una parte, a fin de que la mujer durante el tiempo de lactancia pueda gozar de recursos económicos que le permitan hacer un mayor disfrute de esta.

2. Para evitar cualquier incentivo inadecuado al subsidio, se establecen algunas **condiciones de acceso**, entre estas, las relacionadas con pertenecer al sistema subsidiado en salud, al igual que a alguna de las categorías del Sisbén, de tal manera que se responda a la necesidad real de mujeres con condiciones económicas precarias.

3. Define así mismo las razones para la pérdida o negación del apoyo, y lo que deberá hacerse en relación con los saldos que se puedan dar en estos casos.

4. Establece además la responsabilidad de la asesoría y promoción a la mujer, y así mismo un período de transición de un año para la creación, adecuación y funcionamiento del mecanismo.

5. Y declara la segunda (2ª) semana del mes de agosto, como la Semana Nacional de la Lactancia Materna con la finalidad de que se extiendan las actividades, de promoción e información, a favor de la lactancia que se dan en virtud de la Semana Internacional de la Lactancia Materna que se lleva a cabo cada año durante la primera (1ª) semana del mes de agosto.

IMPACTO FISCAL

La presente iniciativa si bien tiene efectos sobre el fisco nacional, el Gobierno nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, estableció compromisos con relación a incrementar la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida, para que este pase del 36,1% actual, al 42,8% de meta al 2022, y del 50% para el 2030. En ese sentido, las bases rezan:

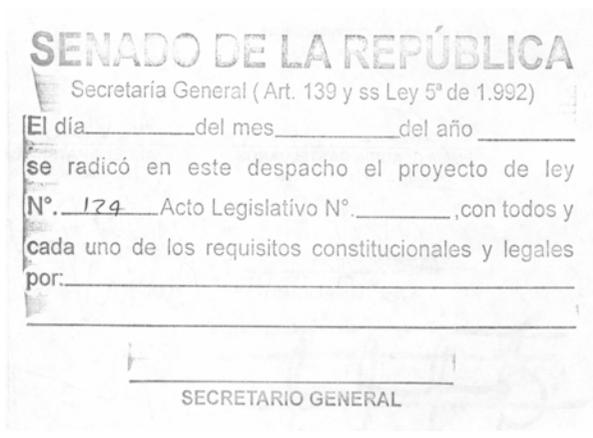
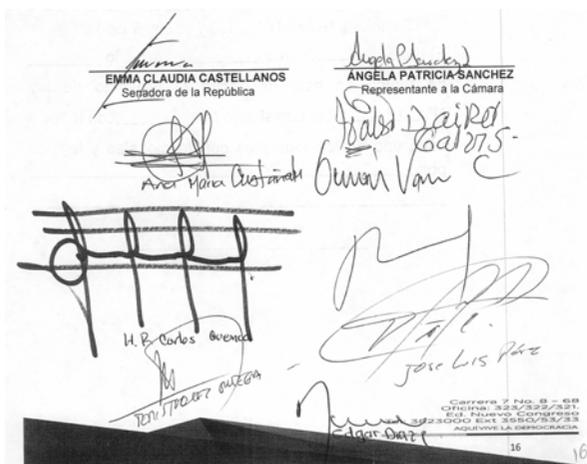
“Promoción, protección y apoyo de la lactancia materna. Para favorecer el desarrollo integral en la primera infancia, se promoverán las acciones para la promoción, protección y apoyo de la lactancia materna y fomento de la alimentación complementaria adecuada, mediante acciones tales como: consejería en alimentación del lactante y niño pequeño; salas amigas de la familia lactante; promoción de las guías alimentarias basadas en alimentos para las mujeres gestantes, madres en periodo de lactancia, niños y niñas menores de 2 años de edad; código internacional de sucedáneos; entre otras. Estas iniciativas deberán coordinarse y apoyarse en los niveles nacional y territorial, en torno a la gestión y planeación de la atención integral de la primera infancia, infancia y adolescencia. Dichas acciones hacen parte de las atenciones que se realizan desde cada sector, con el propósito de incidir en la práctica de la lactancia materna y la introducción adecuada de la alimentación complementaria que se refleje en los principales indicadores de salud y nutrición”.

En ese orden de ideas, el proyecto de ley está acorde con lo estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo, que de acuerdo a lo señalado en la ley, cumple con el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Presupuesto Nacional.

PROPOSICIÓN

En concordancia con los términos anteriormente expuestos, en nuestra condición de miembros del Congreso de la República, y en uso del derecho consagrado en el artículo 152 de la Constitución Política de Colombia, nos permitimos poner a consideración de los honorables Miembros del Congreso de la República el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta que el mismo preserva los principios constitucionales de especial protección a la población vulnerable, existencia de la necesidad de la garantía del derecho fundamental de la vida y el deber del Estado de protegerla en condiciones dignas, para que el mismo proceda a su discusión y votación.

De los Senadores y Representantes,



SECRETARIO GENERAL
SECCIÓN DE LEYES
SENADO DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA GENERAL

Tramitación de Leyes

Bogotá, D. C., 14 de agosto de 2019

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de ley número 124 de 2019 Senado, por medio del cual se establece un mecanismo de apoyo a las mujeres en etapa lactante del régimen subsidiado en salud, y se dictan otras disposiciones, me permito remitir a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada en el día de hoy ante Secretaría General del Senado de la República por los honorables Senadores *Emma Claudia Castellanos, Ana María Castañeda Gómez, Temístocles Ortega Narváez, José Luis Pérez Oyuela, Daira de Jesús Galvis Méndez, Édgar Díaz Contreras; honorables Representantes Ángela Patricia Sánchez Leal, Carlos Alberto Cuenca Chaux, Jairo Humberto Cristo Correa.* La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Agosto 14 de 2019

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado proyecto de ley a la Comisión Séptima Constitucional, y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional, para que sea publicado en la *Gaceta del Congreso.*

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Lidio Arturo García Turbay.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 125 DE 2019
SENADO**

por medio del cual se modifica el Decreto-ley 1222 de 1986, el Decreto-ley 1421 de 1993, la Ley 1551 de 2012, y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Adiciónese un artículo nuevo al Capítulo III del Decreto-ley 1421 de 1993, Régimen especial de Bogotá, el cual quedará así:

“Artículo Nuevo: La concejala o edilisa en estado de embarazo, o adoptante de un menor de edad, tendrá derecho al reconocimiento de la licencia de maternidad remunerada por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. La remuneración pagada durante la licencia corresponderá al valor de los honorarios correspondientes a las sesiones que se realicen durante su licencia de maternidad, los cuales serán pagados, bien sea a través de la respectiva póliza de salud o por medio de la EPS a la que se encuentre afiliada.

Parágrafo. En el caso y reconocimiento de la licencia de paternidad se aplicarán las disposiciones establecidas en la normatividad vigente”.

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 24 de la Ley 1551 de 2012, de organización y funcionamiento de los municipios, con un parágrafo nuevo el cual quedará así:

“Parágrafo Nuevo. En los municipios donde diere lugar la remuneración al edilato, a las edilesas se les aplicará lo descrito en los anteriores parágrafos, y lo preceptuado por el Acto Legislativo 01 de 2009, artículo 6°; respecto de las faltas temporales, y en relación con la licencia materna”.

Artículo 4°. Modifíquese el artículo 38 del Decreto-ley 1222 de 1986 el cual quedará así:

“Artículo 38. El presidente de la asamblea llamará a los diputados suplentes en los casos de faltas absolutas o temporales de los principales, atendiendo el orden de colocación de sus nombres en la correspondiente lista electoral.

Son faltas absolutas la muerte, la renuncia admitida y la incapacidad legal o física definitiva.

El caso de falta temporal se exige la excusa del principal o su requerimiento público y escrito por parte de la presidencia de la asamblea para que asista a las sesiones. Se considerará una falta temporal el ausentarse por licencia materna y/o paterna.

Los diputados principales y suplentes solo podrán actuar después de haber tomado posesión del cargo.

Parágrafo 1°. La diputada en estado de embarazo, o adoptante de un menor de edad, tendrá derecho al reconocimiento de la licencia de maternidad remunerada por el tiempo y en las

condiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. La remuneración pagada durante la licencia corresponderá al valor de los honorarios correspondientes a las sesiones que se realicen durante su licencia de maternidad, los cuales serán pagados, bien sea a través de la respectiva póliza de salud o por medio de la EPS a la que se encuentre afiliada.

Parágrafo 2°. En el caso y reconocimiento de la licencia de paternidad se aplicarán las disposiciones establecidas en la normatividad vigente”.

Artículo 5°. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los Senadores y Representantes,

De los senadores y representantes,



EMMA CLAUDIA CASTELLANOS
Senadora de la República

ANGELA PATRICIA SÁNCHEZ
Representante a la Cámara



Edgar Díaz

Dairid Gabris

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS AL
PROYECTO DE LEY**

por medio del cual se modifica el Decreto-ley 1222 de 1986, el Decreto-ley 1421 de 1993, la Ley 1551 de 2012, y se dictan otras disposiciones.

ANTECEDENTES

El proyecto de ley desarrollado en este documento, tiene su origen en el año 2009, donde la Senadora Claudia Castellanos, radicó por primera vez la iniciativa, bajo el número 175 de 2009 Senado, por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, se establece la licencia de maternidad para los miembros de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones, contenido en las Gacetas del Congreso 1015 de 2009 (original) y ponencia para primer debate en la 239 de 2009. Esta iniciativa fue archivada posteriormente por vencimiento de términos.

En el año 2010 se radicó nuevamente la misma iniciativa, con el acompañamiento externo de la primera autora, y por parte en ese momento, de la

Senadora Claudia Wilches, bajo el número 016 de 2010 Senado, con el mismo nombre de la versión original, *por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, se establece la licencia de maternidad para los miembros de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones*. Proyecto que posteriormente a su radicación fue acumulado con las iniciativas 012 de 2010 Senado, 040 de 2010 Senado y 090 de 2010 Senado, y 162 de 2010 Senado, las cuales tenían como relación la ampliación de la licencia materna y otras protecciones a la madre gestante. Dicha acumulación dio como origen la Ley 1468 de 2011.

Sin embargo, la ley en mención, que definió para ese momento unos cambios al Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 236 sobre licencia materna, a pesar de que señaló que, *“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 (...)”*, y que *“(...) Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público (...)”*, permite ver que a pesar de que se incluye la referencia explícita al sector público, no se incluye a las trabajadoras con cargos de elección popular, para ese momento señaladas en el Proyecto de ley número 016 de 2010 Senado, como *“diputadas, concejalas y edilesas”*. Ello, retirado del proyecto de ley, además, como parte de una sugerencia de los ponentes de las iniciativas acumuladas, y en busca de lograr la aprobación pronta de una ley que ampliará la licencia materna actual, y que el aparte específico se tratará nuevamente en otro proyecto con posterioridad.

Debido a esto, es que nuevamente el proyecto de ley es radicado mediante el número 228 de 2011 Senado, esta vez bajo el título, *por medio del cual se reconoce la licencia de maternidad y paternidad para los miembros de corporaciones de elección popular y se dictan otras disposiciones*, el cual no alcanzó a ser debatido en dicha legislatura y fue archivado en cumplimiento del reglamento interno del congreso. Para volver en la siguiente legislatura, con el número 136 de 2012 Senado, el cual tampoco alcanzó a cumplir los tiempos legislativos para convertirse en ley.

Esto quiere decir, que el vacío normativo que ha pretendido satisfacer esta iniciativa en las 4 ocasiones anteriores sigue vigente, a pesar de que el Acto Legislativo 01 de 2009, señaló que *“No habrá faltas temporales, salvo cuando las mujeres, por razón de licencia de maternidad deban ausentarse del cargo”*.

La necesidad de acceso a la licencia materna

Cada día en el mundo la normatividad internacional crece y se actualiza frente a la importancia que tiene la protección y cuidado de la madre, y de sus hijos durante los primeros días, semanas y meses de vida. En ese sentido es que la ley ha adoptado la licencia de maternidad, al igual que la de paternidad, de la que deberían poder gozar

toda mujer y hombre trabajador, sin ningún distingo o forma de discriminación. Lo que además le permite a la madre cuidarse, y cuidar de los primeros meses de vida de sus hijos, y que en ese sentido tenga como garantía la remuneración y el derecho a la seguridad de su empleo para que el goce de esta etapa sea realmente pleno.

En ese sentido, existen múltiples beneficios de la licencia materna y paterna, entre los que se encuentran:

1. Reducen la mortalidad infantil y ayudan a que tanto la madre como su hijo tengan mejores condiciones de salud tanto a nivel emocional como físico.¹

2. Evita la exposición a condiciones peligrosas a la madre y a sus hijos. Reduciendo al mínimo la fatiga, el estrés físico y mental, e impide que las mujeres realicen trabajos peligrosos o insalubres durante su recuperación del parto.²

3. Favorece la lactancia exclusiva, en este acto de darle pecho al bebé se dan procesos de alimentación y de sostén psicoafectivos muy importantes para la salud física y emocional de ambos, los cuales permiten que el bebé se desarrolle en forma armónica.

4. Ayuda al desarrollo de las habilidades motoras y sociales del bebé, y disminuye las probabilidades de desarrollar, como también de mejorar, los síndromes posparto, relacionados con depresión y ansiedad resultado de la separación madre y recién nacido.

5. Estudios han demostrado, que mujeres con acceso a la licencia de maternidad pagadas, regresan más prontamente a su trabajo, que aquellas que no trabajan por un año después del nacimiento de sus hijos.³

6. Fortalece la relación entre la madre, el padre y el recién nacido, favoreciendo, el proceso de ajuste y de reconocimiento, lo que permite reforzar los lazos familiares y emocionales.

7. Permite al padre cumplir con un rol no solo de vínculo sino también de sostén o soporte afectivo para la madre.

Todas estas razones han hecho importante que la legislación en el mundo, trabaje porque todas las mujeres trabajadoras puedan gozar del beneficio de

¹ Organización Internacional del Trabajo – OIT. Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a los trabajadores. Encontrado en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang-es/index.htm

² Organización Internacional del Trabajo – OIT. Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a los trabajadores. Encontrado en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang-es/index.htm

³ OIT. La maternidad y la paternidad en el Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

la licencia materna, sin que exista diferencia por razones de profesión o empleo, y evitar así cualquier forma de discriminación.

Las mujeres en cargos de elección popular en América Latina (A.L)

De acuerdo con la Unicef⁴, para junio de 2006 las mujeres representaban menos del 17% de todos los parlamentarios del mundo, 10 países además no tenían mujeres dentro de sus parlamentos, y en más de 40 países las mujeres representaban menos del 10% de los legisladores.

Hoy, a junio de 2019, 11 mujeres ya son Jefas de Estado, 12 son Jefas de Gobierno⁵; 27 Estados tienen una presencia de mujeres en al menos el 10% del total del parlamento en cámaras únicas o bajas, lo que de acuerdo con la Unión Interparlamentaria⁶ arroja que 24,3% de los parlamentarios tienen presencia de mujeres, y a pesar de que la proporción ha venido creciendo lentamente desde 1995 cuando era apenas del 11,3%, el incremento por pequeño que sea, ha causado que las mismas políticas que emiten los legisladores, también incrementen las necesidades legislativas de las mujeres dentro de la Política tienen, entre estas, el derecho de las legisladoras a encontrarse en estado de embarazo y a lactar.

Esto, sin tener en cuenta las diferencias regionales y brechas que persisten en términos de participación, donde los países nórdicos, tienen cerca de un 42,5% de promedio de participación de mujeres; mientras que en las Américas llega al 30,6%; Europa alcanza el 28,7%, excluidos los países nórdicos el 27,2%; África subsahariana 23,9%; Asia, 19,8%; los países árabes 19%; y la región del Pacífico 16,3%. Lo que nos habla del incremento de la participación de la mujer en la política.



7

⁴ UNICEF. Estado mundial de la Infancia 2007. La mujer y la infancia, el doble dividendo de la igualdad de género. Encontrado en:

https://www.unicef.org/spanish/publications/files/Estado_mundial_de_la_infancia_2007.pdf

⁵ ONU MUJERES. Hechos y cifras: liderazgo y participación política. Presencia de mujeres en los parlamentos. Encontrado en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

⁶ Unión Interparlamentaria. "Women in national parliaments, a febrero de 2019. "Mapa de las mujeres en la política 2019". Encontrado en <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/03/women-in-politics-2019-map>

⁷ DW. ¿Cuántas mujeres hay en los parlamentos del mundo? Encontrado en: <https://www.dw.com/es/>

Así mismo, para 2005⁸ las mujeres ocupaban 858 carteras en 183 países, lo que significaba una participación de tan solo 14,3% de los cargos de Gobierno, 19 Gobiernos no tenían mujeres ministras y, en los que sí tenían, generalmente había entre una 1 y 3. Para marzo de 2006, solo tres países Chile, España y Suecia habían conseguido la paridad entre los géneros en las carteras ministeriales. Mientras que para 2019 ⁹20,7% de los cargos ministeriales están ocupados por mujeres, en 103 países, la representación de las mujeres en los órganos locales deliberativos varió desde 1% hasta llegar a cerca de la paridad, con un 50%, con una media del 26%¹⁰.

Esto quiere decir, que hay cada vez más mujeres que se encuentran participando del proceso político en sus países, generando a los Gobiernos una mayor responsabilidad frente a las necesidades de las mujeres que ostentan cargos de elección popular por lo que, algunos países del mundo han venido trabajando en acciones tendientes a fortalecer, proteger y extender la licencia de maternidad para las mujeres en cargos de elección popular donde no se contaba con dicho beneficio, entre los que se encuentra:

- Argentina, aprobó la resolución que incorpora las licencias por maternidad en la Ley Orgánica de las Municipalidades por el pleno de la Cámara alta, en septiembre de 2017. La modificación estuvo apoyada en el Decreto-ley Nacional 1.363 de 1997 (Igualdad de trato entre agentes la administración pública nacional), con el propósito de que todas las concejales y ediles de Provincia pudieran acceder a una licencia legal de maternidad. Hoy la iniciativa, es ya una ordenanza, en la que se prevé que las concejales gocen del derecho a hacer uso de la licencia por maternidad y que su banca sea ocupada por su suplente, adicionalmente ampliable para los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niño prematuro, defunción fetal y de fallecimiento del niño durante el término de la licencia. También válida para el caso de los concejales que adopten¹¹.

- España, entre el 2002 y el 2005 se introdujo la Ley de Paridad (Ley Orgánica 3- 2007), poster con esa ley se introdujeron cambios a favor de las mujeres en la política y su igualdad de trato, entre las que se incluyó la licencia materna e incluso, por un reparto equilibrado de responsabilidades familiares e incluyó la licencia por paternidad. Así mismo, el Reglamento orgánico del pleno del ayuntamiento de Bilbao, adoptó que las Concejales pudieran gozar del permiso por maternidad o paternidad.

- Uruguay, donde a través de la Ley 17.215 de 2009 se dictaron normas que comprenden a toda trabajadora pública, privada o en electa públicamente, para que esta pudiera disfrutar de su estado de gravidez o del período de lactancia. Esta

cu% C3%A1ntas-mujeres-hay-en-los-parlamentos-del-mundo/a-37847702-0

⁸ Ibid. Unicef, 2007.

⁹ Ibid. Unión Interparlamentaria, 2019.

¹⁰ Naciones Unidas. Nueva York. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

¹¹ Por ordenanza garantizan licencia por maternidad a concejalas y empleadas. Encontrado en:

<https://www.eldiariodemadryn.com/2017/04/por-ordenanza-garantizan-licencias-por-maternidad-a-concejales-y-empleadas/>

modificación normativa fue fruto del caso particular de una diputada, quien para poder disfrutar de su licencia de maternidad tuvo que verse obligada a tramitarla frente a su corporación bajo la figura de “*enfermedad*”, toda vez que en este país existía un vacío normativo que no permitía a las mujeres ausentarse de su cargo por licencia de maternidad. La diputada tuvo que aceptar esta figura, no sin antes dejar en claro que la maternidad no es una enfermedad sino una condición natural. Es por esto, que presentó un proyecto de ley para subsanar este vacío, antes no necesario porque las pocas mujeres que ocupaban estos espacios eran veteranas que nunca vieron la necesidad mientras que con el incremento de la participación de las mujeres jóvenes uruguayas a los procesos políticos, se hizo necesario reformar la ley. Otro argumento que sustentaba la diputada es que prevalecía la tradición parlamentaria pensada por y para hombres.

OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Esta iniciativa pretende extender el beneficio de la licencia materna de la que ya gozan las mujeres trabajadoras del país, incluyendo las funcionarias públicas, y mujeres con cargos de elección popular como las concejales, a quienes en la actualidad no están siendo cobijadas, como lo son EDILESAS Y DIPUTADAS, las cuales, en su mayoría han tenido que acudir a conceptos, solicitudes, etc., que les permitan acceder a este derecho, debido al vacío actual de la ley. Esto, a pesar de que Edilesas y Diputadas, también hacen parte de las mujeres trabajadoras del país, y que especialmente, ejercen sus labores en favor de la comunidad, reciben honorarios y cotizan a la seguridad social.

Lo cual permitiría proteger de manera integral, a TODAS las mujeres que ocupan cargos de elección popular en el país, extendiendo este beneficio a la calidad de vida de sus familias e hijos, para que estas no tengan que ausentarse en sus primeros meses de vida debido al desarrollo de las labores propias de su cargo. Adicionalmente, el proyecto también reconoce a los padres que hagan parte de estas corporaciones.

JUSTIFICACIÓN

Colombia al ser un Estado Social de Derecho, ha venido adaptando su normatividad a las disposiciones generales en materia de protección a la mujer, en principio establecidas en la Constitución Política (artículo 43 y 53) donde se establece la igualdad de derechos y oportunidades del que debe gozar tanto el hombre como la mujer, sin discriminación alguna, ello en virtud de lo establecido en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículo 11) y con ello proteger el derecho al trabajo de la mujer, e impedir la discriminación por razones de maternidad, su licencia; y/o por su estado civil.

Adicionalmente, la ley colombiana ha establecido que durante los períodos de embarazo y después del parto, las mujeres trabajadoras gozarán de especial asistencia y protección por parte del Estado, y definió el goce y disfrute de la licencia materna, tal cual como lo establece el Código del Trabajo

(artículo 235 y 236), y sus reformas, que ya han definido la licencia materna en 18 semanas. Por esa razón, se hizo necesario que se revisaran las normas tendientes a garantizar que el país avanzara en otorgar esa oportunidad a TODA MUJER TRABAJADORA, incluyendo a las mujeres que ostentan cargos de elección popular, esto en razón de que estas trabajadoras como lo establece la Constitución, no tendrán derecho a ausentarse de su cargo a no ser de una falta temporal (artículo 134) constituyendo a la licencia materna como una de ellas, y dejando previsto el lugar a reemplazo solamente para el caso de esta licencia (Acto Legislativo 01 de 2009 (...)) *Las faltas temporales no dan lugar a la designación de reemplazos, salvo en el caso de licencia de maternidad*.

Sin embargo, el Régimen Especial para Bogotá (Ley 1421 de 1993), en principio no contempla la licencia de maternidad, una norma posterior ha definido que sea así para todos los municipios del país, Ley 1551 de 2012, “*Artículo 24. Licencia. En caso de ser concedida la Licencia Temporal, el Presidente de la Corporación no permitirá que ingresen al Concejo o se posesionen a título de reemplazo candidatos no elegidos. Parágrafo 1°. Licencia de maternidad. Las Concejales tendrán derecho a percibir honorarios por las sesiones que se realicen durante su licencia de maternidad, entendiéndose como justificable su inasistencia. Parágrafo 2°. Las mujeres elegidas Concejales que pertenezcan al Programa Familias en Acción, no estarán impedidas para continuar como beneficiarias en dicho Programa*”. Este último avance, logró que las mujeres para el caso de las concejalas pudieran gozar de una licencia materna como lo establece el Código del Trabajo, y percibir la remuneración a la que tienen derecho durante el tiempo que dure su licencia de maternidad, sin ver menoscabado ni reducido su ingreso económico derivado de su actividad como concejal.

No obstante, es claro que esto no tiene un verdadero desarrollo legal en el caso de las mujeres ediles. Así mismo la norma departamental tampoco estableció dicha licencia para las diputadas del país, dejando un enorme vacío en la aplicación de la licencia de maternidad.

Por esa razón la iniciativa expuesta en este documento, lo que busca es procurar el goce pleno de la licencia materna, por parte de todas las mujeres que ostentan cargos de elección popular en Colombia. Toda vez que en nuestro país, actualmente una mujer que sea miembro de una corporación de elección popular ya sea como diputada, o edil, y que dé a luz, estando dentro del período de sesiones ordinarias y/o extraordinarias de su corporación, si desea recibir remuneración, tiene que por obligación asistir al recinto y cumplir con todas las obligaciones de su cargo, incluso, al día siguiente de su fecha de parto.

De la misma manera, es importante que también se reconozca la licencia de paternidad a los hombres que ocupan los mismos cargos de elección popular, a fin de entrar en armonía y concordancia con los principios de igualdad que emanan de nuestra Constitución.

Evolución de la participación de las mujeres en Colombia

De acuerdo con el índice de brechas de género de 2017 del Foro Económico Mundial¹², el país ocupa el puesto 36 entre 144 países, mejorando 3 posiciones respecto al 2016, sin embargo, de los 5 criterios que componen el índice, el más bajo es el de empoderamiento político - participación (0,21), el cual ubica a Colombia en el puesto 59. Esto debido a que **la relación de mujeres con respecto a hombres en el parlamento es de 1 por cada cuatro 4.**

En ese sentido, a pesar de que de acuerdo con los datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, la política sigue siendo un asunto de hombres, la participación política de las mujeres en cargos de elección popular en Colombia sigue creciendo, entre 2008 y 2016 pasó del 5% al 12%. Con incrementos importantes a partir del 2009, especialmente en las regiones del Caribe, Pacífica y Central.

En los comicios de 2015 (2016-2019), se refleja el avance del empoderamiento de la mujer en lo local, tanto en participación como en elección. De las 649 candidatas que aspiraron a las **alcaldías municipales y distritales**, el 85% fueron respaldadas por partidos y coaliciones políticas, y 134 se convirtieron en alcaldesas (casi el 21% de las mujeres candidatas) 1 de cada 5.

Gráfico 3. Porcentaje de mujeres alcaldesas por región y periodos administrativos



13

Así mismo la participación de las mujeres colombianas en los **concejos municipales** también incrementó. El 16,6% del total de curules en los concejos municipales o distritales, son ocupadas y lideradas por mujeres. Entre 1998 y 2016, la representación y participación política de las mujeres en estos cargos de elección popular local, pasó del 10% al casi 17%. En ese sentido, 12 departamentos, entre los que se encontraban Atlántico, Córdoba, Meta, Norte de Santander, San Andrés, Tolima, Valle del Cauca y Vaupés, eligieron proporciones mayores al 20% de las mujeres; la Guainía y Archipiélago de San Andrés, alcanzaron un indicador sin precedentes del 45,4% y 43% superando la cuota mínima establecida del 30%, mientras departamentos como

¹² Registraduría Nacional del Estado Civil, y el Centro de Estudios en Democracia y asuntos electorales – CEDAE. Lesmes, Angélica María (2019). Participación de la mujer en el escenario político colombiano: Una mirada general a la participación política de la mujer en Colombia. Recuperado de: https://registraduria.gov.co/IMG/pdf/Participacion_de_la_mujer_en_el_escenario_politico_colombiano.pdf

¹³ Ibid. Registraduría Nacional del Estado Civil y CEDA, 2019.

el Vichada no superaron el 10% de la participación femenina en sus concejos municipales.

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres concejales por región y periodos administrativos



14

De la misma manera, la participación de las mujeres colombianas en las **Asambleas Departamentales** ha crecido. Para el período de 2012 a 2015, la participación de las mujeres como diputadas tuvo una reducción de 1% respecto de 2011 (5 diputadas menos). Pero para el periodo de 2016 a 2019, la participación efectiva llegó al 17%, es decir, actualmente, se tienen 70 mujeres diputadas en las asambleas departamentales de todo el país. Donde 5 departamentos (Putumayo, Meta, Valle del Cauca, Atlántico, Sucre) alcanzaron una participación femenina superior al mínimo (30%).

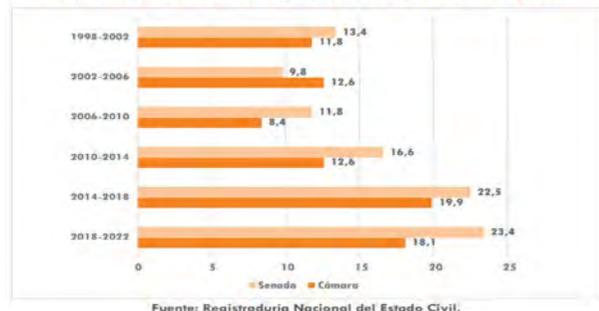
Gráfico 10. Porcentaje de mujeres asambleistas por región y periodos administrativos



Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil.

¹⁵En relación con la participación política de las mujeres en el **Congreso**, se encuentra que la participación política de la mujer en esta corporación es de 31 mujeres en Cámara y 25 en Senado, incluyendo las curules otorgadas a las Farc no mediante elección popular sino por acto legislativo. Candidatas a Cámara de Representantes, fueron 636 mujeres (35,5% del total de candidatos), de las cuales solo el 5% fueron elegidas (1 de cada 20 postuladas). Del total de aspirantes al Senado de la República, el 32,6% fueron mujeres, y la participación efectiva alcanzó un 8%.

Gráfico 11. Participación de mujeres en el Congreso de la República



Fuente: Registraduría Nacional del Estado Civil.

16

¹⁴ Ibid. Registraduría Nacional del Estado Civil y CEDA, 2019.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

Todo lo anterior es una evidencia del incremento de la participación de las mujeres en una proporción cada vez mayor en los cargos de elección popular, incrementando con ellos también las posibilidades de una elección efectiva, lo que implica una responsabilidad mayor para el Gobierno y el Legislativo con estas mujeres, que precisamente trabajan por la garantía de los derechos de las demás mujeres del país. Requiriendo que para ellas también se apliquen los preceptos constitucionales de igualdad para desempeñar el rol de la maternidad.

Licencia materna actual para ediles y diputadas

A la fecha, los cargos de elección popular, dependen de una remuneración sujeta al número de sesiones a las que estos asistan. De acuerdo a ello, tanto la mujer como el hombre que se encuentren desempeñando cargos de elección popular en entes territoriales que esté en esta particular condición, se encuentra en un dilema sumamente difícil, toda vez que chocan dos derechos importantes como son el derecho al trabajo y el derecho a disfrutar de la licencia de maternidad y/o paternidad, teniendo en cuenta que si decide disfrutar de su licencia, bien sea por maternidad o paternidad, estarían obligados a renunciar a su cargo, o al menoscabo de sus ingresos debido a las sesiones u obligaciones que le demanda el cargo.

En ese sentido, el Acto Legislativo 01 de 2004 permitió a las mujeres congresistas el disfrute de la licencia de maternidad, esto en razón a varios preceptos jurídicos, laborales y médicos que desde su competencia soportan la inclusión de esta licencia. Sin embargo, el derecho a la igualdad se queda corto frente a esta problemática, debido a que no fueron contemplados para el disfrute de la licencia de materna y paterna, para todos los hombres y mujeres que desempeñan cargos de elección popular.

Puesto que, a pesar de lo ya mencionado con anterioridad, el Código Sustantivo del Trabajo señala a “toda mujer trabajadora” y/o “al padre trabajador”, pero si los ediles(as) y/o diputados(as) quieren acceso a la licencia, dado que existe el vacío legal – que ya fue suplido para los congresistas y concejales – este deberá ser solicitado por una petición y/o concepto.

Pero lamentablemente, como reza en un concepto de la dirección jurídica del Departamento Administrativo del Servicio Civil de noviembre de 2012, sobre la aplicación de la licencia materna para edilesas, existe un vacío que hasta no ser suplido no permite la remuneración de las mismas, fenómeno que se replica para las diputadas en etapa postgestacional. Dicho concepto reza que:

“(…) Es de resaltar que los Ediles son considerados servidores públicos, pero no son empleados públicos (...) En este orden de ideas y de conformidad con el Acto Legislativo citado (Acto Legislativo 01 de 2009), no habrá faltas temporales, salvo cuando las mujeres, por razón de licencia de maternidad deban ausentarse del cargo, dicha falta no dará lugar al reemplazo de la Edil (...) Con respecto, a la Ley 1551 de 2012, por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios, el parágrafo 1° del artículo 24 es de aplicación para los concejales, el derecho a percibir honorarios por las sesiones que se realicen durante su licencia de maternidad,

entendiéndose como justificable su inasistencia, dicha normatividad no incluyó a las Ediles (...) Por consiguiente, se requiere que legalmente se conceda el derecho a percibir honorarios por las sesiones que se realicen durante su licencia de maternidad a las edilesas del Distrito Capital, para que se pueda gozar del privilegio. El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 280 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”¹⁷

Esto a pesar de que la Sentencia T-1038 de 2006, ya había establecido que “(…) existen al menos dos maneras de realizar la cláusula constitucional de protección a la maternidad prevista en la Constitución. En primer lugar, mediante la prestación de servicios de salud a la mujer en estado de embarazo y la que ha dado a luz y, en segundo lugar, **por razón del reconocimiento de prestaciones económicas a favor de la madre trabajadora...** Igualmente, la licencia por maternidad permite garantizar la recuperación de la mujer en el periodo posparto e igualmente, el sostenimiento de la madre y del bebé, así como la atención que este necesita (...)”. Y que la Sentencia T-503/16, reafirmó que,

*“(…) La licencia de maternidad no es una prestación económica más a la que tiene derecho la mujer trabajadora después del parto, sino que constituye una de las manifestaciones más importantes de protección especial que por mandato de la propia Constitución Política y de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos se le debe prodigar. Implica un deber y una garantía específica de protocolos para la madre gestante y para el recién nacido. **El reconocimiento de la licencia de maternidad, por parte del Legislador, permite un espacio para que la madre gestante afronte con tranquilidad la dificultad del parto o para que, de forma extensiva, la persona adoptante cuente con el tiempo y el dinero para iniciar el proceso de adaptation (...)**”.*

En ese orden de ideas, los únicos dignatarios que están facultados para gozar de la licencia de maternidad son las mujeres congresistas y concejales. Vulnerando así no solamente el derecho a la igualdad que tienen las demás dignidades, sino que se viola lo establecido en la Constitución y en las leyes, incluido en el actual Código del Trabajo. Por esa razón consideramos que esta iniciativa requiere con urgencia, suplir el vacío legal que se propone para ayudar a las mujeres de cargos en elección popular a que puedan disfrutar a plenitud de su derecho a la licencia materna.

FUNDAMENTO JURÍDICO

*** Constitución Política de Colombia 1991.**

- En su **artículo 43** declara que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá del mismo, subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

¹⁷ Alcaldía Mayor de Bogotá. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 26-11-2019. Asunto: 2012-E-R-4680 / Respuesta Aplicación de la Licencia de Maternidad para Edilesas de la Ciudad.

- Por su parte el **artículo 44**, señala que son derechos fundamentales de los niños, la vida, la integridad física, la salud, la seguridad social, la alimentación equilibrada, un nombre, una nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión, entre otros. Y la familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral, y el ejercicio pleno de sus derechos.

- Y el **artículo 53**, define que el Congreso de la República, expedirá la Ley del Trabajador, teniendo en cuenta los principios mínimos fundamentales, entre los que se encuentra la protección especial a la mujer, y a la maternidad.

* Acto Legislativo 01 de 2009. Por medio del cual se modifican algunos artículos de la Constitución Política. En su **artículo 6º**, modifica el artículo 134 o de la Constitución, para que se establezca que, los miembros de las Corporaciones Públicas de elección popular no tendrán faltas temporales “*salvo cuando las mujeres, por razón de licencia de maternidad deban ausentarse del cargo*”. Sin embargo, la norma constitucional descrita, solamente instaurar el permiso para todas las mujeres que en ejercicio del cargo requiera ostentar su condición de maternas, por lo que el proyecto de ley desarrollado en este documento, establece que sea bajo las condiciones de la licencia materna, a fin de que los beneficios del Decreto 3171 de 2004, norma que reglamenta los artículos 65, 68 y 69 de la Ley 136 de 1994 para los Concejales municipales, se extienda también para las edilesas.

* Decreto-ley 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. En su **artículo 236** define el descanso remunerado en la época del parto, **modificado por la Ley 1468 de 2011 y posteriormente la Ley 1822 de 2017**. Además, el **artículo 239** deja definida la prohibición de despedir por motivo de embarazo o lactancia.

* Decreto-ley 1421 de 1993. Estatuto Orgánico de Bogotá. En su **artículo 34** sobre Honorarios y Seguros estableció que a los concejales se les reconocerán honorarios por su asistencia a las sesiones plenarias y a las de las comisiones permanentes que tengan lugar en días distintos a los de aquellas. Por cada sesión a la que concurren, sus honorarios serán iguales a la remuneración mensual del Alcalde Mayor dividida por veinte (20). También tendrán derecho durante el período para el cual fueron elegidos, a un seguro de vida equivalente a trescientos (300) salarios mínimos mensuales legales y a un seguro de salud. Cuando ocurran faltas absolutas, quienes llenen las vacantes correspondientes tendrán derecho a los beneficios a que se refiere este artículo, desde el momento de su posesión y hasta que concluya el período respectivo.

De acuerdo también con el artículo 72, sobre honorarios y seguros, que a los ediles se les reconocerán honorarios por su asistencia a sesiones plenarias y a las de las comisiones permanentes que tengan lugar en días distintos a los de aquellas. Por cada sesión a la que concurren, sus honorarios

serán iguales a la remuneración del alcalde local, dividida por veinte (20). Y tendrán derecho a los mismos seguros reconocidos por este decreto a los concejales.

* Ley 73 de 1966. Por la cual se introducen algunas modificaciones a la legislación laboral, en desarrollo de convenios internacionales. Por lo cual, en su **artículo 7º** definió la obligación al patrono de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

* Ley 69 de 1988. Por la cual se dictan disposiciones de protección a la madre adoptante empleada del sector público. En el artículo 1º definió que todas las provisiones y garantías que se hayan establecido para la madre biológica al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de 7 años.

* Ley 136 de 1994. Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. Definió en su **artículo 52**, las faltas temporales de los concejales así: la licencia; la incapacidad física transitoria; la suspensión del ejercicio del cargo a solicitud de la Procuraduría General de la Nación, como resultado de un proceso disciplinario; la ausencia forzada e involuntaria; la suspensión provisional de la elección, dispuesto por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; la suspensión provisional del desempeño de sus funciones dentro de un proceso disciplinario o penal. Además, el **artículo 58** definió como incapacidad física transitoria para que un concejal se vea impedido para asistir transitoriamente a las sesiones del Concejo, y el presidente de dicha corporación lo pueda declarar en vacancia temporal, los motivos de salud debidamente certificados por la entidad de previsión social a la que están afiliados los funcionarios de la alcaldía respectiva.

Además, el **artículo 61**, sobre causales de destitución específica de los concejales después del vencimiento de una licencia o suspensión o de la cesación de las circunstancias que originaron una incapacidad legal o física transitoria; el haberse proferido en su contra sentencia condenatoria de carácter penal que se encuentre debidamente ejecutoriada, salvo en casos de delitos políticos o culposos diferentes a aquellos contra el patrimonio público; la inasistencia, en un mismo período de sesiones a más de tres (3) sesiones plenarias en las que se voten proyectos de acuerdo, sin que medie fuerza mayor;

Destinación ilegal de dineros públicos las siguientes: la no incorporación injustificada al ejercicio de sus funciones.

Finalmente, el **artículo 65** declara el reconocimiento de derechos por medio de honorarios, posteriores a la asistencia comprobada a las sesiones

plenarias. Y en ese sentido, los concejales elegidos tendrán derecho a un seguro de vida y a la atención médico-asistencial personal, vigente en la respectiva localidad para los servidores públicos municipales. Las resoluciones que para efecto de reconocimiento de honorarios expidan las mesas directivas de los concejos, serán publicadas en los medios oficiales de información existentes en el respectivo municipio o distrito. Cualquier ciudadano o persona podrá impugnarlas, y la autoridad competente, según el caso, dará curso a la investigación o proceso correspondiente.

* Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, dispuso en su **artículo 7º**, que conforme a lo dispuesto por el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer gozará de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Para el cumplimiento de esta obligación, el Gobierno nacional diseñará planes especiales de atención a las mujeres no afiliadas a un régimen de seguridad social. Y que, dentro de los 12 meses siguientes a la vigencia de la presente ley, el Gobierno nacional establecerá un programa de subsidio alimentario para la mujer embarazada que estuviere desempleada o desamparada.

* Ley 1468 de 2011. Por la cual se modifican los artículos 57, 58, 236 y 239, del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Modificó el artículo 1º en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, para que toda trabajadora en estado de embarazo tuviera 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. Adicionalmente, planteó que los beneficios fueran los mismos 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. Y no excluyen al trabajador del sector público. Así mismo, 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. Para el caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

* Ley 1551 del 6 de julio de 2012, por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios, esta ley logró que las mujeres concejales pudieran gozar de una licencia materna como lo establece el Código del Trabajo, y percibir la remuneración a la que tienen derecho durante el tiempo que dure su licencia de

maternidad, sin ver menoscabado ni reducido su ingreso económico derivado de su actividad como concejal.

* Ley 1822 de 2017, amplió el término de la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas. La licencia de paternidad continuó en 8 días hábiles, no obstante, los casos en los que un bebé nace antes del término que médicamente se ha establecido como la fecha probable de parto, aumenta el tiempo de dicha licencia teniendo en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, período que será sumado a las 18 semanas que normalmente se causen con ocasión al parto.

* Decreto número 3135 de 1968. Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales. Se define en el **artículo 14.1**. Prestaciones a cargo de las entidades de previsión. La entidad de previsión social a la cual se halle afiliado el empleado o trabajador efectuará el reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones, a los empleados públicos y trabajadores oficiales: Asistencia médica (artículo 15), obstétrica (artículo 16: atención prenatal, parto y puerperio, y atención pediátrica para sus hijos hasta los seis meses de edad); farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria. Además, el **artículo 19**, establece el Auxilio de maternidad para la empleada o trabajadora en estado de embarazo (para ese momento, 8 semanas, pagadera por la respectiva entidad de previsión social, en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Además, el **artículo 20** regla que si la afiliada en el curso del embarazo sufre aborto tiene derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas, conforme a la prescripción médica. Y en el **artículo 21**, se prohíbe el despido, durante el embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto o aborto, solo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada, y mediante autorización del Inspector del Trabajo si se trata de trabajadora, o por resolución motivada del Jefe del respectivo organismo si de empleada, en caso de despido se pagará indemnización (Sentencia C-470 de 1997).

* Decreto número 2400 de 1968. Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones. En el **artículo 20**, de acuerdo con el régimen legal de prestaciones sociales, los empleados tienen derecho a licencias remuneradas por enfermedad y por maternidad.

* Decreto número 995 de 1968. Por el cual se reglamenta la Ley 73 de 1966, incorporada al código sustantivo del trabajo mediante Decreto número 13 de 1967. En el **artículo 10**, se definió la nulidad del despido, el empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

* Decreto número 1950 de 1973. Por el cual se reglamentan los Decretos - leyes 2400 y 3074

de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil. Definió en su **artículo 60**, que un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad. Además, el **artículo 70** estableció que las licencias por enfermedad o por maternidad se rigen por las normas del régimen de seguridad social para los empleados oficiales y serán concedidas por el jefe del organismo o por quien haya recibido delegación.

* Decreto número 722 de 1973. Por el cual se modifica el artículo 35 del Decreto número 1848 de 1969. Señaló en el **artículo 1º** (que modifica el artículo 35 del Decreto número 1848 de 1969), en caso de maternidad, las empleadas oficiales tienen derecho a las siguientes prestaciones: Económica, que consiste en el pago del último salario asignado, durante el término de la licencia remunerada a que se refieren los dos artículos anteriores; si el salario fuere variable, esta prestación se pagará con base en el salario promedio mensual devengado por las empleadas en el último año de servicios inmediatamente anterior a la licencia o en todo el tiempo servido, si fuere inferior a un (1) año; asistencial, que consiste en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorio, obstétricos y hospitalarios a que hubiere lugar, sin limitación alguna. Y derecho a los descansos de que trata el artículo 7º de la Ley 73 de 1966.

* Decreto número 1045 de 1978. Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional. En su **artículo 22** literal b), sobre los eventos que no interrumpen el tiempo de servicio. Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

(...) b). Por el goce de licencia de maternidad. Además, el **artículo 37** define un auxilio de maternidad, para lo cual, la empleada o trabajadora deberá presentar, ante la respectiva unidad de personal, un certificado expedido por la entidad de previsión correspondiente, o por el servicio médico del organismo en el caso de que no esté afiliada a una entidad de previsión.

* Decreto 1406 de 1999. Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del registro único de aportantes al sistema de seguridad social integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho sistema y se dictan otras disposiciones. El **artículo 40** señala que para reconocerle a un afiliado una incapacidad por riesgo común o licencia de maternidad, se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad o licencia de maternidad según sea el caso.

CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley consta de 3 artículos, necesarios para que las mujeres ediles y diputadas del país, puedan gozar de los beneficios de la licencia materna, sin necesidad de recurrir a conceptos o instancias legales para la garantía de este derecho. En ese sentido el proyecto de ley contempla:

1. Añadir un artículo nuevo al Decreto-ley 1421 de 1993, para que se reconozca tanto a concejalas como edilas del Distrito Capital, el derecho a la licencia materna remunerada.
2. Además, añade un párrafo nuevo al artículo 24 de la Ley 1551 de 2012, donde se pretende que la licencia materna también se extienda a las edilas de los diferentes municipios de todo el país, donde se encuentre establecido su remuneración y por consiguiente acceso a la licencia materna.
3. Adicionalmente, en el artículo 38 del Decreto-ley 1222 de 1986, incluir dentro de las faltas temporales de los diputados del país, la licencia materna y paterna, y se incluye un párrafo que establece la obligatoriedad de su pago.

IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de ley no tiene impacto fiscal por cuanto no añade un gasto nuevo, diferente a los recursos ya contemplados para la remuneración y pagos de seguridad social en salud, de los miembros de corporaciones de cargos de elección popular del país.

PROPOSICIÓN

En concordancia con los términos anteriormente expuestos, en nuestra condición de miembros del Congreso de la República, y en uso del derecho consagrado en el artículo 152 de la Constitución Política de Colombia, nos permitimos poner a consideración de los honorables Miembros del Congreso de la República el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta que el mismo preserva los principios constitucionales de especial protección a la población vulnerable, existencia de la necesidad de la garantía del derecho fundamental de la vida y el deber del Estado de protegerla en condiciones dignas, para que el mismo proceda a su discusión y votación.

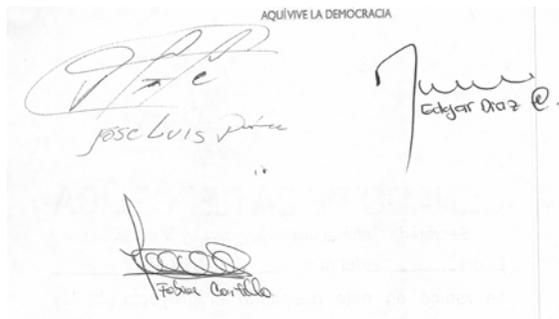
De los Senadores y Representantes,

EMMA CLAUDIA CASTELLANOS
Senadora de la República

ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ
Representante a la Cámara

H.P. Carlos Cuencica

Carrera 7 No. 8 - 68
Oficina: 323/322/321.
F4 - ANTIUM - PARRISERO



SENADO DE LA REPÚBLICA
 Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)
 El día _____ del mes _____ del año _____
 se radicó en este despacho el proyecto de ley
 N°. 125 Acto Legislativo N°. _____, con todos y
 cada uno de los requisitos constitucionales y legales
 por: _____
 SECRETARIO GENERAL

SECCIÓN DE LEYES
 SENADO DE LA REPÚBLICA
 SECRETARÍA GENERAL
 TRAMITACIÓN DE LEYES

Bogotá, D. C., 14 de agosto de 2019

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de ley número 125 de 2019 Senado, *por medio del cual se modifica el Decreto-ley 1222 de 1986, el Decreto-ley 1421 de 1993, la Ley 1551 de 2012, y se dictan otras disposiciones*, me permito remitir a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada en el día de hoy ante Secretaría General del Senado de la República por el honorables Senadores *Emma Claudia Castellanos, José Luis Pérez Oyuela, Temístocles Ortega Narváez, Ana María Castañeda Gómez, Édgar Díaz Contreras, Daira De Jesús Galvis Méndez, Fabián Castillo Suárez*; honorables Representantes *Ángela Patricia Sánchez Leal, Carlos Alberto Cuenca Chaux, Jairo Humberto Cristo Correa*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Primera Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO
 DE LA REPÚBLICA

Agosto 14 de 2019

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el presitado proyecto de ley a la Comisión Primera Constitucional y envíese

copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Lidio Arturo García Turbay.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

* * *

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 126 DE 2019
 SENADO**

por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilie la vida laboral y familiar como un instrumento que permita a las organizaciones públicas y privadas una base sólida de bienestar individual y de políticas sociales, que tienen su fundamento en la efectividad del pleno empleo.

Artículo 2°. Enfoques de la Política Pública. En la elaboración de la política pública se tendrán en cuenta las siguientes directrices:

- La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de pleno empleo;
- La conciliación de la vida laboral y familiar, como política de corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombre y mujer en el ambiente familiar;
- Reconocimiento y beneficios a las Empresas (públicas y/o privadas) familiarmente Responsables – EFR.

Artículo 3°. Objetivos de la Política Pública. En la elaboración de la política pública dispuesta en la presente ley se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- Implementar medidas que permitan la libre elección de ocupación.
- Facilitar el acceso a la formación y al ejercicio del empleo cuando se encuentra en ella.
- Permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades.
- Sugerir medidas para la planificación local y regional de manera que valoren las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de los servicios comunitarios, públicos y privados, para la asistencia a la infancia y a las familias.

Artículo 4°. Medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrán en cuenta las siguientes acciones:

- a) Flexibilidad en los tiempos y el lugar de trabajo de manera progresiva (uso de mecanismos como el teletrabajo);
- b) Distribución flexible de vacaciones según las necesidades del empleador y de común acuerdo con el empleado;
- c) El empleador podrá ampliar los servicios de atención a la infancia y de ayuda familiar;
- d) Abordar el problema de la informalidad y precariedad del trabajo y promover la regulación de las actividades informales;
- e) Desarrollar programas de capacitación en materia de protección y promoción de las responsabilidades familiares y de cuidados a personas en condiciones de dependencia;
- f) Promover una visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores, las trabajadoras y las empresas, y no solo como una serie de beneficios orientados a las mujeres;
- g) Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares;
- h) Generar campañas de difusión de información sobre los beneficios de la utilización de las medidas conciliatorias, como el aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores;
- i) El Estado como empleador, debe ser un ejemplo y promover las prácticas que concilien la vida laboral y familiar entre sus funcionarios.

Artículo 5°. Reglamentación. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Protección Social, y el departamento administrativo de función pública reglamentará esta ley en un plazo no superior a un año a partir de su publicación.

Artículo 6°. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todo lo que le sea contrario.

De los Senadores y Representantes,

EMMA CLAUDIA CASTELLANOS
Senadora de la República

ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ
Representante a la Cámara

SARA GALVIS

Quinlan C

H.R. Carlos Azeña

Angela Patricia Sánchez

VALENTÍN H. GARCÍA

3

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS AL PROYECTO DE LEY

por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones.

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Esta iniciativa fue radicada el 20 de julio de 2018 en el Senado de la República por la Senadora Emma Claudia Castellanos y la Representante Ángela Sánchez Leal, a la cual le fue asignado el número 45 de 2018 Senado, tal como consta en la *Gaceta del Congreso* número 554 de 2018. Empezó su trámite en la Comisión Séptima del Senado, donde la ponente Senadora Aydeé Lizarazo rindió ponencia favorable al proyecto de ley, de acuerdo con lo que reza la *Gaceta del Congreso* número 401 de 2019.

Durante el debate al proyecto de ley, algunos senadores solicitaron que el Ministerio del Trabajo rindiera concepto a su contenido, y de acuerdo con la *Gaceta del Congreso* número 290 de 2019, dicho concepto fue positivo, favorable, y con algunas solicitudes de modificación al articulado, cambios que la ponente acogió, pero que lamentablemente no alcanzaron a ser discutidos en el trámite de la legislatura, por lo que el proyecto de ley culminó en un archivó.

Sin embargo, por la importancia que reviste este proyecto de ley, es que nuevamente se presenta para discusión y votación del Honorable Congreso de la República.

OBJETO DEL PROYECTO

La presente ley tiene como objeto establecer los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilie la vida laboral y familiar, como un instrumento que permita a las organizaciones públicas y privadas una base sólida de bienestar individual y de políticas sociales que tienen su fundamento en la efectividad del pleno empleo.

En la actualidad hay varias empresas que trabajan con modelos flexibles para sus empleados, sin embargo, estas iniciativas no tienen un marco legal que las dirija y regule, es por esta razón que se hace necesario la elaboración de leyes que permitan orientar y fomentar estas prácticas laborales que se constituyen en un modelo de innovación.

JUSTIFICACIÓN

Como primera medida, se hace importante señalar qué es o en qué consiste la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello se cita un apartado del estudio publicado por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo:

La expresión “equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar” se utiliza en los debates de política que tratan el tema de la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida. La familia constituye una parte importante de la vida personal para la mayoría de las personas a lo largo de su ciclo vital. Además, el término

“conciliación” refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares¹.

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no solo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente, las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal².

Las medidas para conciliar el trabajo y la vida familiar son soluciones de política a nivel nacional, de la comunidad o del lugar de trabajo, que tienen por objeto facilitar el acceso al trabajo decente para los trabajadores y a tal fin tienen en cuenta y apoyan de manera expresa y sistemática sus responsabilidades familiares. Esas medidas resultan tanto más eficaces cuando se abordan de manera holística y cuando las cuestiones relativas a las responsabilidades familiares tienen en cuenta las necesidades de todos los trabajadores y de sus familiares a cargo a lo largo del ciclo de vida³.

Por esa razón. Las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar son elementos esenciales de las políticas de activación laboral y desempeñan una función fundamental en la promoción del empleo de la mujer y la reducción de la pobreza infantil⁴.

Actualmente, los cambios en la estructura social y económica, en un mundo cada vez más globalizado, exigen que las empresas públicas y privadas implementen nuevas estrategias para ser más competitivas generando una amplia oferta de empleos, es por esta razón que trabajar con horarios rígidos y con tiempos determinados plantea una complejidad mayor dentro de las circunstancias sociales y culturales actuales. Por esta causa se hace necesario establecer alternativas que puedan facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las cuales ya han sido avaladas y estudiadas por la Organización Internacional de Trabajo. Lo anterior debido a los profundos cambios sociodemográficos experimentados en las últimas décadas, provocados por:

- La incorporación cada vez mayor de la mujer al mundo laboral.

- El crecimiento de la población de la tercera edad y las necesidades de atención que genera la dependencia. -Las enfermedades del siglo XXI (estrés, ansiedad, depresión y otras como la adicción al trabajo).

- El problema de la conciliación horaria (laboral, escolar, ocio, servicios).

- El incremento en las distancias, entre empresa y hogar, que impide tener tiempo libre después del trabajo.

- Los problemas con la educación de los hijos (poco tiempo con sus padres, etc.).

- Las dificultades en la captación y retención de talento debido al bajón demográfico y a la pérdida de algunos perfiles profesionales.

Surge entonces la necesidad de que las empresas desarrollen nuevas formas de trabajo, con el objetivo de alcanzar el necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares personales y laborales del personal⁵.

Precisamente la flexibilidad laboral les permite a las empresas reaccionar frente a los cambios del entorno y contribuir incluso de forma proactiva al proceso de innovación. En particular, la flexibilidad de los recursos humanos es un elemento importante de la adaptabilidad en las organizaciones, y se centra en la adaptación de las características de los empleados –tales como habilidades o comportamientos a los cambios del entorno⁶.

La complejidad que plantea la movilidad en las ciudades de mayor concentración de personas en edad productiva y las facilidades que otorga las diferentes herramientas tecnológicas nos deben llevar a fortalecer las estrategias a nivel laboral, que permitan a todo individuo desarrollar una actividad que genere ingresos y ser productivo, es por esta razón que las oportunidades y la flexibilidad en los empleos se constituye en una necesidad apremiante. Según cifras del DANE, para junio de 2019 la tasa de desempleo en Colombia se ubicó en un total general de 9.4%, cifra que aumenta considerablemente en la población de las mujeres esto se evidencia en lo que va corrido de 2019, ya que, según cifras de la misma entidad, la tasa de desempleo para hombres y mujeres en el trimestre móvil marzo-mayo de 2019 fue 8,4%; para hombres y 13.5% mujeres.

Un proyecto Pensado para la mujer y la infancia.

Es claro que el hecho de que las mujeres son las principales encargadas de cuidar su hogar y familia hace que se reduzca su acceso a la vida laboral y más cuando los horarios son rígidos, lo cual les impide atender otros asuntos igualmente importantes. Al respecto el estudio “Avance igualdad de oportunidad

¹ Oficina Internacional del Trabajo. Consejo de Administración. Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar, 2011. Pp 1.

² Ibídem pp. 2.

³ Ibídem pp. 8.

⁴ Ibídem pp. 11.

⁵ Sánchez, Á. M., Jiménez, M. J. V., & Pérez, M. P. (2011). Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, pp. 40.

⁶ Ibídem pp. 41.

de género en el marco del trabajo decente 2011 de la Organización de Estados Americanos” menciona:

“Para muchas mujeres la carga de trabajo no remunerado imposibilita su entrada al mercado laboral. Esto es de particular importancia para las mujeres pobres que no tienen acceso a educación o autonomía reproductiva. El trabajo decente requiere la eliminación de estas desigualdades de género y la creación de condiciones en las cuales todas las mujeres puedan ejercer plenamente su ciudadanía económica. Para ello, resulta imprescindible la incorporación de medidas y la generación de oportunidades para las mujeres en los planes y políticas laborales y de empleo⁷”.

De allí nace la oportunidad de crear alternativas viables para la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, lo cual no solo generaría bienestar para ellas, sino que mejoraría la economía del país. A partir de 2001, en la XII Conferencia celebrada en Ottawa, se estableció dentro de sus prioridades la integración de la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas laborales, la promoción de la conciliación entre la vida familiar y laboral⁸.

Para otro segmento de mujeres, la combinación de ambas responsabilidades (familiares y laborales) implica una permanente tensión para poder cumplir en ambas esferas, con consecuencias sobre su salud y calidad de vida⁹. Al no existir en nuestro país políticas laborales como las acá expuestas, las personas, en especial las mujeres, deben optar por otras opciones de trabajo que no les permiten obtener una estabilidad económica o recibir la seguridad social, pero que si les dejan cumplir con las responsabilidades que implican un hogar, esto lo coincide en afirmar la Organización de Estados Americanos, las mujeres acceden a ocupaciones generalmente informales con las cuales puedan conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado, ocupaciones con horarios más reducidos, reducción que también se refleja en los ingresos percibidos¹⁰.

Según cifras expuestas por el Ministerio de Trabajo, el 49.5% de las mujeres ocupadas son informales¹¹, adicionalmente tener personas a cargo reduce la oferta laboral femenina en 17.5% y la masculina solo en 2.5%. La subutilización de la fuerza de trabajo femenina se expresa también en el tipo de ocupaciones en las que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, en empleos de baja productividad y menores remuneraciones. Esta situación tiene lugar porque para muchas, particularmente para las de menores recursos que no tienen acceso a instituciones de cuidado infantil, la única forma de conciliar las actividades de cuidado con la necesidad de tener un empleo es accediendo a un tipo de empleo informal, con menos horas de

trabajo, o con horario flexible (trabajos a domicilio o en la calle), en donde puedan estar con sus hijos e hijas¹².

Aunque el trabajo informal parece ser una buena alternativa genera otros problemas sociales, como son la pobreza, la ausencia de calidad de vida para los menores, pues muchas veces los encontramos en las calles trabajando con sus madres, donde se exponen a múltiples peligros, el no acceso a los servicios de salud, entre otros. El programa Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo, coincide en respaldar esta hipótesis al afirmar que “En el caso específico de la mujer, la conciliación entre la vida laboral y la vida del hogar se convierte en el argumento principal para abandonar el sector formal y optar por trabajos independientes, que aun cuando reportan menores beneficios económicos, le permiten cumplir con las obligaciones asociadas a su “rol social”. El estereotipo cultural de las mujeres, según el cual “prefieren trabajar menos tiempo para cumplir con sus trabajos domésticos y de crianza de los hijos¹³”.

Es decir, hay un alto porcentaje de una generación de trabajadores y trabajadoras que se encuentra en el medio de las demandas de los hijos y los padres y sus obligaciones laborales. Los exigentes horarios de trabajo, los difíciles y largos desplazamientos en las grandes ciudades desde el hogar al lugar de trabajo, los requerimientos de una educación más eficiente a niños y niñas que demanda una mayor preocupación de los padres y madres, son algunos de los elementos que se entretajan para crear situaciones de tensión a trabajadores y trabajadoras que de una u otra forma interfieren en el desarrollo de su vida laboral, familiar, social o comunitaria¹⁴.

Solo una buena intervención desde las políticas públicas puede romper el círculo perverso por el cual las mujeres más pobres no pueden trabajar porque no tienen acceso a los servicios de cuidado y permanecen en la pobreza porque no pueden trabajar¹⁵.

Otro de los argumentos, por los cuales es indispensable establecer la opción de la flexibilidad laboral, tiene que ver con los retos que plantea la movilidad en las principales ciudades del país en las que se concentra el mayor número de trabajadores teniendo como resultado alta congestión en los sistemas de transporte público y en la vía de tránsito vehicular, esto porque en la mayoría de las empresas el horario es el mismo. Según Ricardo Garcés, country manager de Trabajando.com

“la calidad de vida de las personas se ve altamente influenciada por aspectos relacionados con el tiempo que estas deben emplear a diario transportándose hacia y desde sus lugares de trabajo. Es clara la relación entre el tiempo empleado en transportarse

7 Ibídem.

8 Ibídem p.p. 5.

9 Ibídem p.p. 25.

10 Ibídem p.p. 29.

11 Cifras DANE, trimestre móvil marzo mayo.

12 Ibídem p.p. 43.

13 Equidad de género Página 32.

14 Ibíd. Página 54.

15 Ibíd.

a diario y los niveles de estrés o desmotivación que enfrenta un empleado¹⁶”.

En la investigación realizada por el portal *trabajando.com* se evidenció que un 15% de las personas dedica menos de 30 minutos para movilizarse y un 6% le toma más de dos horas ir y regresar del trabajo. Finalmente, el 53% afirmó gastar entre 45 minutos y una hora, y el 26% indicó invertir más de una hora para movilizarse¹⁷.

Los largos desplazamientos afectan la vida personal y laboral del trabajador. Un 57% se obliga a despertarse más temprano y dormir menos; el 26% gasta más dinero en trasladarse; el 12% sufre de estrés a causa del largo recorrido, y el 5% se siente desmotivado en su trabajo, quienes tardan más de 15 minutos diarios en sus trayectos se sienten poco satisfechos con sus vidas, valoran menos lo que hacen y son infelices.

Si existieran diferentes opciones de horarios en las empresas, el mismo empleado se sentiría motivado al saber que puede hacer manejo de su tiempo de una manera más flexible, lo cual le permitirá atender otros asuntos y desplazarse en el transporte en horas menos congestionadas.

Alternativas para conciliar la vida familiar y laboral

Muchas empresas en Colombia y en el mundo han establecido varias alternativas laborales para que los empleados tenga un equilibrio entre la vida familiar y laboral, las cuales benefician principalmente a las personas con hijos menores de edad o con personas en condición de dependencia, de acuerdo a la *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, realizado por la Consejería de empleo y mujer, Madrid y la Universidad de Navarra, este tipo de alternativas se dividen en:

1. Medidas de flexibilidad en el horario laboral.

- Horario laboral flexible: Las personas deben trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos, de acuerdo con su superior inmediato, a qué hora empezar y a qué hora marcharse de la empresa al final de la jornada. Por ejemplo, en PROCTER & GAMBLE, cada empleado/a diseña un plan personal de entrada y salida del trabajo dentro de una franja horaria de 7:30 a 9:30 h. en la hora de entrada y de 18:30 a 20:30 h. en la de salida. Tan solo es exigible cumplir las ocho horas diarias y que un número de horas suficiente coincida con el horario general de la empresa¹⁸.

- Media jornada /Tiempo parcial: Los empleados reducen su jornada ya sea a la mitad (media jornada), de acuerdo a una proporción variable acordada con su superior inmediato y conforme a la ley y al convenio. Esto si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior¹⁹.

- Jornada laboral reducida: Los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior. La empresa Iberdrola ofrece reducción de jornada para las madres (5 horas de presencia al día) sin que esto implique reducción salarial dentro del primer año de vida del niño²⁰.

- Semana laboral comprimida: Los empleados pueden laborar más horas al día a cambio de un día (o medio día) libre. Junto con el horario flexible es una medida con bajo coste para el empresario y un alto índice de satisfacción en el empleado/a y de incidencia positiva en su productividad. Se da sobre todo en multinacionales y en la práctica se articula como el viernes libre y trabajar algún día más a cambio de algún día de vacaciones. En Comercial Laforja se trabajan más horas de lunes a jueves, y el viernes se sale a las 2 de la tarde, lo mismo que en PROCTER & GAMBLE, multinacional en la que se puede obtener incluso un día entero -el viernes- si se trabaja el resto de las horas los días anteriores²¹.

- Empleos compartidos: dos personas a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa, pero pueden decidir ellos, consultando con su superior, quién trabaja cuándo.

- Banco de horas de trabajo: El sistema del banco de horas (o “cuentas de tiempo trabajado”) implica llevar un registro de las horas trabajadas en una “cuenta” individual de cada trabajador/a. Esto permite acumular horas o días libres, por ejemplo, trabajando horas extra en períodos de mucha demanda de trabajo. El tiempo acumulado puede ser utilizado para responder a situaciones familiares inesperadas o para atender otras necesidades personales²².

- Licencia de Maternidad compartida: Es la posibilidad que tienen los padres de determinar cómo ejecutan la licencia de maternidad. Actualmente la licencia para hombres es de una semana y para mujeres 18 semanas, esto podría cambiar según las necesidades de las familias y traes beneficios a las empresas.

2. Flexibilidad en el espacio. Modalidades de oficina virtual

- Trabajo en casa: Los empleados pueden trabajar en casa, para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo. La empresa provee al empleado toda la infraestructura necesaria (ordenador, conexión, etc.) para que pueda trabajar

¹⁶ <http://www.vanguardia.com/economia/nacional/209123-sabe-cuanto-gasta-usted-al-ano-para-ir-de-su-casa-al-trabajo>

¹⁷ <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/viajar-al-trabajo-enferma/381916-3>

¹⁸ Chinchilla, N., & León, C. (2007). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible*. Comunidad de Madrid, p.p. 52.

¹⁹ *Ibidem* p.p. 57.

²⁰ *Ibidem* p.p. 59.

²¹ *Ibidem* p.p. 61.

²² *Ibidem* p.p. 56.

desde su casa en forma permanente. En P&G trabajan desde casa los vendedores fuera de Madrid²³.

- **Flexibilidad en el lugar de trabajo:** Los empleados/as pueden laborar en un despacho satélite cerca de su casa para evitar largos desplazamientos o atascos para ir y volver del trabajo.

Ventajas de este tipo de estrategias

1. Aumenta la satisfacción laboral, la productividad y la lealtad del empleado a la empresa.

2. Los empleadores ven menos tardanzas y ausentismo y a menudo descubren que los empleados están disponibles para cubrir las horas de operación que antes eran difíciles de cubrir.

3. El empleado puede lograr un equilibrio entre la vida profesional y la personal, ya que al manejar su horario puede atender situaciones de la vida familiar, que en otros casos sería imposible manejar.

Con respecto al equilibrio entre estas dos áreas de las personas encontramos la siguiente reflexión: **“Una de las mayores complicaciones que tienen los empleados y las empresas está justamente en encontrar el punto de equilibrio constante entre los planos profesional y personal”**

Es un problema compartido, que afecta al trabajador y a la empresa:

- *Al trabajador porque necesita algo más que trabajar para poder tener una vida plena. También para poder seguir siendo una pieza útil en el negocio a lo largo del tiempo. Un trabajador con una vida más allá de las paredes del negocio es un trabajador motivado, formado, sano y, en definitiva, con una capacidad creciente para resolver los problemas que se le planteen.*

- *A la empresa porque necesita personas cualificadas, motivadas, con energía, ganas y capacidad para resolver los retos del negocio. De nada sirve aplicar estrategias que conllevan horarios extendidos y que solo consiguen quemar a la gente, que se acabará marchando a trabajar a otra parte cuando aparezca algo mejor o cuando su paciencia se agote⁶.*

La vida personal en la actualidad se ve afectada por el tiempo dedicado al trabajo, los empleados, en muchos casos, comparten más tiempo con sus compañeros de trabajo que con su misma familia, esto debido a las largas jornadas laborales; pues también es claro que si no se trabaja no hay recursos para subsistir, allí se presenta una dualidad: tiempo para la familia o recursos económicos para ella, evidentemente los recursos pesan más. Otras de las ventajas que encontramos de este tipo de horario son las siguientes:

- *Potencia la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos/as y familiares.*

- *Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.*

- *Retiene el talento.*
- *El clima laboral se ve mejorado, los trabajadores sienten más libertad, que son más dueños de su tiempo y por tienen un mejor desempeño.*

- *El rendimiento y productividad de los trabajadores aumenta, ya que al ver que pueden salir antes de su trabajo, intentarán trabajar de manera más eficiente para conseguir esto.*

- *Los niveles de absentismo laboral se ven reducidos, ya que puede presentarse que los trabajadores que al ver que, por ejemplo, su hijo se ha enfermado, tiene que ir al médico o tiene que hacer unas gestiones, decidan no asistir al trabajo. Cuando su horario es flexible, les es mucho más fácil adaptarse a estas situaciones y hay menos razones por las que faltar al trabajo.*

- *Amplía las oportunidades laborales para las mujeres o personas cuidadoras de familiares discapacitados o con algún tipo de dependencia.*

Actualmente existen muchas madres que no pueden trabajar porque deben cuidar todo el tiempo a sus hijos y aunque en muchas ocasiones quieren vincularse a la vida laboral, no logran hacerlo porque no hay oportunidades de trabajo de tiempos flexibles, siempre son horarios rígidos, lo cual genera una limitante para ellas, pues dejan de crecer a nivel profesional porque la sociedad no les brinda oportunidad para hacerlo. Con esta propuesta de horarios flexibles se incrementaría el empleo a varios sectores incluyendo a este.

Beneficios para la Empresa:

- Incremento de la motivación de las personas.
- Mayor grado de compromiso en el desarrollo y la productividad en la compañía.
- Reducción del estrés de las personas en la empresa.

- Reducción de costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal

- Preservar e incrementar la imagen pública frente a clientes y potenciales clientes (externos e internos)

- Incremento de la competitividad empresarial.
- Proceso de mejora continua

- Mejora del liderazgo, de la comunicación, de la responsabilidad y de la estrategia empresarial.

- Reducción de costes de control de las personas, dirección por objetivos y confianza mutua. Mejora cualitativa de la cultura de empresa (misión, visión y valores).

- Participación de las ventajas que podrían ofrecer los entes territoriales a las empresas flexibles como son las subvenciones, desgravaciones fiscales y mayores facilidades en concursos públicos, por ejemplo.

- Disminución progresiva de altas temperaturas, en un clima laboral enrarecido, y mejora generalizada de las relaciones laborales.

²³ Ibídem p.p. 77.

- Disminución sustantiva de las reivindicaciones salariales, en los conflictos laborales y en las negociaciones sindicales²⁴.

Beneficios para los empleados:

- Mejora de la autoestima.
- Mejora de la motivación
- Reducción de costes familiares.
- Reducción de estrés
- Menos enfermedades (bajas laborales)
- Mayor grado de inmunidad frente a infecciones y enfermedades.

- Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Trabajar en un entorno más “natural” y de forma más comprometida

- Disponer de más tiempo para otros ámbitos de la vida.

- Menor sensación de culpabilidad por no ver a los hijos o no ejercer el rol natural correspondiente.

- Compartir con muchos la pasión por un equilibrio vital

- Incremento de la empleabilidad y mejor desarrollo en la trayectoria profesional en la misma empresa

- Mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar²⁵.

Beneficios para las familias:

- Incremento del tiempo compartido, cuantitativo y cualitativo

- Mayor grado de satisfacción

- Reducción de rupturas matrimoniales (separaciones y divorcios).

- Menor carga de estrés en todos los aspectos derivados de la convivencia familiar (afrontar enfermedades, intervenciones quirúrgicas, defunciones, la pérdida de trabajo de uno de los cónyuges, las contrataciones hipotecarias, las reformas de la casa, el inicio del curso escolar, las vacaciones, etc.)

- Trabajo “presencial” y efectivo en el hogar

- Desarrollo del rol familiar

- Los padres juegan, leen, ven la TV y aprenden de sus hijos (menor distancia generacional psicológica)²⁶.

Beneficios para los hijos:

- Mejor educación “dual” (paterna y materna)

- Asimilación de la cultura de empresa flexible desde pequeños (garantía de continuidad en el futuro).

- Mayor civismo.

- Juventud ilusionada y motivada frente a los retos del mercado laboral, con una cierta garantía de afrontar con mayor seguridad el futuro globalizado e irremisiblemente cambiante

- Los hijos aprenden de los padres y no exclusivamente de la TV u otros “cuidadores” habituales²⁷.

Beneficios para la sociedad:

- Sociedad mejor estructurada y preparada para afrontar nuevos retos

- Sociedad más equitativa y comprometida

- Sociedad más cívica y solidaria

- Trato equitativo entre trabajadores

- Mayor respeto y comprensión de los diferentes roles vitales

- Incremento de la natalidad.

- Reducción de separaciones y divorcios

- Incremento de uniones estables²⁸

Experiencias en Colombia de flexibilización laboral

A pesar de la inexistencia de legislación específica sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar, en Colombia existen experiencias interesantes frente a la flexibilidad laboral, a continuación, algunas de estas:

EMPRESA	EXPERIENCIA
---------	-------------

²⁴ Ibídem p.p. 94.

²⁵ Ibídem p.

²⁶ Ibídem p.p. 94.

²⁷ Ibídem.

²⁸ Ibídem p.p. 95.

<p>AVANTEL</p>	<p>Desde hace 3 años vienen trabajando la modalidad llamada Avantel Virtual, la cual consiste en que las personas trabajen 2 días en su casa y 3 días en las instalaciones de la empresa. A partir del año 2015 iniciaron con el teletrabajo, previo a ello crearon un comité especializado para evaluar las condiciones físicas del lugar donde trabajarían las personas postuladas para esto y analizar el proceso contractual de los mismos, el que incluía un auxilio para el pago de servicios públicos.</p> <p>Adicionalmente esta empresa tiene una política de horarios flexibles, que consiste en distintos horarios de ingreso y de salida. Sonia Pérez, jefe de talento humano, señala algunas de las dificultades presentadas al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temor por el aumento de los costos por parte de las empresas • Cambio de paradigmas en la mentalidad del empleado, pues está acostumbrado a la cultura del control. • Se debe tener en cuenta el aspecto de adhesión del empleado a la empresa ya que se ha experimentado sensación de abandono por parte de estos. <p>Uno de los grandes beneficios es que esta modalidad ha permitido es que las madres y los padres puedan ajustar sus horarios para atender a sus hijos, lo que ha generado bienestar para el empleado.</p>
<p>Google Colombia</p>	<p>Ana Lucía Lenis, gerente de asuntos gubernamentales de Google, mencionó que según lo han comprobado la herramienta para el control del empleado que teletrabaja no funciona, ya que el desempeño y la eficiencia de este no se mide por horario, sino por resultados, lo que implica un cambio cultural en la sociedad.</p>
<p>DIRECTV</p>	<p>Desde el 2012 iniciaron con el teletrabajo y el trabajo remoto. El cual fue aplicado al 10% del personal de la compañía para lograr un equilibrio laboral y personal, además de establecer la flexibilidad en horarios. Las personas que no puedan teletrabajar reciben más días de vacaciones.</p> <p>De la experiencia recibida con el plan piloto implementado, se pudo establecer que la idiosincrasia colombiana requiere que haya presión por parte del empleador al trabajador no calificado, este último aún necesita que alguien lo mire, mencionó Álvaro Ponce, gerente de relaciones laborales de la entidad.</p> <p>Además, señalaron que se hace necesario que existan unos parámetros o reglas claras que brinde el Estado para adaptar estos temas a la realidad laboral del país, aspecto que confirma que las propuestas expuestas en este proyecto serían oportunas.</p>
<p>IBM</p>	<p>Tiene opciones de semana comprimida, horario de trabajo individualizado, licencia no remunerada, vendedores móviles, trabajo por horas o medio tiempo y el teletrabajo.</p>

<p>Contraloría General de la República</p>	<p>La Contraloría General diseñó un horario que va desde las 7:00 a. m. hasta las 3:00 de la tarde para ser aprovechado por las madres que tienen hijos menores de 18 años.</p>
<p>Departamento administrativo de Función Pública</p>	<p>A través de la Circular 100-008 del 5 de diciembre de 2013 estableció los horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o algún tipo de discapacidad. “Se evidenció la necesidad para la administración pública de establecer horarios especiales de trabajo por turnos, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores y la prestación del servicio a los usuarios en horarios más accesibles a su disponibilidad de tiempo”.</p>

Experiencias internacionales sobre Flexibilidad Laboral

En diferentes países existen experiencias empresariales interesantes a la hora de hablar de mecanismos de flexibilidad laboral.

En España²⁹:

- **El IBEX:** prácticamente la totalidad de los trabajadores del Ibex tienen la flexibilidad laboral de la que antes hablábamos, así como la posibilidad de trabajar por modalidad de teletrabajo. Endesa, Acciona, BBVA o el Banco Santander, tienen flexibilidad horaria tanto a la entrada como salida del trabajo, dejando un margen para que sus trabajadores puedan conciliar su vida personal y laboral.

- **Adecco:** los empleados de esta compañía cuentan con un bono guardería durante los primeros años de vida de cada hijo, tratamientos de fisioterapia, seguro médico privado e incluso, tarde libre en el día del cumpleaños.

- **Repsol:** según el estudio elaborado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, en el cual se establece un ranking de las empresas que favorecen la conciliación laboral y personal, la compañía petrolera Repsol está en cabeza. La misma ofrece a sus empleados beneficios gratuitos asistenciales, flexibilidad horaria, teletrabajo, creación de un comité de diversidad y conciliación.

- **Mercadona:** es otra de las empresas que mejor posición ocupa en el ranking antes mencionado, ya que, entre otros aspectos, ofrece a sus empleados servicios de guardería en el centro de trabajo, además de no abrir ni domingos ni festivos, a diferencia de otras grandes cadenas, por política de empresa.

- **Iberdrola:** esta organización permite a sus trabajadores realizar una jornada de trabajo intensiva y abandonar la oficina antes de las 14 horas, evitando así las aglomeraciones de tráfico. La condición para poder salir al mediodía del trabajo es que amplíen 15 minutos su jornada laboral cada día de la semana.

- **L’Oreal:** el grupo internacional ofrece servicios asistenciales a los familiares de los empleados, jornada laboral establecida y permisos retribuidos para atender obligaciones familiares.

²⁹ Las 10 empresas con mayor flexibilidad en España, Bloh Worktel, 2017.

- **Volkswagen-Audi España:** entre las medidas ofertadas por la empresa automovilística están la flexibilidad horaria, el teletrabajo, 56 horas de libre disposición, jornada reducida los viernes, etc.

- **Vodafone:** la compañía ofrece a sus empleados una baja maternal/paternal más extensa que la que ofrece la ley y contratos solapados entre dos personas.

- **Zurich Seguros:** recientemente ha incorporado el ‘Flexwork’ en España, que permite a sus empleados gestionar mejor su tiempo y conciliar su vida laboral y personal. Defienden que lograr resultados es más importante que la presencia en la oficina. En un piloto que realizaron, los empleados consideran que han aumentado su productividad y compromiso en un 60%.

- **IBM:** la empresa internacional, además de la libertad horaria que ofrece a sus empleados, tiene una política de trabajo por objetivos, con el fin de motivar a sus trabajadores.

En Chile³⁰

- **Grupo Primal** es una agencia digital y de e-commerce que nació en 2006, pero bajo otro nombre y, desde hace dos años, los socios fundadores decidieron otorgarles un beneficio a sus empleados. A las seis de la tarde los echan a todos, pero también son rigurosos con el horario de ingreso”.

- **First Job** es una plataforma que permite la búsqueda de empleo y prácticas laborales de forma rápida y fácil. Según su propia descripción, “conecta a estudiantes y jóvenes profesionales con experiencia de 0 a 2 años, ofreciéndoles oportunidades reales de desarrollo profesional en las mejores empresas de Chile. Como uno de sus objetivos es cambiar la manera en la que se busca el empleo, también decidieron modificar la modalidad de trabajo al interior de la start up.

Mario Mora, CEO de First Job, explica que:

“hace un par de meses comenzamos a disminuir el horario máximo que exige la ley, así que estamos trabajando 38 horas y media, la que se distribuye de lunes a jueves de 8:30 a 5:30 y los viernes de 8:30 a 16 horas. Adicionalmente, todos los viernes son home office”, es decir, se trabaja desde el hogar.

CONCEPTO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO GACETA DEL CONGRESO NÚMERO 290 DE 2019 SENADO

El concepto del Ministerio del Trabajo publicado en gaceta del congreso el 2 mayo de 2019 hace un pequeño recuento de la exposición de motivos del proyecto de Ley 45 de 2018, definiendo el objeto del proyecto, analizando el articulado y sugiriendo algunas modificaciones a este. Sin embargo, la relevancia del concepto está en:

...consideramos que, una vez realizadas las modificaciones planteadas anteriormente, el Proyecto de ley número 45 de 2018 Senado, por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones, es conveniente en el sentido que crea el marco legal para el desarrollo de la política pública a favor de la familia³¹.

Lo anterior indica que este proyecto de ley no solo cumple con los requisitos legales de forma, sino cuenta con un concepto favorable del Gobierno para que posterior a la promulgación de este, el mismo se consolide como Política Pública.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Actualmente en Colombia existe esta regulación normativa al tema de jornada laboral, horarios etc.

Legislación	Contenido
Código Sustantivo de Trabajo	Artículo 9°. Protección al trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Artículo 158. Jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.
Resolución número 028861 de 2012 “por el cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional del fomento al teletrabajo”	Artículo 4° Numeral 4 Apartado G) generar mecanismos para que el servicio público de empleo, mediante la integración de actores públicos y permita el encuentro de lay la demanda de teletrabajadores, así como el desarrollo de alternativas que permitan su articulación con programas de formación para el trabajo y la generación de ingresos. Apartado H) Fomentar el teletrabajo, para impulsar la promoción laboral con enfoque diferencial, de poblaciones minoritarias en condiciones de vulnerabilidad o que son víctimas de la violencia. Se le dará prioridad a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a fin de que puedan pasar más tiempo con los infantes recién nacidos.
Resolución 1455 de 2012 “plan de acción para implementar en el ministerio de trabajo, el teletrabajo”.	Artículo 2°. Se deberá promover la inclusión de los funcionarios que sin distinción de cargo o nivel se encuentren en situación de vulnerabilidad y las funcionarias embarazadas que se encuentren durante el noveno mes de embarazo y en etapa de lactancia.

³⁰ <https://www.24horas.cl/economia/la-experiencia-de-empresas-que-decidieron-reducir-sus-jornada-laborales--2348944>

³¹ *Gaceta del Congreso*, 2 de mayo de 2019, página 16.

<p>Resolución 162 de 2012 “conformación del grupo para la equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres”</p>	<p>Artículo segundo. El objetivo principal del Grupo para la Equidad laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres será posicionar los derechos laborales de la mujer, propender por la no discriminación laboral y salarial procurar la creación de empleos dignos, minimizar la informalidad y garantizar la creación de espacios para la concertación de una política pública incluyente para lo cual se trabajará en reducir la brecha existente entre hombres y mujeres de una parte en lo referente a su participación laboral, y de otra en porcentaje de desempleo así como en la diferencia salarial y reconocer actividades laborales desconocidas e invisibilizadas realizadas por las mujeres.</p> <p>Artículo 3° Numeral 2, Procurar la inserción en el mercado laboral de las mujeres, con el propósito de reducir la pobreza extrema, con la garantía y protección de los derechos en el trabajo.</p>
<p>Convenio 156 Organización Internacional de Trabajo “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981”.</p>	<p>PREÁMBULO: Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre estos y los demás trabajadores; Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general.</p>
<p>Convención sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer</p>	<p>PREÁMBULO: La obligación de la sociedad se extiende a la prestación de servicios sociales, en especial servicios de guardería, que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública.</p> <p>Artículo 11, Numeral C: Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.</p>

<p>Ley 909 de 2004</p>	<p>Artículo 2° b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse si detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley.</p>
------------------------	--

Para concluir este análisis una reflexión del estudio de la Universidad de Zaragoza plantea:

“Un error grave es la creencia de ligar horas de presencia con competencia y productividad. Está demostrado que no por esta más hora de presencia en el puesto de trabajo se es más productivo. De hecho, España está entre los países de cola en cuanto a productividad en Europa, y sin horario europeo. Los ciudadanos de otros países europeos a las seis de la tarde ya están en su casa cenando”. Adicionalmente señala: “las nuevas tecnologías permiten una organización distinta de la jornada laboral con mayor flexibilidad en cómo y dónde se trabaja. El gran cambio necesario en las mentes de los directivos/as y empresarios/as actuales es pasar de un paradigma de control de presencia a una verdadera dirección por objetivos, que permita flexibilizar los modos sin relajar las responsabilidades.”

IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de ley, al no ordenar gasto, no comprende un impacto fiscal y en consecuencia no requiere cumplir con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, ni se encuentra condicionado al aval del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

PROPOSICIÓN

En concordancia con los términos anteriores, en nuestra condición de miembros del Congreso de la República, y en uso del derecho consagrado en el artículo 152 de la Constitución Política de Colombia, nos permitimos poner a consideración de los Honorables Miembros del Congreso de la República el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta que el mismo preserva los principios constitucionales de especial protección a la población vulnerable, existencia de la necesidad de garantía de derechos fundamentales como la vida, y el deber del Estado de protegerla en condiciones dignas, para su discusión y votación.

Cordialmente,

EMMA CLAUDIA CASTELLANOS
Senadora de la República

ANGELA PATRICIA SANCHEZ
Representante a la Cámara

H.R. Carlos Cuervo

Araci Yvonne Bustamante

Edgar Díaz Contreras

Carolina 7 No. 8 - 88
CALLE 32/32/251
B.O. PUERTO COLOMBIA
TEL: 3833000 EXT: 3830/3833
CORREO ELECTRONICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día _____ del mes _____ del año _____

se radicó en este despacho el proyecto de ley N°. 126 Acto Legislativo N°. _____, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por: _____

SECRETARIO GENERAL

SECCIÓN DE LEYES
SENADO DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 14 de agosto de 2019

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de ley número 126 de 2019 Senado, *por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones*, me permito remitir a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los honorables Senadores *Emma Claudia Castellanos, José Luis Pérez Oyuela, Temístocles Ortega Narváez, Ana María Castañeda Gómez, Édgar Díaz Contreras, Daira de Jesús Galvis Méndez, Fabián Castillo Suárez, Germán Varón Cotrino*; honorables Representantes *Ángela Patricia Sánchez Leal, Carlos Alberto Cuenca Chaux, Jairo Humberto Cristo Correa*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales.

El Secretario General,

*Gregorio Eljach Pacheco.*PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO
DE LA REPÚBLICA

Agosto 14 de 2019

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado proyecto de ley a la Comisión Séptima Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Lidio Arturo García Turbay.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Gregorio Eljach Pacheco.***PROYECTO DE LEY NÚMERO 127 DE****2019 SENADO***por medio del cual se incrementa la participación femenina en la fuerza pública.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto y alcance. La presente ley tiene por objeto adicionar un párrafo nuevo al artículo 33 del Decreto Ley 1790 de 2000 y al artículo 20 del Decreto Ley 1791 de 2000, con el fin de incrementar la participación femenina en los altos niveles de mando de la fuerza pública.

Artículo 2°. Cuotas mujeres en las fuerzas militares. Adiciónese dos (2) párrafos nuevos al artículo 33 del Decreto Ley 1790 de 2000, sobre ingreso y ascenso en las fuerzas militares el cual quedará así:

“Parágrafo 2°. La participación adecuada de la mujer en los altos niveles de mando de las fuerzas militares se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras la siguiente regla:

La participación de las mujeres dentro de los cargos de altos niveles de mando de las fuerzas militares, serán—de mínimo el equivalente al porcentaje de participación de mujeres en las fuerzas militares.

Parágrafo 3°. El incumplimiento de lo ordenado en el párrafo segundo (2°), constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución de este en caso de persistir la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.”

Artículo 3°. Cuotas mujeres en la Policía Nacional. Adiciónese dos (2) párrafos nuevos al Artículo 20 del Decreto Ley 1791 de 2000, de condiciones sobre los ascensos en la Policía Nacional, el cual quedará así:

Parágrafo 2°. La participación adecuada de la mujer en los altos niveles de mando de la Policía Nacional se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras la siguiente regla.

La participación de las mujeres dentro de los cargos de altos niveles de mando de la Policía Nacional será de mínimo el equivalente al porcentaje de participación de mujeres en esta Institución.

Parágrafo 3°. El incumplimiento de lo ordenado en el párrafo segundo (2°), constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución de este en caso de persistir la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.”

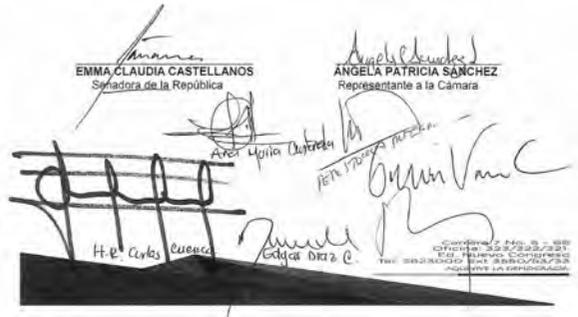
Artículo 4°. Progresividad de la cuota. El Ministerio de Defensa Nacional definirá progresivamente el porcentaje anual de participación femenina, hasta completar el requerido en esta ley, en un plazo máximo de hasta 2 años contados a partir de la entrada en vigor de la presente.

Artículo 5°. Promoción de la participación. El Ministerio de Defensa Nacional trabajará por generar acciones y estrategias que incentiven la participación de las mujeres en la fuerza pública.

Artículo 6°. Informes. El Ministerio de Defensa Nacional, presentará un informe anual a las Comisiones Segundas Constitucionales de Senado y Cámara de Representantes, y a la Comisión Legal de la Mujer, con los avances en la implementación y desarrollo de la presente ley.

Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las demás disposiciones que le sean contrarias.

De los Senadores y Representantes.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS AL PROYECTO DE LEY

por medio del cual se incrementa la participación femenina en la fuerza pública.

ANTECEDENTES

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) visibilizó la participación de la mujer no solo en la lucha en el hogar, sino también en la naciente industria, en el campo de la agricultura, e incluso en algunos casos en los frentes de batalla como voluntarias. Su participación durante este periodo fue tan importante como la de los hombres.

Tal es así, que madres, esposas, hijas, novias y hermanas cambiaron sus oficios de amas de casa y de servicio doméstico por trabajos que antes eran ejercidos exclusivamente por los hombres, como en laboratorios, talleres y fábricas, convirtiéndose en la nueva mano de obra más importante para la industria, durante el período de guerra. Y otras, en cambio, decidieron ir al campo de batalla donde, ejercieron labores humanitarias como voluntarias de la Cruz Roja; o se alzaron en combate para hacer parte de la lucha en el frente, algunas participaron en las ofensivas contra los austriacos, como es el caso del afamado Batallón Femenino de la Muerte.

Por esa razón con el tiempo, viudas, huérfanas, solteras y casadas demostraron cualidades que la

sociedad desconocía. Al terminar la guerra, muchas mujeres confiaban en que su labor sería reconocida y podrían gozar de sus derechos políticos, civiles y económicos. Pero no necesariamente fue así, por lo que la mujer trasladó sus luchas a todas las formas de reconocimiento de derechos, alcanzando progresivamente condiciones como las del voto.

Por otra parte, con la promulgación la Declaración Universal de los Derechos Humanos por parte de la ONU en 1948, se ambientaron los conceptos y disposiciones que permitirían hablar por primera vez de igualdad y/o equivalencia entre los derechos de hombres y mujeres, las cuales posteriormente se convirtieron en el fundamento de los instrumentos jurídicos como: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer; la Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado; la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) sobre la contribución de las mujeres a una cultura de paz; y las Resoluciones del Consejo de Seguridad o de la Asamblea de Estados de la ONU en la materia.

Adicionalmente, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas mediante Resolución 1325 de 2000, expresó su preocupación por el hecho de que los civiles, y particularmente las mujeres y los niños, constituyen la inmensa mayoría de los que se ven perjudicados por los conflictos armados, incluso en calidad de refugiados y personas desplazadas internamente, y cada vez más sufren los ataques de los combatientes y otros elementos armados, y reconociendo los efectos que ello tiene para la paz y la reconciliación duraderas.

En ese sentido, la mencionada Resolución 1325 de 2000 reafirma el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, subrayando la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos.

OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Este proyecto de ley pretende incrementar la participación de la mujer en los altos niveles de mando de las fuerzas militares y de Policía, para lo cual adiciona algunos párrafos nuevos a los Decretos Ley 1790 y 1791 de 2000 que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de la Fuerza Pública.

JUSTIFICACIÓN

La mujer colombiana también ha impactado la historia, no solo con su papel articulador fundamental para la familia y para la sociedad, sino con su carácter luchador que la ha llevado a emprender múltiples conquistas en todas las esferas, incluyendo su

participación educativa, profesional y política. En el caso colombiano tenemos el testimonio de la soldado Clara Elisa Narváez de Fernández quien no se dejó abatir en la guerra contra Perú en 1932, sino que por el contrario defendió su sentimiento patriótico y justificó los motivos de su presencia como un derecho que tenían los ciudadanos de defender el país, independientemente de que fueran hombres o mujeres. Clara Elisa, es una fiel representante de la importante participación de las mujeres que con vocación, lealtad y servicio se visten de honor para contribuir con su labor al desarrollo del país.

Otro ejemplo importante es la Coronel María Cristina Barrios Jiménez, una destacada militar, ejemplo de la evolución femenina. Con 24 años en la carrera militar. Fungió como jefe de Psicología de Aviación en la Brigada de Aviación del Ejército, jefe de Psicología militar y ahora, jefe de personal, es reconocida como un modelo dentro del desempeño de la mujer en las fuerzas armadas.

Otro ejemplo es la trayectoria de María Paulina Leguizamón Zárate, una de las dos mujeres en alcanzar a la fecha el rango de brigadier general en el Ejército Nacional, su impecable desempeño ha sido recompensado con 8 medallas y 11 condecoraciones a lo largo de su carrera militar, además del respeto adquirido y la satisfacción del deber cumplido que la destacan como la primera mujer en romper los hitos y esquemas, abonando el camino y ampliando las expectativas de la equidad de género en las Fuerzas Militares de Colombia. Es por esto por lo que existe la necesidad de engrandecer a todas las mujeres que apuntan alto en la carrera militar, poniendo alma, vida y corazón en la consecución de los objetivos de ver una Colombia grande, respetada y libre.

La mujer en la fuerza pública

La Escuela Militar de Cadetes ha establecido un observatorio de género, por medio del cual se tienen parte de las estadísticas de ingresos, retiros, culminación de cursos, ascensos y armas en las que se ubican las oficiales de las armas; por lo que, este espacio ha permitido realizar ejercicios de investigación con enfoque de género, cuyos resultados evidencian el fortalecimiento del proceso de incorporación de la mujer en la fuerza.

Hoy en día tenemos un aproximado de 3.031 mujeres que hacen parte de las Fuerzas Militares, distribuidas así: Ejército 781 mujeres; Armada 475 y Fuerza Aérea, 666. Actualmente, el personal militar femenino constituye el 3,5% de los oficiales y suboficiales de la Institución, y se mantiene la incorporación de Oficiales de las Armas en un 17.3% en promedio desde el año 2009.

La Policía Nacional tardó menos que las Fuerzas Militares en la incorporación femenina y, en 1953, recibió a 46 mujeres en sus filas. A partir de 1977 comenzaron los ingresos permanentes cada año. Hoy cuenta con casi 18.000 mujeres, distribuidas en todas las esferas de acción de la institución.

La Policía Nacional es la entidad con mayor número de mujeres en sus filas, mientras que el Ejército representa el 12,2% de participación en las fuerzas militares.

Por su parte, el Ministerio de Defensa de Colombia, realizó la publicación de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la fuerza pública, en el cual se encuentra la siguiente información estadística del personal en las tres fuerzas militares del país, que confirma las cifras señaladas anteriormente:

RANGO	GRADO	EJÉRCITO		ARMADA		FUERZA AEREA		TOTAL	
		F	M	F	M	F	M	F	M
OFICIALES									
	General	0	4	0	2	0	2	0	8
	Mayor general	0	24	0	9	0	11	0	44
	Brigadier general	2	41	0	24	0	10	2	75
	Coronel	21	483	15	189	21	147	58	799
	Teniente coronel	87	705	29	222	24	215	140	1142
	Mayor	37	1.794	46	336	72	299	165	2.428
	Capitán	186	2.583	133	432	163	452	482	3.517
	Teniente	138	1.851	102	432	146	455	386	2.738
	Subteniente	310	1.450	149	435	240	560	699	2.455
	Subtotal	781	8.945	475	2.111	666	2.150	1.922	13.206
SUBOFICIALES									
	Sargento MY de Comando Conjunto	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sargento MY de Comando	0	99	0	8	0	19	0	125
	Sargento Mayor	2	300	0	258	11	121	13	689
	Sargento Primero	158	3.325	35	1.314	13	268	245	4.907
	Sargento Viceprimero	3	3.488	3	354	17	221	23	4.053
	Sargento Segunda	171	8.828	44	1.843	30	585	245	11.058
	Cabo Primero	154	5.907	142	1.998	120	641	456	8.806
	Cabo Segundo	23	5.543	51	1.297	85	554	159	7.394
	Cabo Tercer	94	4.927	45	1.225	151	858	290	7.010
	Subtotal	685	32.277	320	8.307	427	3.467	1.432	44.051

Fuente: Fuente: Tabulario personal (base de información) del Comando General de las Fuerzas Militares 4 (30 de mayo de 2017)

En esta gráfica se evidencia la ínfima participación de la mujer en los altos niveles de mando de las tres fuerzas militares, toda vez que no contamos con oficiales generales ni mayores generales, y solo contamos con 2 brigadier general como oficiales en el ejército. Del mismo modo, no contamos con suboficiales sargento mayor de comando. Por ejemplo, en el Ejército Nacional, por cada 372 oficiales hombres hay 1 mayor general, mientras que las mujeres cuentan con 781 oficiales, pero no hay ningún mayor general. Lo mismo se presenta en los demás rangos y fuerzas. Por ejemplo, por cada 326 hombres suboficiales en el Ejército Nacional hay 1 Sargento Mayor de Comando, mientras que hay 685 mujeres suboficiales, pero ninguna es Sargento Mayor de Comando.

Por otra parte, en la Policía Nacional no cambia el panorama, pues por cada 729 oficiales hombres, hay un Mayor General, mientras que hay 1.349 oficiales mujeres, pero ninguna es Mayor General.

Tabla 10. Información estadística del personal de la Policía Nacional.

GRADO	DATOS PERSONAL POLICÍA NACIONAL		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
General	1	0	1
Mayor General	8	0	8
Brigadier General	25	0	25
Coronel	203	20	229
Teniente Coronel	483	20	504
Mayor	857	132	989
Capitán	3532	194	3706
Teniente	1444	455	1905
Subteniente	1304	445	1809
Subtotal Oficiales	8832	1349	7381
Comisario	194	77	281
Subcomisario	822	141	763
Intendente Jefe	2591	367	3278
Intendente	18378	937	19395
Subintendente	18244	514	18758
Patrullero	91411	9755	101970
Subtotal Nivel Ejecutivo	137768	13197	148965
Sargento Mayor	107	17	124
Sargento Primero	71	30	101
Sargento Viceprimero	7	0	7
Sargento Segundo	0	0	0
Cabo Primero	0	0	0
Cabo Segundo	0	0	0
Subtotal Suboficiales	185	47	232
Agentes	774	10	789
Total Personal Uniformado	137768	13197	150945

Fuente: Tabulario personal (base de información) del Departamento Propección Identificación y Control de la Policía Nacional (30 de mayo de 2017)

Es importante resaltar que de acuerdo con el Informe de Resdal de 2016, la participación de la

mujer en República Dominicana asciende al 21,76%, seguido por Uruguay con 18,92%, y Argentina con 17,17%, mientras que en Colombia el porcentaje no supera el 13,5% en todas las fuerzas, incluyendo, al Ejército Nacional, donde la participación es de apenas tan solo del 3,5% en el Ejército Nacional.

Otro caso importante es el israelí, donde a partir de la enmienda de igualdad del año 2000 a la Ley de Servicio Militar se estableció que el derecho de las mujeres a servir en cualquier rol en las Fuerzas de Defensa Israelí (Idf) es igual al derecho de los hombres, en una proporción 88% a 92% en todos los roles.

De acuerdo a lo anterior, se hace necesario que el país genere condiciones para incrementar la equidad de género también en nuestras fuerzas.

MARCO NORMATIVO

- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Resolución 1325 de 2000
- Constitución Política de 1991. Artículos 13, 40, 43 y 53
- Ley 51 de 1981. Aprueba la Convención contra toda discriminación contra la mujer
- Ley 581 de 2000. Ley de cuotas.
- Decreto Ley 1790 de 2000. Regulación de la carrera de las fuerzas Militares
- Decreto Ley 1791 de 2000. Regulación de la carrera en la Policía Nacional.

CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La iniciativa legislativa consta de siete (7) artículos incluido objeto, vigencia y derogatoria, en los cuales se establece que:

- Exista una cuota mínima de participación femenina en los cargos de altos niveles de mando de la fuerza pública.
- Que se promocióne la participación de las mujeres en la fuerza pública.

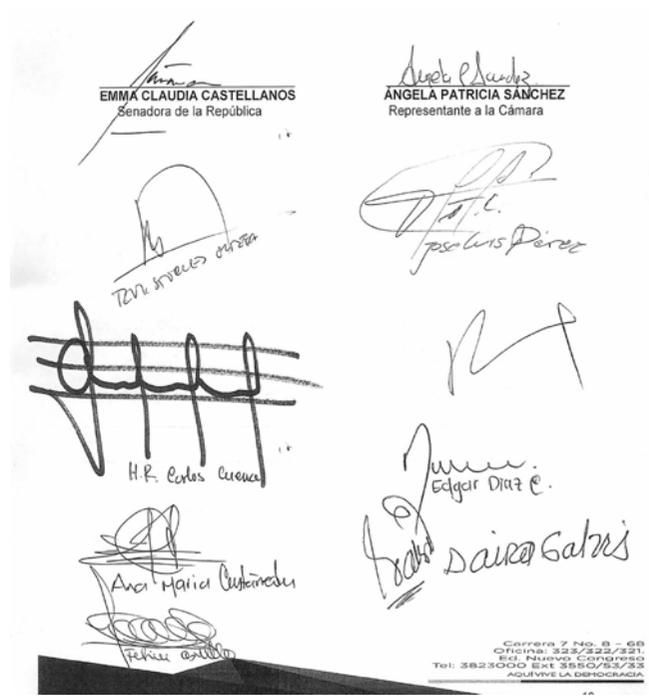
IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de ley no genera impacto fiscal porque no ordena gasto alguno ni otorga beneficios tributarios que comprometan el fisco nacional.

PROPOSICIÓN

En concordancia con los términos anteriormente expuestos, en nuestra condición de miembros del Congreso de la República, y en uso del derecho consagrado en el artículo 152 de la Constitución Política de Colombia, nos permitimos poner a consideración de los Honorables Miembros del Congreso de la República el presente proyecto de ley, teniendo en cuenta que el mismo preserva los principios constitucionales de especial protección a la población vulnerable, existencia de la necesidad de garantía de derechos fundamentales como la igualdad, y el deber del Estado de protegerla en condiciones dignas, para su discusión y votación.

De los Senadores y Representantes,



SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día _____ del mes _____ del año _____ se radicó en este despacho el proyecto de ley N°. 127 Acto Legislativo N°. _____, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por: _____

SECRETARIO GENERAL

SECCIÓN DE LEYES

SENADO DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 14 de agosto de 2019

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de ley número 127 de 2019 Senado, *por medio del cual se incrementa la participación femenina en la fuerza pública*, me permito remitir a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los honorables Senadores *Emma Claudia Castellanos, Ana María Castañeda Gómez, Temístocles Ortega Narváez, José Luis Pérez Oyuela, Daira de Jesús Galvis Méndez, Édgar Díaz Contreras, Fabián Castillo Suárez*; honorables Representantes *Ángela Patricia Sánchez Leal, Carlos Alberto Cuenca Chaux, Jairo Humberto Cristo Correa*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO
DE LA REPÚBLICA

Agosto 14 de 2019

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado proyecto de ley a la Comisión Segunda Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del Honorable Senado de la República,

Lidio Arturo García Turbay.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

CONTENIDO

Gaceta número 794 - martes 27 de agosto de 2019

SENADO DE LA REPÚBLICA

Págs.

PROYECTOS DE LEY

Proyecto de ley número 124 de 2019 senado, por medio del cual se establece un mecanismo de apoyo a las mujeres en etapa lactante del régimen subsidiado en salud, y se dictan otras disposiciones.....	1
Proyecto de ley número 125 de 2019 Senado, por medio del cual se modifica el Decreto-ley 1222 de 1986, el Decreto-ley 1421 de 1993, la Ley 1551 de 2012, y se dictan otras disposiciones.	8
Proyecto de ley número 126 de 2019 Senado, por la cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones.	17
Proyecto de ley número 127 de 2019 Senado, por medio del cual se incrementa la participación femenina en la fuerza pública.	27

