



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXX - N° 226

Bogotá, D. C., martes, 6 de abril de 2021

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

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 229 DE 2020 SENADO, 129 DE 2019 CÁMARA

por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.

1. TRÁMITE DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

Esta iniciativa legislativa es de coautoría de las y los Honorables Congresistas HH.CC. José Daniel López Jiménez, Mauricio Andrés Toro Orjuela, Juanita María Goebertus Estrada, Ángela Patricia Sánchez Leal, Gabriel Santos García, Richard Alfonso Aguilar Villa, Ana María Castañeda Gómez, Fabian Gerardo Castillo Suarez, Juan Luis Castro Córdoba, Laura Ester Fortich Sánchez, Jennifer Kristin Arias Falla, Jairo Gionany Cristiancho Tarache, Norma Hurtado Sánchez, María Cristina Soto de Gómez.

El proyecto de ley fue radicado el día 06 de agosto de 2019 y publicado en la Gaceta del Congreso No. 741 de 2019, con posterioridad el 11 de septiembre de 2019, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes designó como ponentes a los Representantes Juan Carlos Reinales (coordinador), Ángela Patricia Sánchez Leal, Fabián Díaz Plata y Jorge Enrique Benedetti Martelo y el 23 de octubre de 2019 se publicó en la Gaceta del Congreso No. 1035 de 2019 la ponencia de primer debate al Proyecto de Ley de la referencia.

El día 13 de mayo de 2020, se llevó a cabo la discusión y votación del Proyecto de Ley el cual fue aprobado por la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes. La ponencia para segundo debate fue publicada en la gaceta 300 de 2020 y el texto definitivo de la Cámara de Representantes fue publicado en la gaceta 764 de 2020, de donde fue enviado para continuar su trámite al interior de la Comisión Séptima del Senado de la República.

De acuerdo con la comunicación realizada por el Señor Secretario de la Célula Legislativa por instrucciones de la Mesa Directiva de la misma Comisión, por medio del oficio CSP-CS-COVID-19-1300-2020 nos designó como ponentes para primer debate al mencionado proyecto de ley. Mediante este oficio se rinde ponencia para primer debate en el Senado de la República, para su posterior anuncio en la agenda de la Comisión Séptima de esta corporación en los próximos días.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.

Por medio de esta iniciativa legislativa se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se establece el fuero de protección parental, se consagra la prohibición de evaluaciones médicas y preocupacionales o de preingreso relacionadas con embarazo y se establece un deber de difusión de las nuevas modalidades de licencias parentales y del deber de adelantar campañas pedagógicas orientadas a resaltar la corresponsabilidad que implica la labor de ser padres. Medidas que en su conjunto contribuirán en la consecución de la igualdad entre padres y madres en la labor de cuidado de sus hijos, y contribuye de manera real a la protección de los derechos de los niños en sus primeros meses de vida.

3. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.

El proyecto de ley está integrado por seis (6) artículos:

Artículo 1°. Establece el objeto del proyecto de ley.

Artículo 2°. Se modifican los artículos 236, del Código Sustantivo del Trabajo, creando las figuras de licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial

Artículo 3°. Se modifican los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, creando el fuero de protección parental

Artículo 4°. Se adiciona un artículo 241A al mismo Código Sustantivo del Trabajo en el que se establece la prohibición de evaluaciones médicas y preocupacionales o de preingreso relacionadas con embarazo.

Artículo 5°. Establece un deber de difusión de las nuevas modalidades de licencias parentales y establece el deber de adelantar campañas pedagógicas orientadas a resaltar la corresponsabilidad que implica la labor de ser padres, por lo menos durante tres años con posterioridad a la expedición de la norma.

Artículo 6°. Establece disposiciones en materia de vigencia de la ley y derogatorias.

<p>4. JUSTIFICACIÓN Y CONSIDERACIONES DEL PROYECTO DE LEY.</p> <p>4.1. Fundamento constitucional y convencional de la iniciativa.</p> <p>4.1.1. Principio del interés superior del Niño.</p> <p>EL Estado Colombiano ha reconocido una protección especial a los derechos fundamentales de los niños, entre otras en su Carta Constitucional, al respecto en su artículo 44 Superior estableció que:</p> <p><i>"Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. // Gozaran también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. // La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. // Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás."</i></p> <p>Lo que en concepto de la Honorable Corte Constitucional de acuerdo a lo indicado por esta corporación en la Sentencia C-569 de 2016, como primer intérprete hermenéutico de la norma es el reconocimiento de</p> <p>"cinco reglas: (i) el reconocimiento del carácter fundamental de los derechos de los niños; (ii) la protección frente a riesgos prohibidos; (iii) la corresponsabilidad de la familia, la sociedad y el Estado en la asistencia y protección de los niños; (iv) la garantía de desarrollo integral del niño; y (v) la prevalencia del interés superior del niño"</p> <p>Deber de protección especial establecido por el texto Superior Constitucional, tal y como lo ha reconocido la Honorable Corte Constitucional en cumplimiento de la labor de <i>"guarda de la integridad y supremacía de la Constitución"</i>, establecida por el mismo artículo 241 constitucional, No solamente en virtud del artículo 44 constitucional, en cuanto de acuerdo con indicado por el mismo Tribunal Constitucional en la misma Sentencia C-569 de 2016, corresponde a un deber de protección establecido por diferentes convenciones o instrumentos internacionales que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico a la luz del artículo 93 constitucional y los cuales <i>"deben ser utilizados con el propósito de interpretar el mencionado artículo 44"</i></p> <p>Al respecto honorable Corte Constitucional resalta como uno de los instrumentos más importantes en la materia la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual señala en su preámbulo la necesidad de protección y cuidado especial que les asiste a las niñas y niños. Convención que en su artículo tercero</p>	<p>establece lo que la honorable Corte Constitucional en la mencionada providencia judicial ha interpretado como un deber general de protección, en virtud del cual los <i>"Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley"</i></p> <p>Deber de protección que textualmente ha sido establecido por otros instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos, que dispone en su artículo 24 que todo niño tiene derecho <i>"a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado"</i>, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece en su artículo 19 que todo <i>"niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado"</i>. Conjunto de preceptos constitucionales y convencionales que han llevado a la honorable Corte Constitucional a reconocer en su jurisprudencia constitucional <i>"a los niños como sujetos de protección constitucional reforzada"</i> lo cual implica en su concepto de acuerdo a lo expresado por el Alto Tribunal Constitucional en las Sentencias C-569 de 2016 y T-884 de 2011 <i>"la satisfacción de sus derechos e intereses debe constituir el objetivo primario de toda actuación, sea oficial o sea privada, que les concierna"</i>.</p> <p>Como ya lo hemos mencionado, el precepto constitucional y convencional, reconoce el carácter de derecho fundamental de los derechos de los niños, incluyendo dentro de estos, el derecho al cuidado, el cual reviste una mayor importancia durante los días posteriores al nacimiento o siguientes a la adopción. Es precisamente frente a este derecho en el que, las licencias de maternidad y paternidad buscan contribuir, permitiendo a los padres que laboran, conciliar sus responsabilidades con el deber de cuidado a los hijos. Con el presente proyecto de ley a partir de la creación de dos sistemas alternativos de licencias, con respecto al sistema tradicional, esto es, la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, se pretende que los padres tengan opciones adicionales para cumplir con el deber de cuidado y de esa manera, propender por la materialización del derecho fundamental de los niños a recibir el cuidado de los padres.</p> <p>Iniciativa legislativa que está orientada de manera clara hacia el establecimiento de medidas que buscan satisfacer los derechos e intereses del niño, lo cual como hemos indicado es un mandato superior al Estado y la Sociedad y más aún debe ser el objeto primario de toda actuación, sea oficial o sea privada. En este sentido debemos indicar que la iniciativa legislativa en primera instancia se constituye en una medida efectiva tendiente a garantizar el respeto pleno por los derechos fundamentales del niño en sus primeros años de vida, permitiéndole compartir por un mayor tiempo con sus padres.</p>
<p>4.1.2. Aportes de la Iniciativa legislativa al cumplimiento del principio, valor y derecho fundamental a la igualdad en el cumplimiento de responsabilidades de los padres frente al cuidado de sus hijos.</p> <p>El Estado Colombiano reconoció la igualdad como un elemento fundamental de su construcción como Estado Constitucional, Social y Democrático de Derecho, a través del establecimiento expreso en la Carta Constitucional. Reconocimiento realizado en el artículo 13 del texto superior en el cual establece textualmente que:</p> <p><i>"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. // El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. // El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."</i></p> <p>De igual forma en el preámbulo superior estableció el constituyente que</p> <p><i>"EL PUEBLO DE COLOMBIA, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente"</i> (subrayado fuera del texto).</p> <p>Enunciados constitucionales que junto con otros similares fueron interpretados por la Honorable Corte Constitucional, la cual estableció de manera clara en la Sentencia C 818 de 2010 que:</p> <p><i>La igualdad cumple un triple papel en nuestro ordenamiento constitucional por tratarse simultáneamente de un valor, de un principio y de un derecho fundamental. Este múltiple carácter se deriva de su consagración en preceptos de diferente densidad normativa que cumplen distintas funciones en nuestro ordenamiento jurídico. Así, por ejemplo, el preámbulo constitucional establece entre los valores que pretende asegurar el nuevo orden constitucional la igualdad, mientras que por otra parte el artículo 13 de la Carta ha sido considerado como la fuente del principio fundamental de igualdad y del derecho fundamental de igualdad. Adicionalmente existen otros mandatos de igualdad dispersos en el texto constitucional, que en su caso actúan como normas especiales que concretan la igualdad en ciertos ámbitos definidos por el Constituyente.</i></p>	<p>En este sentido es claro que el constituyente estableció la igualdad como un componente estructural del Estado Social de Derecho, lo que plantea al Estado un deber imperativo de adoptar medidas que la garanticen de manera real a las personas que habitan el territorio nacional y deberá ser aplicada a todas las actuaciones humanas.</p> <p>Para efectos de esta ley, reviste importancia la prohibición de discriminación en razón del sexo y el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En cuanto a lo primero, se señala que la mujer ha sido históricamente objeto de discriminación, por lo que el constituyente optó por incluirla a partir de la enuncianción del artículo 13 constitucional, como sujeto de especial protección constitucional, prohibiendo cualquier conducta que tienda a la discriminación en razón de esta condición.</p> <p>Aunado a lo anterior, el constituyente estableció un mandato claro a todas las ramas del poder público, a fin de promover las condiciones para que la igualdad fuera real y efectiva. En ese sentido, no basta con señalar que todos son iguales ante la ley, si no, que se hace necesario que, a través de acciones concretas, se propugne para que esta igualdad sea real. En un análisis acerca de las licencias, Monterroza (2017) afirma:</p> <p><i>En ese sentido se plantea que es necesario introducir cambios desde lo legislativo a fin de romper con las barreras estructurales arraigadas, que dificultan que las condiciones de competitividad laboral de las mujeres sean menores en relación con las de los hombres. Por ejemplo, en el caso de la regulación de las licencias de maternidad y paternidad, se podría optar por una normatividad que otorgue mayores posibilidades a padre y madre a decidir acerca de los tiempos de cuidado de los hijos, de acuerdo con sus propias aspiraciones profesionales y laborales.</i> (Monterroza, 2017: P.p. 42)</p> <p>Esta iniciativa legislativa contribuye de manera significativa a eliminar lo que podría entenderse como una concepción que presupone que la responsabilidad de atención a los hijos en sus primeras etapas de vida, es una responsabilidad exclusiva o por lo menos preponderante de la madre, dando claridad frente a que los padres en su conjunto poseen una corresponsabilidad de protección y cuidado frente a sus hijos, lo cual implica de la disponibilidad de tiempo para su atención, la cual en el ordenamiento jurídico vigente, que pretende ser modificado no se encuentra garantizado, lo cual ha implicado la imposibilidad a familias establecer una corresponsabilidad real en la protección y crianza de las hijas e hijos, especialmente en la primera etapa de su vida.</p> <p>4.2. Contribuciones de la iniciativa legislativa a la consecución de igualdad entre hombre y mujeres en el acceso al mundo laboral.</p>

Con el presente proyecto de ley y en especial, en lo que tiene que ver con la licencia parental compartida, se busca disminuir las condiciones de desigualdad de las mujeres para el acceso al campo laboral, eliminando como criterio en los procesos de selección de personal, si la mujer está en edad reproductiva o no. Al establecerse legalmente que los padres, de acuerdo con sus propias convicciones, podrán elegir el periodo de licencia parental que gozarán en caso de embarazo, se elimina como criterio de selección si la mujer está o no en edad reproductiva. En consideración a que el empleador no podrá conocer *a priori* la distribución del tiempo por el cual optarán los padres.

Lo anterior a su vez, busca materializar el contenido del artículo 43 constitucional que señala que

“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada” (subrayado fuera del texto).

En la sentencia SU-075 de 2018, la Corte Constitucional reconoce, a partir de datos de diferentes instituciones, entre las que se encuentra el Banco Mundial, y el DANE, que las mujeres enfrentan desigualdades en el acceso al empleo con fundamento en su género y particularmente cuando se encuentran en edad reproductiva. De esa manera, la edad reproductiva se ha convertido en un factor adicional de desigualdad en el acceso al trabajo de las mujeres, por los costos que puede representar para el empleador la contratación de una mujer que, por su edad, se encuentra más propensa a quedar en estado de embarazo.

Afirma la Corte Constitucional en la sentencia SU-075 de 2018, citando a Arango Thomas, Lora, & otros, (2016), indicó que:

“(…) Una mujer asalariada en edad reproductiva tiene probabilidades más altas de quedarse desempleada que un hombre trabajador de su misma edad, incluso sin tener hijos o pareja o sin importar el hecho de que viva sola.

Estas diferencias en las posibilidades de acceso al mundo laboral son fácilmente observables en las cifras publicadas por el DANE para el tercer trimestre del año 2020, frente a población ocupada, desocupada e inactiva tanto a nivel nacional como en las trece ciudades y áreas metropolitanas del país.

aumento de las semanas de maternidad en la legislación colombiana tuvo un efecto negativo para las mujeres entre los 18 y los 30 años, quienes después de la reforma legislativa del 2011 eslaban más propensas a quedar desempleadas, ser trabajadoras informales o independientes. Así mismo, concluyó el estudio que los resultados afectaban a las mujeres en edad fértil y el efecto negativo en materia de empleabilidad era causado por la simple percepción social de que la mujer quedará embarazada próximamente, por lo que los resultados no solo se aplican a las mujeres embarazadas o mujeres que han tenido hijos recientemente Tribin, Vargas y Ramírez, (2019).

Otra de las variables que dan cuenta de estas diferencias tiene que ver con las penalidades por maternidad. Según la sociología, las madres en etapa laboral encuentran desventajas sistemáticas en cuanto a sus salarios, habilidades y beneficios en comparación con mujeres que no tienen hijos. Específicamente, Henrik Kleven, Camille Landais y Jakob Egholt Sogaard realizaron un estudio en el 2018 en Dinamarca que identificó que la llegada de los hijos e hijas crea una brecha de género en las ganancias a largo plazo de alrededor del 20% a favor del padre.

Estas “penalidades por tener hijos” no solo se reducen a esa brecha salarial, sino que también se evidencia en la participación en la fuerza de trabajo, las horas de trabajo y las tasas salariales de las madres. Además, la fracción de desigualdad de género causada por las “penalidades” ha aumentado con el tiempo: pasó de aproximadamente 40% en 1980 a cerca de 80% en 2013. La anterior conclusión se sustenta en datos administrativos daneses entre 1980 y 2013. Extrapolando estas mediciones para el caso colombiano, la diferencia en el mercado laboral se puede evidenciar en la tasa global de participación, ocupación y desempleo.

Esta misma tesis ha sido planteada entre otros por Natalia Ramirez Bustamante, Ana María Tribin Carriña Vargas (2017) en el periódico económico Portafolio

“La licencia puede reducir el incentivo a emplear mujeres en edad fértil al aumentar su costo de contratación. Esto ocurre incluso si la EPS paga la licencia, puesto que existen otros costos relacionados con pérdidas de productividad, necesidad de entrenamiento de los trabajadores sustitutos, etc.

Nuestros resultados indican que, debido a la extensión de dos semanas en el periodo de licencia, las mujeres en edad de alta fertilidad tienen una mayor probabilidad de no participar en el mercado laboral, o de emplearse en trabajos informales o de cuenta propia.

También comparamos los resultados laborales de mujeres entre los 18 y 30 años con los de hombres en el mismo rango, a quienes el cambio en la legislación no les aplica. Usamos este grupo porque, al tener la misma edad, su experiencia y educación es similar. Encontramos que, como resultado de la ampliación de la licencia,

INFORMACIONES TASA TRABAJO

Tasas (%)	Total Nacional				Total 13 ciudades y áreas metropolitanas			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Septiembre 2019	Septiembre 2020	Septiembre 2019	Septiembre 2020	Septiembre 2019	Septiembre 2020	Septiembre 2019	Septiembre 2020
TGP	71,8	72,9	49,0*	53,0	72,5*	74,7	55,5*	58,3
TO	62,9*	67,0	38,8*	46,1	60,7*	68,4	44,0*	51,3
TD	12,3*	8,1	20,7*	13,0	16,2*	8,4	20,7*	12,0

Información disponible en DANE, Mercado Laboral Septiembre 2020, Sitio Web, https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/lech/pres_web_empleo_rieda_prensa_sep_20.pdf

Los datos de la gráfica anterior muestran en primera instancia que, tanto para el año anterior como para el presente año, en la medición nacional como en la medición de las trece ciudades capitales y las áreas metropolitanas en desempleo en mujeres ha sido mayor en mujeres como en hombres, y lo segundo, pero no menos preocupante es que para el caso de la medición nacional mientras para las mujeres en el último año el desempleo aumentó el 7.7 %, en los hombres se amplió el 4.2%, es decir se incrementó aun la brecha de desempleo entre hombres y mujeres, situación que se repite en las trece ciudades capitales, aunque en menor proporción, donde se observa que mientras el desempleo en hombres aumentó en el 7.8% frente al año anterior, el desempleo en mujeres aumento en una proporción de 8.7% frente al año anterior.

La diferencia en el empleo por género se explica por múltiples variables. Una de ellas tiene que ver con la forma en la que los empleadores perciben a las mujeres en edad reproductiva. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2016) advirtió que otorgar licencias parentales más largas a mujeres que a hombres, crea barreras para la contratación. Lo anterior, dado que algunos empleadores en los procesos de selección prefieren contratar a hombres, pues las mujeres candidatas se entienden como madres potenciales. De esta manera, las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral se perpetúan.

Sobre este particular resultan reveladores los resultados de un reciente estudio realizado por Tribin, Vargas y Ramírez, quienes determinaron, a partir de análisis de datos de empleabilidad de las mujeres, que el

las mujeres tienen una probabilidad más alta de estar desempleadas, o en actividades informales o de cuenta propia, así como de recibir salarios más bajos, comparadas con sus pares hombres.

Realizamos diferentes pruebas para comprobar si estos peores resultados laborales son realmente consecuencia de la extensión en el periodo de licencia de maternidad. En una de ellas, comparamos los resultados laborales de hombres entre 18 y 30 años con los de hombres entre 40 y 55 años. A diferencia de los resultados para mujeres, encontramos que para los hombres entre 18 y 30 años no hubo ningún cambio en los resultados en el mercado laboral. No se afectaron sus probabilidades de participación laboral, o de estar desempleados, en la informalidad, o por cuenta propia.

En general, encontramos un deterioro de las condiciones laborales de las mujeres en edad fértil con respecto a otros grupos de trabajadores. Argumentamos que la principal razón es el desbalance en los tiempos de licencia entre hombres y mujeres que introduce la legislación. Como resultado, las mujeres en edad fértil se quedan sin trabajo formal y sin licencia de maternidad.”

Fue el mismo periódico portafolio quien en dicho documento planteó la necesidad de socializar los costos asociados a la reproducción y la crianza, de tal forma que sean asumidos por los dos padres y no únicamente por la madre, al respecto este periódico económico indicó que

“Una forma de enfrentar este efecto perverso es socializar los costos asociados con la reproducción y crianza, de tal forma que sean asumidos por todos y no solo por las mujeres.

Una posible solución es diseñar una licencia de paternidad que se iguale a la de maternidad. De esta manera, el empleador no puede identificar qué empleado va a solicitar licencia y, por tanto, no puede discriminar.

La licencia de paternidad también tiene muchos beneficios, especialmente si se acompaña de cambios culturales que eliminen estereotipos de género. Varios estudios muestran que ayuda a que los hombres asuman un papel más activo en la crianza de los niños, incluso después de que se acabe la licencia. Por supuesto, la legislación debe considerar los ajustes necesarios para también beneficiar a las familias diversas.

Existe la posibilidad de que la extensión de las licencias eleve los costos para los empleadores formales y aumente la informalidad. Se hacen necesarias investigaciones académicas que den luces sobre cómo diseñar políticas públicas que sopesen los beneficios y costos de la protección social. También surge el desafío de emprender estudios que cuantifiquen sus beneficios económicos, como resultado del bienestar en los menores, en los padres, en los trabajadores y en la sociedad en general.”

En este sentido con la iniciativa legislativa se contribuye a la eliminación de un incentivo discriminatorio a la vinculación de hombres sobre las mujeres, con el objetivo de evadir la responsabilidad social de protección de los derechos de derechos fundamentales con licencias de maternidad. De esta forma se establece un beneficio a las empresas que contratan mujeres, estableciendo la posibilidad de que por voluntad de los

<p>padres puedan disminuir el tiempo de licencia de la madre, estableciendo el deber del empleador del padre de otorgar una licencia a este trabajador.</p> <p>Frente al fuero de paternidad, es importante indicar que la protección especial de la mujer del artículo 43 y el derecho fundamental al cuidado de los niños por parte de los padres del 44, es a su vez, el fundamento para la creación del fuero de protección parental. En primer lugar y teniendo en cuenta el derecho fundamental de los niños, con esta ley se busca extender al padre, la protección, en cuanto a justas causas de despido y nulidad del mismo.</p> <p>La Corte Constitucional en la sentencia C-005 de 2017 ha señalado sobre este particular que <i>“(…) La prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquell(a)”</i>. Manifiesta la Corte Constitucional, que se está frente a una desigualdad negativa, siendo necesario que también se proteja al cónyuge, compañero(a) permanente o pareja, cuando se encuentre en condición de dependencia.</p> <p>Con el presente proyecto de ley, se busca elevar a rango legal, la jurisprudencia de la Corte, haciéndola extensiva a todos los casos, sin importar la condición de dependencia, pues se considera necesario proteger a todos los menores, sin ningún tipo de distinción, lo cual solo es posible a partir de la creación del fuero mediante ley.</p> <p>En segundo lugar, y con fundamento en la protección especial de la mujer, se pretende incluir en esta ley, que en adelante no se podrá exigir para la aplicación del fuero de protección parental, que haya mediado comunicación previa al empleador sobre el estado de embarazo, pues ello se considera un retroceso en materia de protección a la mujer, siendo necesario clarificar a nivel legal que, para la operatividad del fuero no se podrá exigir en ningún caso, dicha comunicación.</p> <p>Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, hay procesos de exclusión en la forma de vinculación de las mujeres al mercado laboral. En términos generales, las mujeres tienen una mayor participación en los trabajos de medio tiempo y tienden a suspender sus carreras para cuidar de sus hijos. Este tipo de vinculación crea expectativas por parte de los empleadores que no permiten que haya una integración plena de las mujeres en el mercado laboral. Este tipo de rupturas evitan que las mujeres lleguen a cargos directivos, reducen las posibilidades de acceder a pensión y crean incentivos negativos para los contratantes. En Colombia, la discriminación laboral se evidencia en la proporción de mujeres que trabajan en tiempo parcial con respecto a los hombres. Por ello es necesario crear una licencia compartida o flexible</p>	<p>de tiempo parcial. Esta posibilidad de escogencia daría autonomía a padres para que decidan cómo cuidar a sus hijos y a sus carreras.</p> <p>Otra aproximación a compartir las cargas de cuidado es hacer obligatoria la licencia de paternidad. Este es el caso de Chile, Italia, Portugal y Singapur. En 1981, en Chile se creó una ley que buscaba incentivar la contratación de mujeres, pues la tasa de empleo era inferior al 50%. La legislación hacía que las compañías pagaran por los jardines infantiles de sus empleadas mujeres. De acuerdo al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, esto significó una disminución entre el 9 y 20% en los salarios iniciales de las mujeres. Hacer obligatoria la licencia de paternidad no disminuye las brechas inequitativas de género existentes.</p> <p>Colombia ya ha avanzado en la distribución de las tareas de cuidado de los hijos. Cada vez es más común ver que hombres y mujeres comparten las labores de cuidado. Según la encuesta del DANE, el 16.3% de las mujeres dedican 1.29 minutos al día a las actividades de cuidado con menores de 5 años pertenecientes al hogar. En el caso de los hombres, el 10.05% le dedica 1.21 minutos. Por ello tiene sentido que se transforme la legislación: para dar alcance a unos cambios que ya se ven reflejados en la sociedad donde el padre y la madre apoyan el desarrollo integral de sus hijos a través de la coparentalidad.</p> <p>Las políticas públicas sobre el cuidado deben garantizar los tiempos y el dinero para que tanto padres como madres puedan ejercer su rol. Si bien hay suficiente evidencia que apunta a que existe una inequidad laboral en Colombia, tener políticas en donde la mujer se le dan exclusivamente roles de cuidadora perpetua estereotipos sobre el cuidado. Que solo las mujeres sean quienes solicitan los permisos laborales crea barreras que se ven reflejadas en la realidad laboral colombiana.</p> <p>Sobre este particular también es importante destacar las conclusiones expuestas por ONU Mujeres, (2018)</p> <p><i>“Desde 2002 el país dio sus primeros pasos para que los padres disfruten de una licencia remunerada durante 8 días hábiles, tiempo durante el cual comparten con su pareja los primeros días de sus hijos. Ese avance debe, sin embargo, ir acompañado de acciones tendientes a generar cambios culturales a partir de los cuales se logre conciencia respecto a las responsabilidades de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos. Estas acciones deben ser permanentes ya que se trata de generar cambios de tipo cultural. Es necesario avanzar progresivamente a sistemas de licencias de cuidado infantil compartidas entre mujeres y hombres, promoviendo una cultura de corresponsabilidad que permita que la crianza sea asumida de manera libre y compartida por padres y madres”</i></p> <p>En esa medida, el proyecto de ley propuesto va encaminado a la materialización de las recomendaciones del organismo internacional, creando dos nuevas modalidades de licencia que tienden a fortalecer la</p>
<p>corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos y de manera consecuencial mejora las condiciones de igualdad en el acceso laboral de las mujeres en edad reproductiva.</p> <p>4.3. Razones relacionadas con el desarrollo de personas con especial protección a la luz del derecho constitucional.</p> <p>La presencia de los padres juega un rol fundamental en el desarrollo infantil, especialmente en lo que respecta al cuidado preventivo, la lactancia materna y el desarrollo emocional. Por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF han defendido la importancia de la licencia de maternidad y paternidad. “La licencia por maternidad remunerada se asocia con múltiples beneficios para la salud de los niños, entre ellos la formación del vínculo madre-hijo, el establecimiento de la lactancia materna y una mayor duración de esta, así como mayores probabilidades de que los lactantes reciban vacunas y atención preventiva. A su vez, el padre se relaciona mejor con sus hijos pequeños y asume más responsabilidades de su cuidado cuando tiene una licencia por paternidad”.</p> <p>Según la UNESCO (2004), <i>“el desarrollo humano es de carácter interactivo, es un fenómeno que sucede gracias a las relaciones entre personas, donde el afecto y la comunicación juegan un rol fundamental”</i>. Para lograr este desarrollo, esta organización en las recomendaciones 11 y 12, sugiere a quienes promueven políticas públicas en la materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>“Apoyar las iniciativas generadas desde las y los especialistas respecto de la participación de los padres, articulación familia-educación y educación familiar o parental.</i> • <i>Promover políticas intersectoriales respecto de la relación entre familias y educación en las diferentes etapas o ciclos de vida”.</i> <p>Por lo anterior, la propuesta de la presente ley busca permitir que los padres y madres puedan tomar de una forma compartida o flexible las licencias de maternidad y paternidad. Como corolario de ello, se busca, además, lograr un papel más activo en el cuidado por parte de ambos padres que, a su vez incentive la salud psicológica, autoestima y formas de relacionamiento con el mundo de las niñas y niños.</p> <p>La Corte Constitucional también se ha pronunciado sobre la importancia del rol del padre en la protección de los derechos de los niños. Según la Sentencia C-273 de 2003,</p>	<p><i>“si bien no existe un rol paterno único al cual todos los padres deben aspirar -pues debe admitirse que la naturaleza de la influencia paterna puede variar sustancialmente dependiendo de los valores individuales y culturales-, lo que sí está claro es que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo, y aún más cuando ha decidido asumir su papel en forma consciente y responsable, garantizando al hijo el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales y especialmente el derecho al cuidado y amor para su desarrollo armónico e integral”</i> (Subrayado fuera del texto).</p> <p>En conclusión, la presencia activa de los padres tiene un impacto en el desarrollo y los derechos de niños y niñas, en especial en lo que corresponde a la lactancia materna, la vacunación, atención preventiva y desarrollo emocional. En este sentido, permitir que los padres puedan escoger cómo compartir los tiempos de la licencia o extenderlo a partir de la licencia flexible, fortalece la presencia de ambos padres en las primeras etapas del desarrollo.</p> <p>4.4. Impulsar una mayor paridad entre las licencias por maternidad y paternidad, mecanismo idóneo para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y fortalecer la economía interna de los Estados.</p> <p>En primera instancia resulta necesario resaltar que tal y como lo indico el periódico Económico La República</p> <p><i>“La corresponsabilidad lejos de ser una moda es una forma de vida que debería ser adoptada por todos los miembros del hogar. Afuera quedó la creencia de que los roles en la familia tienen relación con el género y el estereotipo del hombre trabajador, la mujer sumida en los oficios del hogar y el cuidado de los niños. Ahora tenemos que pensar en plural, necesitamos impulsar un proyecto de familia rejuvenecido y hablar más de trabajo en equipo. En Colombia la norma establece que el papa tiene derecho a ocho días hábiles de licencia de paternidad remunerada, y aunque evidentemente es un paso importante, todavía tenemos un gran reto relacionado con el equilibrio y la calidad de vida. El mundo ha cambiado y, cada vez más, se abren espacios desde donde construir la equidad. Este debe ser un factor fundamental, sobre todo para repensar el equilibrio entre las responsabilidades del hogar, independiente del rol o tipo de familia.”</i></p> <p>El establecimiento de esta corresponsabilidad permitirá avanzar de manera significativa a aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral, en primera instancia permitiendo que por decisión familiar pueda incorporarse en un menor tiempo a la actividad laboral sin desproteger a su hijo, ante la existencia de la garantía de que la ley permitirá que otra persona que de igual forma posee unas responsabilidades de cuidado frente a sus hijos ingrese a cumplir con esta responsabilidad sin ver afectada su estabilidad laboral. Los beneficios para las economías internas de los países de empoderar a la mujer y avanzar a la materialización plena de la igualdad de género son claros, al respecto la para entonces Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional, CHRISTINE LAGARDE (2019), y hoy Presidenta del Banco Central</p>

<p>Europeo recomendo a los Estados examinar la forma en que las políticas podrían afectar a las mujeres, en cuanto el no hacerlo representaría <i>“una oportunidad perdida en la búsqueda de la estabilidad macroeconómica y el crecimiento inclusivo, ámbitos centrales de especialización del FMI”</i></p> <p>Continúa por resaltar que</p> <p><i>“Según nuestros estudios, si el empleo de las mujeres se equiparara al de los hombres, las economías serían más resilientes y el crecimiento económico sería mayor. Nuestras nuevas estimaciones confirman que, para los países en la mitad inferior de nuestra muestra en términos de desigualdad de género, cerrar la brecha de género en el empleo podría incrementar el PIB un 35% en promedio, del cual entre 7 y 8 puntos porcentuales corresponden a aumentos de productividad gracias a la diversidad de género. Tener una mujer más en la alta gerencia o en el consejo directivo de una empresa —sin cambiar el tamaño de dicho órgano— eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento de los activos. Si los bancos y supervisores financieros aumentaran la proporción de mujeres en altos cargos, el sector bancario también sería más estable. Los 189 países miembros del FMI se enfrentan a muchos desafíos diferentes, pero empoderar a las mujeres sigue siendo un denominador común y un imperativo mundial para todos aquellos que se preocupan por la equidad y la diversidad, pero también por la productividad y el crecimiento de sociedades y economías que sean más inclusivas”.</i></p> <p>En este sentido es clara la necesidad de eliminar las brechas de género como factor de crecimiento de las economías de los Estados, frente a cómo hacerlo Era Dabla-Norrisefa de la División de Asia y el Pacífico del Fondo Monetario Internacional, (2019) y Kalpana Kochhar del Departamento de Recursos Humanos de la misma organización los diferentes Estados que poseen economías de mercado emergentes y en desarrollo deberían adoptar entre otras medidas la de:</p> <p><i>“Impulsar una mayor paridad entre las licencias por maternidad y paternidad. En Suecia, esta medida ha contribuido a que las mujeres vuelvan al trabajo con más rapidez y ha inducido cambios en las normas sociales en cuanto a la crianza de los hijos”</i></p> <p>En este sentido, la iniciativa legislativa contribuye de manera real a eliminar las brechas de género y la consecución de igualdad en el país, permitiendo la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y contribuye a la igualdad de responsabilidades del sector productivo del país, estableciendo unas responsabilidades más equitativas a estas, independiente a que vinculen hombres o mujeres en su planta laboral, contribuyendo a la eliminación de un incentivo inadecuado consistente en no vincular mujeres en su planta de personal, teniendo la garantía de esta forma que no deberá garantizar una licencia de paternidad, de alguna forma comparable con la de maternidad, y más aún, elimina la posibilidad de tener trabajadores con una estabilidad laboral originada en garantías establecidas a través de fueros de maternidad o de paternidad.</p> <p>4.5. Casos internacionales exitosos de modelos de licencia compartida</p>	<p>Para garantizar los derechos de las familias a pasar tiempo con sus recién nacidos, los países han tendido a escoger entre tres caminos: Aumentar las semanas de licencia para la madre: hacer obligatoria la licencia paternal, o: crear una bolsa de tiempo compartida. A continuación, se describen tres casos donde se comparten los tiempos entre padres:</p> <p>4.5.1. Canadá.</p> <p>Tiene un programa gubernamental donde se combina el tiempo de licencia (beneficios de maternidad) con una ayuda financiera (beneficio parental). Permite que los padres biológicos o adoptivos puedan compartir el tiempo de licencia. En términos administrativos, el programa distribuye las cargas fiscales entre el nivel federal y el provincial, lo que implica que los tiempos de licencia varían dependiendo de la provincia.</p> <p>Los beneficios de maternidad se ofrecen a madres biológicas, incluyendo madres sustitutas, mientras que los beneficios parentales se ofrecen a padres biológicos, adoptivos o legalmente reconocidos de un recién nacido o adoptado. Para los padres o la pareja de las madres gestantes, los empleadores deben garantizar su trabajo por 5 semanas.</p> <p>En el caso de la licencia, las madres biológicas pueden tomar un tiempo para regresar a sus trabajos que oscila entre 15 a 17 semanas, dependiendo de la provincia en la que viva. Para obtener los beneficios, deben realizar una declaración firmada donde se contenga la fecha esperada de nacimiento, la fecha del nacimiento o la fecha de adopción (incluyendo el nombre y dirección de la autoridad que reconoció la adopción)</p> <p>En el caso del beneficio parental, las personas que sean elegibles pueden escoger entre dos opciones: beneficios parentales estandarizados (52 semanas después del nacimiento, con un 55% del promedio de ingresos semanales, a un monto no mayor a CAD\$ 5470 semanal) o beneficios parentales extendidos (78 semanas después del nacimiento, con 33% del promedio de ingresos semanales, a un monto no mayor a CAD\$ 328).</p> <p>4.5.2. Reino Unido.</p> <p>El Reino Unido cuenta con una legislación que combina el tiempo de licencia con una ayuda financiera. La Licencia Parental Compartida (SPL siglas en inglés) es una política en donde se establecen los derechos y las responsabilidades para tener una licencia de tiempo para cuidar a los hijos durante su primer año.</p>
<p>Permite a las madres, padres y adoptantes (elegibles) escoger cómo compartir el tiempo libre después del nacimiento de su hijo biológico o adoptivo.</p> <p>En la SPL, los padres, madres y adoptantes tienen derecho a tomar hasta 50 semanas de SPL durante el primer año de vida de su hijo en la familia. El número de semanas se calcula utilizando el derecho de la madre a la licencia de maternidad (52 semanas), teniendo en cuenta que es obligatorio para la madre tomar las primeras dos semanas después del nacimiento. Los padres y/o madres deciden cómo van a distribuir ese derecho y le informan al empleador.</p> <p>Además, existe una ayuda financiera a través del Pago Parental Compartido Estatutario (Statutory Shared Parental Pay (ShPP)). Los padres, madres y adoptantes tienen derecho a tomar hasta 37 semanas de ShPP mientras toman SPL. Este pago es equivalente a la tarifa fija para la paga legal por maternidad y a la asignación por maternidad. Se escoge el menor entre £145.18 por semana o el 90% del salario semanal promedio de un empleado.</p> <p>Para activar el derecho a SPL para uno o ambos padres, se debe cumplir con criterios de elegibilidad para la madre¹ y para las parejas². Además, un padre o una madre que desea tomar SPL deben cumplir con la “prueba de continuidad de empleo”³ y “prueba de empleo y ganancias”⁴ Las licencias de maternidad, de paternidad, el pago legal por maternidad y el subsidio de maternidad son independientes, pero excluyentes de la licencia compartida. Deben decidir cuál derecho legal (licencia) tomar.</p> <p>4.5.3. Singapur.</p> <p>Singapur tiene un programa gubernamental que ofrece una ayuda financiera (licencia de maternidad pagada por el gobierno). Permite compartir los beneficios económicos entre el padre y la madre, adicional a tomar la primera semana después del nacimiento de forma obligatoria para ambos padres.</p> <p>¹ La madre debe: tener un compañero, tener derecho a licencia de maternidad / adopción y reducir su permiso de maternidad / adopción. ² Ambos deben: ser empleados, compartir la responsabilidad principal del niño con el otro padre en el momento de su nacimiento o el momento de la entrega a su nueva familia, notificar adecuadamente a sus empleadores sobre sus derechos y proporcionar las declaraciones y evidencia necesarias. ³ Que requiere que tenga un mínimo de 26 semanas de servicio al final de la semana 15 antes de la fecha esperada de parto o de llegada del niño y su pareja debe cumplir con la ⁴ Que requiere en las 66 semanas previas a la fecha de espera de parto o de llegada del niño se hayan trabajado durante al menos 26 semanas y ha ganado un promedio al menos £ 30 en una semana en cualquiera de esas 13 semanas.</p>	<p>La madre puede tener hasta 16 meses de licencia de maternidad pagada por el gobierno, si el bebé es ciudadano de Singapur, si está legalmente casado con el padre del bebé y si ha estado vinculada laboralmente en los últimos tres meses de forma continua antes del nacimiento. Si el bebé no es ciudadano de Singapur, solo tendría acceso a 12 semanas.</p> <p>El padre puede recibir los beneficios si el bebé es ciudadano de Singapur, la madre clasifica para recibir los beneficios de licencia de maternidad pagada por el gobierno y si está casado con la madre del bebé. El beneficio consiste en tomar hasta 4 de las 16 semanas de maternidad pagada por el gobierno de la esposa, sujeto a un acuerdo, hasta por \$2.500 a la semana (aproximadamente 5'316.550 pesos colombianos o US\$ 1.843). Estos días se pueden tomar de forma consecutiva, en bloques separados por días de trabajo o en días individuales.</p> <p>El acuerdo para compartir el tiempo es flexible y deberá ser informado al empleador a través de los formatos disponibles dentro de los sistemas de gestión de calidad de cada empresa o entidad. Se exceptúa la primera semana del nacimiento, pues por ley, es obligatorio para ambos tomar la primera semana.</p> <p>4.5.4. Suecia.</p> <p>En el año 1974, Suecia fue el primer país en implementar la licencia de parentalidad, como reemplazo a la licencia de maternidad y de paternidad: sin embargo, de acuerdo a la redacción inicial de la norma, los hombres tenían la opción de transferir sus semanas a las mujeres. Luego de realizar un análisis de la implementación de la ley, se determinó que el 90% de la licencia aún era tomada por mujeres. Como resultado de lo anterior, en el año 1995, se modificó la norma para establecer 30 días intransferibles de licencia para el padre, que, en caso de no disfrutarse, generaban una pérdida del derecho sin que fuera posible su disfrute por parte de la mujer. En el año 2002, se extendió el tiempo de licencia no transferible por parte del padre a 60 días y en el año 2016 a 90 días. Las reformas introducidas generaron que para el año 2014 los hombres tomaran el 25% de días disponibles.</p> <p>5. AUDIENCIA PÚBLICA.</p> <p>En audiencia pública realizada el día 12 de noviembre de 2020 al interior de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República se escucharon diferentes intervenciones frente a la iniciativa legislativa, en primera instancia realizó una intervención el Doctor Otoniel Cabrera delegado del Ministerio de Salud y Protección Social, quien indicó que la iniciativa se considera loable, ya que los</p>

<p>beneficios de los padres y los recién nacidos compartiendo tiempo es importante, y constituiría un avance importante hacia el respeto de sus derechos, no obstante indica que la iniciativa posee un impacto en el sistema de salud en términos de costos.</p> <p>Frente a la iniciativa coloca de presente una imprecisión en el artículo segundo, la cual es ajustada al interior de esta ponencia, consistente en que en el párrafo 2, del artículo 2, se puede entender que el padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada y posterior en el párrafo 4, que habla de la licencia parental compartida corresponde a veintidós (22) semanas, con lo que se puede inferir que la licencia paternal se limitaría a cuatro (4) semanas.</p> <p>Con posterioridad se refirió frente a que la iniciativa podría efectuar un impacto sobre el Sistema de Salud, al respecto se resalta que si la licencia mencionada se establece en tres (3) semanas para la paternidad se estaría hablando de \$75 mil millones de pesos, en el mismo sentido se establece que si la misma licencia si fuese establecida en siete (7) semanas en el caso que se concrete el proyecto de ley tal como está definido en el párrafo 2, el impacto serían de una cifra equivalente a los \$165 mil millones de pesos en costo adicional para el Sistema de Salud.</p> <p>De igual forma plantea que se podría generar un impacto adicional en aquellas situaciones en las que el padre posea unos mayores ingresos por concepto de actividades laborales, caso en el cual el costo podría ser mayor en aquellos casos en que haga uso de las semanas que podrían ser tomadas a través de la figura de licencia compartida. Finaliza la intervención indicando que para la salud pública el acompañamiento a los recién nacidos con todos los beneficios que se exponen en la iniciativa, lo que la hace muy loable, y más aún se resalta que la misma podría generar beneficios muy amplios sobre el sistema.</p> <p>A continuación, intervino el Doctor Virgilio Hernández Castellanos, Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, Adolescencia, Familia y Mujeres, quien resalto la pertinencia en materia de igualdad de garantizar los derechos tanto de la madre biológica como de la madre adoptante y el padre a cargo del recién nacido. En el mismo sentido colocó de presente antecedentes jurisprudenciales que habian significado importantes avances en materia de reconocimiento de derechos en esta materia incluso ante la separación entre los padres del niño o niña beneficiaria.</p> <p>Plantea la necesidad de eliminar requisitos innecesarios para el reconocimiento de los beneficios planteados por la norma, modificaciones que son acogidos en esta ponencia, resalto la necesidad de realizar ajustes tendientes a garantizar que las medidas adoptadas sean incluyentes con los diferentes tipos de familia y</p>	<p>finalmente culmino por reiterar la pertinencia de la iniciativa legislativa y el avance que la misma representa en materia de igualdad.</p> <p>La Doctora Gissela Vanessa Arias González Representante de la Defensoría del Pueblo, Directora para la Infancia y la Juventud, resalto la importancia de la licencia paternal en materia de corresponsabilidad en la protección de las hijas e hijos, continuó por resaltar el avance que en su conjunto representa la iniciativa legislativa, resaltando que la misma establece medidas especiales de protección consistentes en la estabilidad laboral, resaltando como avance significativo la contribución que efectuara la misma iniciativa en materia de inclusión a la mujer en el mercado laboral.</p> <p>La Doctora Laura Londoño, Representante ONU Mujeres resalto el avance que implica la iniciativa legislativa en materia de promoción de los cambios de paradigmas sobre el rol de los hombres en los ciudadanos desde una visión de bienestar y productividad, de igual forma indica que la misma iniciativa legislativa implica unos avances importantes en materia económica, coloco de presente los avances en materia de reducción de las barreras de acceso de la mujer al mundo laboral, empresarial y de liderazgo en condiciones más igualitarias.</p> <p>Con posterioridad resalto casos de éxito en importantes compañías del país que han implementado políticas tendientes a eliminar las brechas de género, frente a la licencia de paternidad resalto como muy significativo en cuanto considera que es la herramienta idónea para eliminar la inadecuada división sexual del trabajo remunerado y no remunerado entre los hombres y mujeres: al tiempo que contribuye a la consolidación de la autonomía económica de la mujer y la igualdad de género.</p> <p>Por su parte la Doctora Helena Storm, Embajadora de Suecia en Colombia, resalto la experiencia vivida por Suecia, el cual tiene la característica especial de ser el primer país del mundo en adoptar una política exterior en sus palabras "feminista" lo que en su concepto significa poner a las mujeres en igualdad de género y en el centro de todas las decisiones de política pública, intervención que fue complementada por el Consejero Político y jefe adjunto de la embajada de Suecia en Colombia quien mencionó que la política desarrollada en la materia por este país desde los años 70 ha traído importantes beneficios para la sociedad sobre todo a nivel de igualdad de género, y de manera muy significativa sobre la economía.</p> <p>El Profesor David Pérez Reyna, Profesor Asistente de la Universidad de los Andes, expresó su apoyo a la iniciativa legislativa, resaltando que cualquier política tiene costos y esta no es la excepción, si se quiere que las economías y las empresas crezcan se necesita aprovechar la habilidad de todas las personas, no solo la de la mitad, y esta iniciativa es un paso a favor de eso, con lo que se resalta los importantes beneficios</p>
<p>de brindar mayor inclusión de la mujer en el mundo laboral. En el mismo sentido resalta que si bien es cierto se deberán hacer importantes inversiones económicas los resultados serán suficientemente compensados con repercusiones muy positivas sobre la economía.</p> <p>En el mismo sentido resalta que la actual licencia de maternidad realiza un trato desigual, en cuanto está constituida de tal forma que solo las mujeres gestantes pueden quedarse con sus hijos. En el mismo sentido se resalta que se contribuye con la iniciativa a la eliminación de brechas de género que limitan los aportes de la mujer a la economía del país, y culmina por resaltar importantes estudios económicos que demuestran los importantes impactos sobre la economía del fortalecimiento de la igualdad en sus economías.</p> <p>Culmina por resaltar que esta iniciativa contribuye en contrarrestar la discriminación, estableciendo avances tendientes a igualar las cargas de labores domésticas entre hombres y mujeres. Finalmente resalta que la iniciativa posee el potencial de ser la fuente de beneficios que compensan los costos, por un lado, y de ayudar a disminuir la discriminación, con beneficios sociales y económicos. En materia económica resalta que los impactos sobre los empleadores serían realmente positivos, al contar con mayor participación de la mujer en su actividad productiva.</p> <p>La Doctora María Camila Agudelo de la ANDI, resalto que la licencia compartida es un avance muy grande en términos de equidad de género, en cuanto las mujeres enfrentan dificultades y mayores retos para mantenerse en el mercado laboral o para acceder al mismo cuando toman la decisión de tener hijos; en el mismo sentido resalta que el tiempo que dedican a la licencia de maternidad, al cuidado del hogar y a la crianza de los hijos puede dificultar el regreso de las mujeres al trabajo, y puede afectar su crecimiento profesional.</p> <p>En el mismo sentido se resalta que contribuye a eliminar las creencias ligadas a la desigualdad de responsabilidades en la atención de los hijos, en igual sentido resalto que las mujeres han asumido históricamente mayores cargas en el cuidado del hogar y de los hijos y por eso han tenido menos oportunidades para crecer profesionalmente por lo que considera que con el establecimiento de esta medida se tendrían importantes avances en materia de equidad de género, no obstante expresó preocupaciones frente al establecimiento de nuevos fueros o la ampliación de licencia de paternidad en la forma como se encuentra planteado en el proyecto de ley.</p> <p>Finalmente, la Doctora Mónica Fernández de Soto, Gerente de Comunicaciones y Asuntos de Gobierno, P&G, presento la experiencia de su corporación y los importantes resultados que han obtenido implementando las medidas planteadas con la iniciativa legislativa, en el mismo sentido resalta que esta es</p>	<p>una iniciativa exitosa para que los padres estén acompañando a sus hijos con un vínculo mucho más fuerte entre padres e hijos. Culmina por resaltar que Colombia puede ser uno de los países que podría llegar a ser ejemplo para los demás países de América Latina, en donde las cargas de la mujer son significativamente mayores a las de los hombres, especialmente en materia de protección y cuidado sobre sus hijos.</p>

6. BIBLIOGRAFÍA.

Arango Thomas, L. E., Lora, E., & otros, y. (2016). *Desempleo femenino en Colombia*. Bogotá D.C.: Ed. Francesca Castellani. Banco de la República, Pág. 4, Pág. 10.

Fondo Monetario Internacional, Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid. (Marzo de 2019). *Fianzas y Desarrollo - Publicación trimestre del Fondo Monetario Internacional - Volumen 56 Numeral 1*. Obtenido de Las mujeres y el crecimiento económico.: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/1d0319s.pdf>

MADRID, J. (s.f.). *PROGRAMA DE CIRUGIA ONCOLOGICA*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.: <https://drive.google.com/file/d/0Bx3fpJk2oEtyU19BdzFkRzFITf6SERnZ1hKN2OyMHVjT3ZV/view>

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Sistema Nacional de Información de la Educación Superior*. Obtenido de Estadísticas Históricas de la Educación Superior : <https://snies.mineducacion.gov.co/consultas/snies/programa#>

Natalia Ramírez Bustamante, A. M., & Republica, I. d. (15 de Enero de 2017). *Periodico Portafolio*. Obtenido de Efectos no intencionales de la licencia de maternidad: <https://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/efectos-no-intencionales-de-la-licencia-de-maternidad-502736>

Organización Mundial de la Salud. (12 de Septiembre de 2018). *Cáncer*. Obtenido de Datos y cifras: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cancer>

Periodico El Frente . (5 de Mayo de 2016). *Hernando Mantilla*. Obtenido de El costo de cada preso en Colombia: <http://www.elfrente.com.co/web/index.php?ecsmodule=frmstasection&ida=55&idb=102&idc=2370>

Pontificia Universidad Javeriana . (s.f.). *Oferta de Programas*. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/programas/oferta-programas>

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. (2016 de Marzo de 2016). *Informe sobre Desarrollo Humano*. Obtenido de Licencia parental remunerada, incluida la licencia de paternidad obligatoria: <http://hdr.undp.org/en/content/paid-parental-leave-including-mandatory-paternity-leave>

Revista Semana. (16 de Octubre de 2014). *Colombia es el tercer país de América Latina en población carcelaria*. Obtenido de ¿cuanto le cuesta un preso al país?: <http://www.semana.com/nacion/articulo/cuanto-le-cuesta-un-presos-al-pais/403005-3>

UNESCO. (2004). *Participación de las familias en la educación Infantil latinoamericana*.

Universidad ICESI. (s.f.). *Especialización en Hematología y Oncología Clínica*. Obtenido de Facultad de Ciencias de la Salud: <https://www.icesi.edu.co/facultad-ciencias-salud/especializacion-en-hematologia-y-oncologia>

7. IMPACTO FISCAL.

Con relación al impacto fiscal del presente Proyecto de Ley nos remitimos a la Jurisprudencia del primer nivel hermenéutico en materia constitucional. La Honorable Corte Constitucional quien en la Sentencia C 625 de 2010 con ponencia del Honorable Magistrado Nilson Pinilla estableció que:

“Las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.

Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7° de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, y al interior de aquel el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la inviabilidad financiera de la propuesta que se estudia.

De allí que esta corporación haya señalado que corresponde al Gobierno el esfuerzo de llevar a los legisladores a la convicción de que el proyecto por ellos propuesto no debe ser aprobado, y que en caso de resultar infructuoso ese empeño, ello no constituye razón suficiente para tener por incumplido el indicado requisito, en caso de que las cámaras finalmente decidan aprobar la iniciativa cuestionada.”

8. CONSIDERACIONES FINALES.

A través de esta iniciativa legislativa se establece la creación de la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se establece el fuero de protección parental, se consagra la prohibición de evaluaciones médicas y preocupacionales o de preingreso relacionadas con embarazo y se establece un deber de difusión de las nuevas modalidades de licencias parentales y del deber de adelantar campañas pedagógicas orientadas a resaltar la corresponsabilidad que implica la labor de ser padres. En esta oportunidad la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República se encuentra llamada a adoptar disposiciones que contribuirán a la consecución real de la igualdad en el establecimiento de responsabilidades frente al cuidado de los hijos, establece medidas tendientes a eliminar un incentivo inadecuado a evitar la vinculación de mujeres al mercado laboral, se avanza hacia garantizar la protección y cuidado personal de los padres frente a sus hijos, especialmente en sus primeras semanas de vida atendiendo al deber de protección frente a estos, como personas con especial protección a la luz del derecho constitucional.

9. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

TEXTO DEFINITIVO DE CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE SENADO.	RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN.
Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental y modificar los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.	Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental y modificar los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.	Sin modificaciones.
Artículo 2°. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónense los párrafos 4° y 5° al mismo artículo, el cual quedará así:	Artículo 2°. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónense los párrafos 4° y 5° al mismo artículo, el cual quedará así:	

Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:	Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:	
1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.	1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.	
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.	2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.	
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:	3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:	
a) El estado de embarazo de la trabajadora;	a) El estado de embarazo de la trabajadora;	

<p>b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.</p> <p>Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.</p> <p>4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una</p>	<p>b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.</p> <p>Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.</p> <p>4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una</p>		<p>licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</p> <p>5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.</p> <p>6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:</p> <p>a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas,</p>	<p>licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</p> <p>5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.</p> <p>6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:</p> <p>a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas,</p>	
<p>con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.</p> <p>b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p>	<p>con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.</p> <p>b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p>		<p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las 2 semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p>	<p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las 2 semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p>	

<p>teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.</p> <p>La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.</p> <p>No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados por los delitos contemplados en el título VI delitos contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000.</p> <p>Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del</p>	<p>teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.</p> <p>La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.</p> <p>No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados por los delitos contemplados en el título VI delitos contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000.</p> <p>Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del</p>		<p>tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, en el marco del teletrabajo, de conformidad con lo establecido por la Ley 1221 de 2008. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrá por las siguientes condiciones:</p> <p>1. Los padres podrán usar esta figura a partir de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a partir de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.</p> <p>2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos.</p>	<p>tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, en el marco del teletrabajo, de conformidad con lo establecido por la Ley 1221 de 2008. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrá por las siguientes condiciones:</p> <p>1. Los padres podrán usar esta figura a partir de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a partir de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.</p> <p>2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, <u>salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.</u></p>	<p>Se elimina la expresión "en el marco del teletrabajo, de conformidad con lo establecido por la Ley 1221 de 2008", dando la libertad a las partes para definir la forma en que el trabajador cumplirá con su trabajo.</p>
<p>3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrá acorde con la normatividad vigente.</p> <p>4. Al escoger la licencia parental flexible de tiempo parcial se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.</p> <p>Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p>	<p>3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrá acorde con la normatividad vigente.</p> <p>4. Al escoger la licencia parental flexible de tiempo parcial se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.</p> <p>Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p>	<p>Se establece la facultad para que entre el trabajador y el empleador se acuerde la discontinuidad de la licencia, en ausencia de este acuerdo se entenderá que deberá ser continua.</p>	<p>2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ser registrado en Notaría Pública y deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:</p> <p>a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y</p> <p>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento</p>	<p>2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ser registrado en Notaría Pública y deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:</p> <p>a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y</p> <p>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento</p>	<p>Se elimina la expresión "ser registrado en Notaría Pública y deberá", por considerarse un trámite innecesario.</p>

<p>Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.</p>	<p>Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. <u>Superado este término de tiempo conservará su facultad reglamentaria.</u></p>	<p>Se establece la claridad que los seis meses no implican un limitante a la facultad reglamentaria del Presidente de la República.</p>	<p>embarazo, lactancia o licencia parental, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.</p>	<p>embarazo, lactancia, <u>licencia de paternidad</u> o licencia parental, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.</p>	
<p>Artículo 3°. Fuero de Protección Parental. Modifíquense los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así: Artículo 239. Prohibición de despido. <Artículo modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. 2. Se presume el despido efectuado por motivo de</p>	<p>Artículo 3°. Fuero de Protección Parental. Modifíquense los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así: Artículo 239. Prohibición de despido. <Artículo modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia, <u>licencia de paternidad</u> o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. 2. Se presume el despido efectuado por motivo de</p>		<p>3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la</p>	<p>3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la</p>	
<p>fecha del alumbramiento y el nacimiento a término. Artículo 240. Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. 2. El permiso de que trata este artículo solo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas</p>	<p>fecha del alumbramiento y el nacimiento a término. Artículo 240. Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora <u>o al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia que sea beneficiaria de aquella</u> durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. 2. El permiso de que trata este artículo solo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas</p>	<p>Se incorpora una modificación en el sentido de incorporar la condición de inexecutable planteada por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-005-17 de 18 de enero de 2017, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, 'en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)'.</p>	<p>conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano. Artículo 241. Nulidad del despido. 1. El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador o a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador o a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados.</p>	<p>conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano. Artículo 241. Nulidad del despido. 1. El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador o a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador o a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados.</p>	

<p>Artículo 4°. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.</p> <p>1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o</p>	<p>Artículo 4°. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.</p> <p>1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o</p>	
<p>materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.</p> <p>2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa correspondiente hasta a cien (100) SMLMV, de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.</p>	<p><u>Tributario (UVT)</u> de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.</p> <p>2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa correspondiente de hasta a <u>cien (100) SMLMV, dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT)</u>, de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>tasas, tarifas y estampillas, actualmente denominados y establecidos con base en el SMLLV, deberían ser calculados con base en su equivalencia en términos de la Unidad de Valor Tributario (UVT).</p> <p>De acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 1955 de 2019 (Ley del Plan), a partir del primero de enero de 2020, los cobros, las sanciones, multas, tasas, tarifas y estampillas, actualmente denominados y establecidos con base en el SMLLV, deberían ser calculados con base en su equivalencia en</p>
<p>contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en donde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa correspondiente hasta a cien (100) SMLMV, de conformidad con la reglamentación que sobre la</p>	<p>contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en donde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa correspondiente de hasta a <u>cien (100) SMLMV, dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor</u></p>	<p>De acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 1955 (Ley del Plan), a partir del primero de enero de 2020, los cobros, las sanciones, multas,</p>
		<p>términos de la Unidad de Valor Tributario (UVT).</p>
<p>Artículo Nuevo. Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado.</p>	<p>Artículo Nuevo. <u>5°.</u> Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado.</p>	<p>Se modifica la expresión artículo nuevo por artículo 5.</p>
<p>El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse, por lo menos, durante tres (3) años, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a empleadores y trabajadores.</p>	<p>El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse en el tiempo, por lo menos, durante tres (3) años, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a <u>empleadores y trabajadores y empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.</u></p>	
<p>Artículo 5°. Vigencia. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 5°. <u>6°.</u> Vigencia. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>

10. PROPOSICIÓN.

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir Ponencia Positiva y solicitar a la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de Senado dar tercer debate al Proyecto de Ley No. 229/2020 Senado, 129/2019 Cámara *"por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones"*.

11. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE – SENADO.

PARTE DISPOSITIVA.

PROYECTO DE LEY NÚMERO 229/2020 SENADO, 129/2019 CÁMARA

"por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones".

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental y modificar los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.

Artículo 2°. Modifíquese el párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónense los párrafos 4° y 5° al mismo artículo, el cual quedará así:

Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, 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.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las 2 semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo.

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

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".

Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de veintiséis 26 semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (dieciocho 18 semanas) y los de la licencia de paternidad (ocho 8 semanas). Los padres podrán distribuir libremente estas semanas, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Al escoger esta figura se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. El tiempo de licencia del padre deberá ser de mínimo ocho (8) semanas intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo entre los dos.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados por los delitos contemplados en el título VI delitos contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000.

Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura a partir de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a partir de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
4. Al escoger la licencia parental flexible de tiempo parcial se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y parágrafos anteriores.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
- b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este término de tiempo conservará su facultad reglamentaria.

Artículo 3°. Fuero de Protección Parental. Modifíquense los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

Artículo 239. Prohibición de despido. <Artículo modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia, licencia de paternidad, o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo, lactancia, licencia de paternidad o licencia parental, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.
3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 240. Permiso para despedir.

1. Para poder despedir a una trabajadora o al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.
2. El permiso de que trata este artículo solo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

Artículo 241. Nulidad del despido.

1. El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador o a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador o a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados.

Artículo 4º. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas

preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.

Artículo 5°. Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado.

El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse, en el tiempo, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a trabajadores y empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.

Artículo 6°. Vigencia. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los Honorables Senadores y Senadoras.

Cordialmente,



Laura Ester Fortich Sánchez
H. Senadora de la República.
Partido Liberal Colombiano.



Fabian Castillo Suárez.
H. Senador de la República.
Partido Cambio Radical



JOSÉ RITTER LÓPEZ
H. Senador de la República.
Partido Social de Unidad Nacional

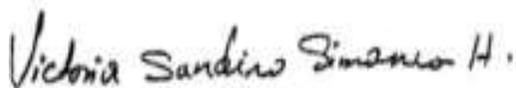
Milla Patricia Romero Soto.
H. Senadora de la República.
Partido Centro Democrático.



José Aulo Polo.
H. Senador de la República.
Partido Verde.



Jesús Alberto Castilla.
H. Senador de la República.
Partido Polo Democrático Alternativo.



Victoria Sandino Simanca.
H. Senadora de la República.
Partido Comunes

Aydeé Lizarazo Cubillos.
H. Senadora de la República.
Partido MIRA



Manuel Biterbo Palchucán.
H. Senador de la República.
Partido AICO.

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 373 DE 2021 SENADO

por medio de la cual se modifican el Decreto 639 de 2020, la Ley 2060 de 2020 y el Decreto 815 de 2020 para extender las medidas de apoyo al empleo formal.

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NO. 373 DE 2021 SENADO

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

- I. Antecedentes
- II. Objeto de la iniciativa
- III. Justificación del proyecto
- IV. Pliego de modificaciones
- V. Contenido de la iniciativa
- VI. Proposición

I. ANTECEDENTES

El proyecto de ley objeto de estudio es de origen congresional, iniciativa de los Senadores: Andrés Cristo Bustos, Germán Darío Hoyos Giraldo, Guillermo García Realpe, Horacio José Serpa Moncada, Jaime Enrique Durán Barrera, José Ritter López, Luis Fernando Velasco Chaves, Rodrigo Lara Restrepo, Roosevelt Rodríguez Rengifo, Roy Leonardo Barreras Montealegre y Temístocles Ortega Narváez.

Mediante comunicación con fecha del 18 de marzo de 2021, la honorable mesa directiva de la Comisión Tercera del Senado designó como único ponente para primer debate al senador Iván Marulanda.

II. OBJETIVO DE LA INICIATIVA

El presente proyecto de ley tiene como objetivo ampliar la vigencia temporal del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) por seis (6) meses más, además de incluir a las microempresas con menos de tres empleados formales, de manera que permita al país salir adelante en la crisis generada por la pandemia de Covid-19 y acelerar la recuperación económica.

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La presente iniciativa nace ante la evidente necesidad de proporcionar a la República de Colombia las herramientas necesarias para la protección del empleo formal ante la prolongación de la crisis generada por la pandemia de Covid-19. Dicha necesidad resulta aún más urgente si se tiene en cuenta las complicaciones crecientes en el proceso de vacunación, tanto a nivel nacional como en el mundo, el surgimiento de un tercer pico a nivel mundial y la aparición de nuevas cepas que puedan hacer necesaria la implementación de nuevas medidas restrictivas de la libertad, como confinamientos y cuarentenas, que puedan impactar negativamente el empleo en nuestro país.

Durante el mes de diciembre de 2020, con el inicio de las primeras campañas de vacunación, en todo el mundo se plantearon escenarios muy positivos, en el sentido de que se lograra regular —de cierta forma— el Covid-19 hasta el despliegue definitivo de la vacuna.

La vacuna sigue siendo, naturalmente, la mayor esperanza para limitar el impacto de la pandemia, incluso para erradicarla definitivamente. Sin embargo, tal como lo ha reconocido el propio Gobierno Nacional con la revelación del calendario de vacunación, ésta no constituirá una solución de fondo hasta el segundo trimestre de 2022.

Después de un año de pandemia en Colombia, el panorama sigue siendo preocupante. Mientras los contagios parecen llevar al país nuevamente hacia un pico, el Plan Nacional de Vacunación no avanza con la eficiencia que requieren las circunstancias. Aunque el Gobierno nacional ha anunciado que el objetivo es vacunar al 70% de la población antes de que se termine el 2021, según el reporte de vacunación del 2 de abril del Ministerio de Salud, se han suministrado apenas 2.34 millones de dosis en el país y poco más de 364 mil segunda dosis, lo que equivale a decir que cerca del 0.7% de la población se encuentra completamente vacunada a hoy¹, una cifra todavía muy baja comparada con los objetivos trazados por el Gobierno.

Esta situación resulta todavía más evidente si se compara con el progreso de la vacunación en otros países. Israel, por ejemplo, se ha consolidado como el país con el plan más sólido de vacunación, y a hoy ha logrado aplicar 10.1 millones de dosis, mientras que la población totalmente vacunada alcanza el 55.6%. Por su parte, Estados Unidos, que ha acelerado de manera exponencial desde la posesión del nuevo gobierno, acumula a hoy 162 millones de vacunas, mientras que la población totalmente vacunada asciende a 17.9%. Otro ejemplo más cercano a Colombia es el caso chileno. A hoy, el país austral acumula 10.8 millones de dosis aplicadas y la población totalmente vacunada asciende a 20.1%. Finalmente, la situación global es preocupante. A hoy, en el mundo se han suministrado 649 millones de vacunas y 142 millones de personas han sido totalmente inmunizadas, lo que equivale apenas al 1.8% de la población mundial².

Estas cifras muestran, por un lado, lo lejos que está Colombia de alcanzar un ritmo óptimo de vacunación, lo que nos pone en una muy mala situación de cara a la crisis económica y social desencadenada por la pandemia. Pero, por otro lado, las cifras también prenden las alarmas, pues, por ejemplo, a pesar de contar con uno de los planes de vacunación más exitosos del mundo, Chile ha necesitado acudir, nuevamente, a medidas restrictivas como las cuarentenas, causando un nuevo impacto negativo incalculable para la economía y la población.

Es entonces claro que la vacunación en Colombia no avanza al paso que debiera y, además, también queda en evidencia que la vacuna no será una píldora mágica que devuelva al mundo a la realidad que conocíamos antes de la pandemia. El camino por recorrer es todavía largo y tortuoso. Adicionalmente, el descubrimiento de nuevas variantes, como la británica y la brasileña, ha llevado a líderes mundiales, como Ángela Merkel, Canciller de Alemania, a replantearse varios de los escenarios optimistas que se vislumbraban apenas 3 meses atrás.

Según expertos, la cepa inglesa sería entre un 40 % y un 70 % más contagiosa que las variantes históricas. La forma como se han disparado los contagios en el Reino Unido y en Irlanda, a pesar de las estrictas cuarentenas, es muy alarmante. Otros casos, como el chileno, muestran que, a pesar de un eficiente proceso de vacunación, el virus está muy lejos de desaparecer, por lo que parece inevitable que Colombia se encamine también hacia un nuevo

escenario de cuarentenas y medidas estrictas que pueden impactar negativamente la economía.

De otra parte, el caso de Brasil es sumamente preocupante. La situación que se está viviendo en Manaus es dramática. La revista *Science* concluyó, después del primer pico de la pandemia en esa ciudad, que tres cuartas partes de la población contaban con anticuerpos. Sin embargo, expertos estiman hoy que la inmunidad colectiva de Manaus se habría desvanecido, y el principal responsable podría ser la variación local del virus, detectada el pasado mes de enero en Japón en cuatro pasajeros provenientes del Amazonas brasileño. Expertos también estiman que esta cepa es mucho más contagiosa que las históricas, y aún no es claro el nivel de resistencia a las vacunas que se están inoculando en el mundo.

En ese sentido, el deficiente avance del proceso de vacunación, sumado al incremento de casos a nivel mundial, agravado por la aparición de nuevas variantes, obliga a concluir que la crisis derivada de la pandemia se prolongará en el tiempo y, en consecuencia, requerirá de la extensión de los programas existentes para evitar no solo una ulterior agudización de la crisis del empleo en Colombia, sino una verdadera catástrofe económica y social.

De otra parte, resulta fundamental analizar el impacto que la crisis derivada de la pandemia ha tenido en las empresas y el mercado laboral en Colombia. Si bien el PAEF ha sido un programa relativamente exitoso, es urgente que su cobertura se amplíe para proteger a los micronegocios, al igual que a los trabajadores independientes. Tal como fue creado, el PAEF deja por fuera a empresas con menos de 3 trabajadores, lo cual ha resultado en una enorme crisis para los micronegocios en Colombia. Antes de la pandemia funcionaban 5,8 millones de unidades económicas de hasta nueve personas consideradas por el Dane como micronegocios. Entre enero y octubre del 2020 se perdieron 509.370 de micronegocios, mientras que entre julio y septiembre de 2020, el 84,1 % de los micronegocios de servicios reportó no haber solicitado o recibido beneficios de las políticas gubernamentales de apoyo emitidas como respuesta a la emergencia causada por el COVID-19.³

Frente al mercado laboral, la crisis no cede. En enero de 2021 la tasa de desempleo a nivel nacional fue 17.3%, mientras que la población desocupada en enero de 2021 fue 4,2 millones de personas, un 29,6% más que en enero del 2020.

Por lo antes expuesto, resulta evidente la necesidad de extender el subsidio a la nómina, conocido como Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), por seis (6) meses más, así como incluir a las microempresas con menos de tres empleados formales y flexibilizar el acceso de los micronegocios e independientes a este programa estatal, de manera que este programa contribuya a que el país pueda sostenerse en esta crisis y de ser posible a que se recupere la economía.

¹ <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/Vacunacion/Paginas/Vacunacion-covid-19.aspx>

² <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>

³ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/micronegocios>

IV. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	MODIFICACIONES
<p>Artículo 1. Modifíquese el párrafo 3o del Artículo 1 de la Ley 2060 del 2020, el cual quedará así:</p> <p>"ARTÍCULO 1o. AMPLIACIÓN VIGENCIA TEMPORAL DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL (PAEF). Amplíese hasta el mes de <u>septiembre</u> de 2021 el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) establecido en el Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por los Decretos Legislativos 677 y 815 de 2020.</p> <p>Para el efecto, sustitúyase la palabra "cuatro", contenida en los artículos 1o, 2o, 4o y 5o del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la palabra "<u>diecisiete</u>" y sustitúyase la expresión "mayo, junio, julio y agosto de 2020", contenida en el artículo 5o del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la expresión "mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020, y enero, febrero, marzo, <u>abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2021</u>".</p>	<p>Artículo 1. Modifíquese el Artículo 1 de la Ley 2060 del 2020, el cual quedará así:</p> <p>"ARTÍCULO 1o. AMPLIACIÓN VIGENCIA TEMPORAL DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL (PAEF). Amplíese hasta el mes de <u>septiembre</u> de 2021 el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) establecido en el Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por los Decretos Legislativos 677 y 815 de 2020.</p> <p>Para el efecto, sustitúyase la palabra "cuatro", contenida en los artículos 1o, 2o, 4o y 5o del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la palabra "<u>diecisiete</u>" y sustitúyase la expresión "mayo, junio, julio y agosto de 2020", contenida en el artículo 5o del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la expresión "mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020, y enero, febrero, marzo, <u>abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2021</u>".</p>	<p>Se corrige la redacción.</p>
<p>Artículo 2. Suprimase el numeral 1o del Parágrafo 7o del Artículo 2o del Decreto 815 de 2020.</p>	<p>Artículo 2. Suprimase el numeral 1o del Parágrafo 7o del Artículo 2o del Decreto 815 de 2020.</p>	<p>Sin cambios.</p>

	<p>Artículo 3. Modifíquese el artículo 3 del Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por el Decreto 677 de 2020, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3. Cuantía del aporte estatal del Programa de apoyo al empleo formal - PAEF. La cuantía del aporte estatal que recibirán los beneficiarios del Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF corresponderá al número de empleados multiplicado por hasta el cuarenta por ciento (40%) del valor del salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>PARÁGRAFO 1. Para efectos de este Decreto Legislativo, se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes inmediatamente anterior al de la postulación a cargo de dicho beneficiario.</p> <p>En cualquier caso, los empleados que serán considerados en este cálculo deberán corresponder, al menos, en un <u>veinticinco</u> por ciento (25%) (50%) a los trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de</p>	<p>Artículo nuevo.</p>
--	--	------------------------

	<p>febrero de 2020 2021 a cargo de dicho beneficiario. En ningún caso el número de empleados que se tenga en cuenta para determinar la cuantía del aporte estatal podrá ser superior al número de trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 2021 a cargo de dicho beneficiario.</p> <p>PARÁGRAFO 2. Para efectos del presente Programa, se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado, el mes completo, al sistema general de seguridad social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo mensual legal vigente, y a los cuales, en el mes inmediatamente anterior al de postulación, no se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada (SLN).</p> <p>Para efectos de la verificación de los trabajadores correspondientes al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 de que trata el inciso segundo del párrafo 1 de este artículo,</p>	
--	--	--

	<p>bastará con que hayan sido incluidos en la Planilla PILA correspondiente sin tener en cuenta los criterios establecidos en el primer inciso de este párrafo. No obstante, sólo serán tenidas en cuenta las planillas presentadas antes del 9 de mayo de 2020.</p> <p>PARÁGRAFO 3. Para el cálculo del aporte de que trata el presente artículo, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos de que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.</p> <p>PARÁGRAFO 4. Para efectos del presente programa, se entenderá que también podrán ser beneficiarios los sujetos de derecho referidos en el artículo 2 del presente Decreto que cuenten con un número no inferior al 10% del total de su nómina contratistas bajo la figura de contratación civil o comercial por prestación de servicios, o contratación comercial por cuentas de participación cuyos aportes regulares a la seguridad social se encuentren al día, por sumas contractuales no superiores a los 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes."</p>	
--	--	--

<p>Artículo 4. Modifíquese el numeral 3o del Artículo 2 del Decreto Legislativo 639 de 2020, el cual quedará así:</p> <p>"3. Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el artículo 1o del presente Decreto Legislativo, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos o que demuestren estar en mora en sus pagos a proveedores, contratistas o trabajadores, v/o empresas de servicios públicos por obligaciones contraídas a partir del 1° de abril de 2020."</p>	<p>Artículo nuevo.</p>
<p>Artículo 5. Modifíquese el Artículo 9 de la Ley 2060 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 9o. Adiciónese un inciso tercero al parágrafo 1 del artículo 9o del Decreto Legislativo 770 de 2020, así:</p> <p>"Para efectos del aporte estatal correspondiente al segundo pago de la prima de servicios se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de diciembre de 2020. En cualquier caso, los empleados individualmente considerados que serán tenidos en cuenta en este cálculo deberán haber sido trabajadores reportados en las Planillas Integradas de</p>	<p>Artículo nuevo.</p>

<p>Liquidación de Aportes (PILA) correspondientes a los periodos de cotización de los meses de octubre y noviembre de 2020 hasta el mes inmediatamente anterior a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>El segundo pago de que trata este inciso corresponderá a un reembolso de la prima de servicios y será desembolsado el primer trimestre de 2021. En todo caso, el empleador pagará la prima de servicios del mes de diciembre de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo".</p>	<p>Artículo 3. Vigencia. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 6. Vigencia. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>La vigencia pasa a ser el artículo 6.</p>
---	---	--

V. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

La presente iniciativa cuenta con seis artículos, incluida la vigencia.

El primer artículo busca modificar el Artículo 1 de la Ley 2060 del 2020, de manera que se amplíe el Programa de Apoyo al Empleo Formal por seis (6) meses más, cubriendo hasta el mes de septiembre de 2021.

Por su parte, el artículo segundo pretende eliminar el requisito de que para acceder al PAEF las empresas deban tener al menos tres (3) empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA.

Los artículos 3, 4 y 5 parten de la realidad de que gran parte de las personas en Colombia derivan su sustento de actividades cuya vinculación está dada bajo la figura de los contratos civiles. De esta manera, buscan flexibilizar los requisitos de acceso de las pequeñas empresas y los trabajadores independientes al PAEF.

Finalmente, el artículo sexto se refiere a la vigencia de la ley.

Proyecto de Ley No. 373 de 2021

Por medio de la cual se modifican el Decreto 639 de 2020, la Ley 2060 de 2020 y el decreto 815 del 2020 para extender las medidas de apoyo al empleo formal.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1. Modifíquese el Artículo 1 de la Ley 2060 del 2020, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 1o. AMPLIACIÓN VIGENCIA TEMPORAL DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL (PAEF). Amplíese hasta el mes de septiembre de 2021 el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) establecido en el Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por los Decretos Legislativos 677 y 815 de 2020.

Para el efecto, sustitúyase la palabra "cuatro", contenida en los artículos 1o, 2o, 4o y 5o del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la palabra "diecisiete" y sustitúyase la expresión "mayo, junio, julio y agosto de 2020", contenida en el artículo 5o del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la expresión "mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2020, y enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2021".

Artículo 2. Suprimase el numeral 1o del Parágrafo 7o del Artículo 2o del Decreto 815 de 2020.

Artículo 3. Modifíquese el artículo 3 del Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por el Decreto 677 de 2020, el cual quedará así:

ARTÍCULO 3. Cuantía del aporte estatal del Programa de apoyo al empleo formal - PAEF. La cuantía del aporte estatal que recibirán los beneficiarios del Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF corresponderá al número de empleados multiplicado por hasta el cuarenta por ciento (40%) del valor del salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de este Decreto Legislativo, se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes inmediatamente anterior al de la postulación a cargo de dicho beneficiario.

En cualquier caso, los empleados que serán considerados en este cálculo deberán corresponder, al menos, en un ~~ochenta~~ cincuenta por ciento (80%) (50%) a los trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 2021, a cargo de dicho beneficiario. En ningún caso el número de empleados que se tenga en cuenta para determinar la cuantía del aporte estatal podrá ser superior al número de trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de febrero de ~~2020~~ 2021 a cargo de dicho beneficiario.

VI. PROPOSICIÓN

Por las anteriores consideraciones, solicito a la Comisión Tercera del Senado de la República dar trámite y aprobar en primer debate el Proyecto de Ley No 373 de 2021, "Por medio de la cual se modifican el Decreto 639 de 2020, la Ley 2060 de 2020 y el decreto 815 del 2020 para extender las medidas de apoyo al empleo formal." conforme al texto que se presenta a continuación.

Atentamente,



Iván Marulanda
Senador de la República

PARÁGRAFO 2. Para efectos del presente Programa, se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado, el mes completo, al sistema general de seguridad social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo mensual legal vigente, y a los cuales, en el mes inmediatamente anterior al de postulación, no se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada (SLN).

Para efectos de la verificación de los trabajadores correspondientes al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 de que trata el inciso segundo del parágrafo 1 de este artículo, bastará con que hayan sido incluidos en la Planilla PILA correspondiente sin tener en cuenta los criterios establecidos en el primer inciso de este parágrafo. No obstante, sólo serán tenidas en cuenta las planillas presentadas antes del 9 de mayo de 2020.

PARÁGRAFO 3. Para el cálculo del aporte de que trata el presente artículo, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos de que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

PARÁGRAFO 4. Para efectos del presente programa, se entenderá que también podrán ser beneficiarios los sujetos de derecho referidos en el artículo 2 del presente Decreto que cuenten con un número no inferior al 10% del total de su nómina de contratistas bajo la figura de contratación civil o comercial por prestación de servicios, o contratación comercial por cuentas de participación cuyos aportes regulares a la seguridad social se encuentren al día, por sumas contractuales no superiores a los 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes."

Artículo 4. Modifíquese el numeral 3o del Artículo 2 del Decreto Legislativo 639 de 2020, el cual quedará así:

"3. Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el artículo 1o del presente Decreto Legislativo, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos o que demuestren estar en mora en sus pagos a proveedores, contratistas o trabajadores, y/o empresas de servicios públicos por obligaciones contraídas a partir del 1º de abril de 2020."

Artículo 5. Modifíquese el Artículo 9 de la Ley 2060 de 2021, el cual quedará así:

ARTÍCULO 9o. Adiciónese un inciso tercero al parágrafo 1 del artículo 9o del Decreto Legislativo 770 de 2020, así:

"Para efectos del aporte estatal correspondiente al segundo pago de la prima de servicios se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de diciembre de 2020. En cualquier caso, los empleados individualmente considerados que serán tenidos en cuenta en este cálculo deberán haber sido trabajadores reportados en las Planillas Integradas de Liquidación de Aportes (PILA) correspondientes a los periodos de cotización de los meses de octubre y noviembre de 2020 hasta el mes inmediatamente anterior a la entrada en vigencia de la presente ley. El segundo pago de que trata este inciso corresponderá a un reembolso de la prima de servicios y será desembolsado el primer trimestre de 2021. En todo caso, el empleador pagará la prima de

servicios del mes de diciembre de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo".

Artículo 6. Vigencia. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,

Iván Marulanda
Senador de la República

Bogotá D.C., 06 de Abril de 2021

En la fecha se recibió Ponencia y texto propuesto para primer Debate del Proyecto de Ley No.373/2021 Senado. **"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICAN EL DECRETO 639 DE 2020, LA LEY 2060 DE 2020 Y EL DECRETO 815 DEL 2020 PARA EXTENDER LAS MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO FORMAL".** Presentada por el H.S. Iván Marulanda Gómez.

Cordialmente,

RAFAEL OYOLA ORDOSGOITIA
Secretario General
Comisión III – Senado.

**INFORME DE PONENCIA PARA
PRIMER DEBATE EN EL SENADO DE LA
REPÚBLICA DEL PROYECTO DE LEY
NÚMERO 381 DE 2021 SENADO – 325 DE
2020 CÁMARA**

*por la cual se modifica y se le da el carácter de
legislación permanente al artículo 2º del Decreto
Legislativo número 540 de 2020 del Presidente
de la República, expedido en el marco del estado
de excepción de emergencia económica, social y
ecológica y se dictan otras disposiciones.*

TRÁMITE DEL PROYECTO

Origen: Congresual.

Autores: H.R. José Daniel López Jiménez, H.S. John Moisés Besaille Fayad, H.S. Andrés Cristo Bustos, H.S. Ana María Castañeda Gómez, H.S. Richard Alfonso Aguilar Villa, H.S. Horacio José Serpa Moncada, H.S. Carlos Eduardo Guevara Villabón, H.S. Aydee Lizarazo Cubillos, H.S. Manuel Antonio Virgüez Piraquive, H.R. Fabio Alonso Arroyave Botero, H.R. Jaime Felipe Lozada Polanco, H.R. Enrique Cabrales Baquero, H.R. Oswaldo Arcos Benavides, H.R. Rodrigo Arturo Rojas Lara, H.R. Aquileo Medina Arteaga, H.R. John Jairo Cárdenas Moran, H.R. Esteban Quintero Cardona, H.R. Adriana Gómez Millán, H.R. Julián Peinado Ramírez, H.R. Wilmer Leal Pérez, H.R. Karina Estefanía Rojano Palacio, H.R. Óscar Darío Pérez Pineda, H.R. Emeterio José Montes De Castro, H.R. Juan Fernando Reyes Kuri, H.R. Gabriel Santos García, H.R. Ángela Patricia Sánchez Leal, H.R. Erwin Arias Betancur, H.R. Carlos Adolfo Ardila Espinosa, H.R. Katherine Miranda Peña, H.R. Adriana Magali Matiz Vargas, H.R. Jorge Enrique Benedetti Martelo, H.R. Ciro Antonio Rodríguez Pinzón, H.R. Salim Villamil Quessep, H.R. Juan Carlos Lozada Vargas, H.R. Mónica María Raigoza Morales, H.R. Néstor Leonardo Rico Rico, H.R. Irma Luz Herrera Rodríguez, H.R. Wadith Alberto Manzur, H.R. Bayardo Gilberto Betancourt Pérez, H.R. Carlos Mario Farelo Daza y H.R. José Gabriel Amar Sepúlveda.

ANTECEDENTES

El proyecto de ley fue radicado por Senadores y Representantes a la Cámara el día 5 de agosto de 2020, ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes, siendo publicado en la Gaceta del Congreso, No. 819 de 2020.

El 23 de septiembre de 2020, la Mesa Directiva de la Comisión Tercera de la Cámara de Representantes designó como ponentes y coordinadores del proyecto a los representantes a la Cámara Jhon Jairo Roldán Avendaño, Néstor Leonardo Rico Rico y Oscar Darío Pérez Pineda.

La ponencia para primer debate fue publicada en la Gaceta del Congreso No.998 del 25 de septiembre de 2020 y el 8 de octubre de 2020 fue aprobado en primer debate por parte de la Comisión Tercera de la Cámara de Representantes. El texto aprobado fue publicado en la Gaceta del Congreso No. 1223 de 2020.

La ponencia para segundo debate fue publicada en la Gaceta del Congreso No. 1219 de 2020 y 1222 de 30 de octubre de 2020, la cual fue aprobada por la Plenaria de la Cámara de Representantes el 16 de diciembre de 2020.

Con el fin de que el citado Proyecto de Ley siga su curso legal y reglamentario, y en atención a lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5 de 1992, el 11 de marzo de la presente anualidad, el Secretario de la Comisión Tercera Constitucional Permanente me notificó, mediante oficio, mi designación como único ponente de este proyecto, razón por la cual, hoy presento el Informe de Ponencia para Primer Debate ante esta célula legislativa, dándole cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 153, de la referida Ley 5.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. OBJETO DEL PROYECTO

El Proyecto de Ley tiene como objeto modificar y dar el carácter de legislación permanente al artículo 2 del Decreto Legislativo No. 540 de 2020 del presidente de la República, expedido en el marco del estado de excepción de emergencia económica, social y ecológica, referente a la exención del impuesto sobre las ventas a los servicios de voz e internet móviles.

II. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1. Fundamentos jurídicos de la competencia del Congreso para regular la materia.

2. Competencia del Congreso de la República para modificar decretos legislativos

El presidente de la República, mediante Decreto No. 417 de 2020, declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, a fin de atender la situación ocasionada por el nuevo coronavirus COVID-19 y habilitado por tal declaratoria, el presidente expidió diferentes decretos legislativos.

Este proyecto de ley se refiere de manera particular al Decreto Legislativo No. 540 de 2020, "Por la cual se adoptan medidas para ampliar el acceso a las telecomunicaciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica", que en su artículo 2 señaló:

"Artículo 2. Servicios de voz e internet móviles exentos del impuesto sobre las ventas. Durante los cuatro (4) meses siguientes a la expedición del presente Decreto, estarán exentos del impuesto sobre las ventas (IVA) los servicios de conexión y acceso a voz e internet móviles cuyo valor no supere dos (2) Unidades de Valor Tributario - UVT.

Parágrafo. La exención de que trata el presente artículo debe reflejarse en la facturación al usuario que se expida a partir de la vigencia del presente Decreto".

La Corte Constitucional por medio de la Sentencia C-197/20 de la Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera, declaró ajustado a la Constitución Política el referido Decreto Legislativo 540. Respecto al artículo segundo determinó lo siguiente:

"La Sala Plena estimó que este beneficio (i) persigue una finalidad legítima e importante, consistente en garantizar el acceso a los servicios de telecomunicaciones en el territorio nacional durante la pandemia; (ii) emplea un medio adecuado y efectivamente conducente -la reducción de la carga financiera- que contribuye razonablemente a lograr dicha finalidad; y (iii) genera una interferencia leve en el deber de contribuir a la financiación de gastos públicos. Se consideró, además, que la medida no era discriminatoria respecto de otros grupos, dado que el régimen tributario ordinario prevé exenciones y beneficios adicionales, que permiten afirmar que el contenido del artículo 2 es razonable."

1.1 Constitucional

"...ARTÍCULO 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración. El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes..."

Adicionalmente, es sustento constitucional del presente proyecto, las consideraciones que se expondrán más adelante, con relación a la facultad del Congreso de la República de derogar, modificar o adicionar los decretos legislativos en aquellas materias que ordinariamente son de iniciativa del Gobierno, de acuerdo con el artículo 215 de la Constitución Política.

1.2 Legal.

Ley 3 de 1992 "Por la cual se expiden normas sobre las Comisiones del Congreso de Colombia y se dictan otras disposiciones".

"...ARTÍCULO 2º Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:

(...) Comisión Tercera. Comisión Tercera. Compuesta de quince (15) miembros en el Senado y veintinueve (29) miembros en la Cámara de Representantes, conocerá de: hacienda y crédito público; impuesto y contribuciones; exenciones tributarias; régimen monetario; leyes sobre el Banco de la República; sistema de banca central; leyes sobre monopolios; autorización de empréstitos; mercado de valores; regulación económica; Planeación Nacional; régimen de cambios, actividad financiera, bursátil, aseguradora y de captación de ahorro. (...)"

Ahora bien, este proyecto de ley se justifica en el marco de las competencias otorgadas al Congreso de la República por el artículo 215 de la Constitución Política, que dispone:

"Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de Emergencia por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario.

Mediante tal declaración, que deberá ser motivada, podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos.

Estos decretos deberán referirse a materias que tengan relación directa y específica con el Estado de Emergencia, y podrán, en forma transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes. En estos últimos casos, las medidas dejarán de regir al término de la siguiente vigencia fiscal, salvo que el Congreso, durante el año siguiente, les otorgue carácter permanente (...)

(...) El Congreso, durante el año siguiente a la declaratoria de la emergencia, podrá derogar, modificar o adicionar los decretos a que se refiere este artículo, en aquellas materias que ordinariamente son de iniciativa del Gobierno. En relación con aquellas que son de iniciativa de sus miembros, el Congreso podrá ejercer dichas atribuciones en todo tiempo". (Subrayado nuestro).

De acuerdo a lo establecido, el Congreso tiene la competencia para adicionar, modificar o derogar estos decretos dentro del año siguiente a la declaratoria del estado de emergencia económica, social y ecológica en aquellas materias que ordinariamente son de iniciativa del Gobierno, por medio de una ley que tenga como fin otorgarle carácter permanente a la medida, y bajo este entendido no tendría que mediar el aval del Ejecutivo, cuando existe una habilitación constitucional directa.

Esto último significa que, la Carta Magna permite que el Congreso presente iniciativas legislativas respecto de materias que ordinariamente están en cabeza del Gobierno nacional, pero que, en un estado de emergencia el Legislador queda facultado para

<p>realizar dichas modificaciones, adiciones o derogaciones sin ser necesario un concepto favorable.</p> <p>Finalmente, y teniendo en cuenta que la Corte no ha dado claridad al Congreso sobre la manera en que debe interpretarse el límite temporal que impone el artículo 215 de la Constitución y cómo debe entenderse el año siguiente a la declaratoria, es decir, si se empieza a contabilizar a partir del inicio de la próxima legislatura o por el contrario es el año calendario inmediatamente siguiente a aquel de la declaratoria, tal y como se expone en el Salvamento Parcial de Voto de los Magistrados José Fernando Reyes Cuartas y Alberto Rojas Ríos, respecto de la Sentencia C- 145/20 que estudió la constitucionalidad del Decreto Legislativo 417 del 17 de marzo de 2020, <i>“por el cual se declara un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional”</i>, la tesis manejada por los autores y ponentes consiste en que al haberse radicado este proyecto de ley el día 5 de agosto de 2020, esta iniciativa legislativa se encuentra ajustada a cualquiera de los dos supuestos, esto es, la próxima legislatura que se referencia termina el 20 de junio de este año y el año calendario siguiente al de la declaratoria es este 2021 que corre. Por lo tanto, se ajusta a lo establecido en el artículo 215 de la Constitución de 1991.</p> <p>3. La Internet como servicio esencial y como medio para la materialización de derechos.</p> <p>Los servicios de telecomunicaciones fueron reconocidos por el Decreto Legislativo 555 de 2020 del presidente de la República como esenciales, justificando dicha medida en que estos servicios permiten la protección de bienes jurídicos ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. Agregó el Gobierno Nacional sobre este particular: <i>“Si bien los artículos 10 y 73 de la Ley 1341 de 2009, 1 de la Ley 182 1995 y 1 de la Ley 1369 de 2009, definen que estos servicios son públicos, no han determinado que revisten naturaleza de esenciales, adicionalmente, fueron expresamente excluidos del régimen de los servicios domiciliarios por el citado artículo 73. Esta declaratoria es especialmente importante para garantizar la operación, adecuación y mantenimiento de las redes e infraestructura de telecomunicaciones y postales de manera ininterrumpida, durante la emergencia, porque estos servicios habilitan la comunicación remota, que es fundamental para permitir el desarrollo de actividades en condiciones no presenciales que permitan el distanciamiento social y aislamiento, acciones claves para la contención y mitigación del COVID-19 (...)</i></p>	<p>La Corte Constitucional, en sentencia C-691 del 9 de julio de 2008, estableció el criterio para determinar si un servicio público es esencial, señalando <i>“(…) cuando “las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales”</i>.</p> <p>La Sentencia C-209/20, del Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez, declara exequible el Decreto Legislativo 555 de 2020. En cuanto a las medidas tomadas, se determina lo siguiente: <i>“Luego de aplicar los juicios de finalidad, de conexidad material, de motivación suficiente, de ausencia de arbitrariedad, de intangibilidad, de no contradicción específica, de incompatibilidad, de necesidad, de proporcionalidad y de no discriminación, la Corte pudo constatar que todas las medidas adoptadas en el decreto examinado superaban los antedichos juicios. Por lo tanto, concluyó que el Decreto Legislativo 555 de 2020 supera el examen material de constitucionalidad.”</i></p> <p>El carácter esencial de estos servicios, no debe restringirse a la situación originada por el COVID-19, que demanda la realización de actividades de manera remota, puesto que la Internet se ha convertido en una herramienta que permite proteger bienes o la satisfacción de intereses o la realización de valores ligados al respeto de los derechos y las libertades fundamentales.</p> <p>La Internet permite el goce efectivo de derechos de libre expresión y opinión. En el año 2011, el Relator Especial de las Naciones Unidas para la promoción y protección para el derecho de libre expresión y opinión, Frank La Rue, presentó un informe donde analizó las principales tendencias y desafíos relacionados con el derecho de todas las personas a buscar, recibir y difundir información e ideas de todo tipo por internet. En este informe destaca:</p> <p><i>“Pocas apariciones de nuevas tecnologías de la información, por no decir ninguna, han tenido un efecto tan revolucionario como la creación de Internet. A diferencia de cualquier otro medio de comunicación, como la radio, la televisión y la imprenta, todos ellos basados en una transmisión unidireccional de información, Internet representa un gran avance como medio interactivo. De hecho, con la llegada de los servicios Web 2.0, integrados por plataformas de intermediación que facilitan el intercambio participativo de información y la colaboración en la creación de contenidos, los usuarios han dejado de ser receptores pasivos para</i></p>
<p>convertirse en generadores activos de información. Estas plataformas son especialmente útiles en países donde no hay medios de comunicación independientes, pues permiten a los usuarios intercambiarse opiniones críticas y encontrar información objetiva. Además, los medios de comunicación tradicionales también pueden aprovechar Internet para ampliar enormemente su público a un costo nominal. En un plano más general, al permitir el intercambio instantáneo de información e ideas a bajo costo a través de las fronteras nacionales, Internet facilita el acceso a información y conocimientos que antes no se podían obtener, lo cual, a su vez, contribuye al descubrimiento de la verdad y al progreso de la sociedad en su conjunto”. (A/HRC/17/27, 19).</p> <p>En este sentido, el relator liga el acceso a Internet con el artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Si bien ello no implica que el acceso a Internet sea, por ahora, un derecho en sí mismo, crear barreras que dificulten el acceso podría llevar a una disminución en el disfrute a la capacidad de los ciudadanos de comunicar ideas, por ejemplo.</p> <p>Pero el informe del relator va más allá. También muestra cómo el acceso a internet permite el disfrute de herramientas que facilitan el desarrollo económico y se convierte en un instrumento de educación:</p> <p><i>“Así pues, preocupa al Relator que, al no tener acceso a Internet, que facilita el desarrollo económico y el disfrute de diversos derechos humanos, los grupos marginados y los Estados en desarrollo sigan lastrados por su situación de desventaja, que perpetúa la desigualdad entre Estados y dentro de un mismo Estado. Como ha señalado antes el Relator Especial, para hacer frente a situaciones de desigualdad es fundamental que los sectores de la sociedad marginados o desfavorecidos puedan expresar con eficacia sus agravios y hacerse oír. Internet ofrece a esos grupos un medio fundamental para obtener información, hacer valer sus derechos y participar en debates públicos sobre los cambios sociales, económicos y políticos necesarios para mejorar su situación. Además, es un importante instrumento de educación, pues da acceso a una fuente de conocimientos amplia y en aumento, suplementa o transforma las formas tradicionales de enseñanza y, mediante iniciativas de “libre acceso”, pone a disposición de la población de los Estados en desarrollo oportunidades de investigación académica antes inasequibles. Además, los beneficios educativos</i></p>	<p>derivados del uso de Internet contribuyen directamente al capital humano de los Estados” (A/HRC/17/27, 60).</p> <p>De igual forma, la Internet ayuda con la materialización del derecho de información. Sobre el mismo, la Constitución Política establece en su artículo 23, que podrán presentarse peticiones respetuosas a las autoridades. El Estado colombiano ha venido implementando estrategias para atender a través de la Internet los derechos de petición. Utilizando la red para agilizar las solicitudes de los ciudadanos, lo cual permite una gestión pública más ágil y responder de forma eficiente a las solicitudes presentadas, y serviría para optimizar el intercambio de información de acuerdo con lo señalado en el Informe del Relator de las Naciones Unidas, aquí referenciado.</p> <p>En lo que respecta al derecho a la educación, mas concretamente, la emergencia originada por el COVID-19 evidenció la importancia de la educación a través de medios remotos y la necesidad de garantizar que los estudiantes en Colombia accedan a este servicio esencial, a fin de materializar de manera efectiva su derecho a la educación.</p> <p>El artículo 67 de la Constitución Política contempla que la educación es un derecho de la persona y un servicio público con función social. Sobre este particular, es importante traer a colación la Observación General No. 13 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que señaló los requisitos que debe cumplir la educación, a fin de que se entienda garantizado el derecho de manera efectiva.</p> <p>La accesibilidad, uno de los requisitos de la educación establecidos en la precitada Observación General, tiene tres componentes: No discriminación, accesibilidad material y accesibilidad económica. En este caso, se hará referencia a la accesibilidad material, con relación a la cual se sostiene: <i>“Accesibilidad material. La educación ha de ser asequible materialmente, ya sea por su localización geográfica de acceso razonable (por ejemplo, una escuela vecinal) o por medio de la tecnología moderna (mediante el acceso a programas de educación a distancia)”</i> (Comité DESC, 1999). En esa medida, la accesibilidad, no se restringe a la situación extraordinaria originada por la emergencia, sino que, en aras de hacer la educación accesible, las tecnologías de la información y las comunicaciones, y una tarifa menor de los servicios de internet, permitirían mejorar las condiciones de acceso y ampliar la cobertura educativa.</p>

En definitiva, la Internet es la principal aliada para la garantía real de la educación en estos tiempos de pandemia y de distanciamiento social, es por ello que, la honorable Corte Constitucional por medio de la Sentencia T-030/20, concedió la protección del derecho fundamental a la educación, determinando que el acceso y uso del servicio de Internet forma parte de la faceta prestacional de este derecho, es decir, la Internet es una de las tantas herramientas que permiten su goce efectivo. Sobre su decisión la Corte aclara:

“La garantía del derecho a la educación en este contexto se materializa en que, sea cual sea la metodología elegida, esta sea de calidad y adecuada, en el marco del régimen constitucional y legal del Estado colombiano” (Corte Constitucional, 2020).

Finalmente, en cuanto al **derecho al trabajo**, se tiene que dentro de los servicios que hoy en día se prestan por Internet, se incluyen los concursos de empleo público, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO). En este sentido, aumentar la capacidad de los ciudadanos para acceder a Internet, facilita el acceso a trabajar con el Estado.

De igual manera, el teletrabajo, instaurado a partir de la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, es una herramienta que permite a las personas acceder al trabajo, favoreciendo a su vez, el autoempleo a través de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. De esa manera, si más personas tienen acceso a Internet a partir de la disminución de las tarifas, se facilita la aplicación de esta forma de organización laboral y el autoempleo.

Sobre el particular, es preciso hacer énfasis en que, en medio de la pandemia, para abril de 2020 el teletrabajo mostró un “...aumento de casi el 400% en relación con los dos años anteriores” (Ministerio de las TIC, 2020³) y permitió que las entidades del Estado y las empresas pudieran continuar su operación en medio de las medidas de distanciamiento, aislamiento, restricciones a la movilidad, entre otras.

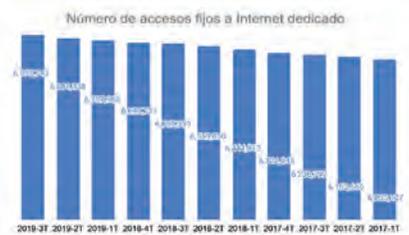
Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también considera que aun después de la pandemia, las cifras de teletrabajo serán muy superiores a las que existían antes de esta contingencia que obligó al mundo entero a replantear la manera de vivir y de producir (OIT, 2020, p.27).

4. La importancia de la inclusión digital.

La inclusión digital podría considerarse como la inclusión social del siglo 21, en el sentido que su acceso ayudaría a cerrar brechas económicas, en la educación, en el acceso a la información y en lo laboral, como ya se expuso. Entre más personas puedan acceder a los servicios que se ofrecen a través de Internet, mejores índices de igualdad se pueden lograr.

Lo anterior se ve reflejado también en los trámites y servicios que hoy el Estado ofrece en línea. Según el departamento Administrativo de la Función Pública, el 61% de los 2.633 trámites que realiza el estado son parcial o totalmente virtuales¹. Adicionalmente, existen trámites que realizan privados con funciones públicas, como el registro mercantil, que hoy en día se pueden realizar de forma virtual. Según Confecámaras, 4 de cada 10 empresarios realizaron el trámite de forma virtual. De éstos, 737.827 corresponde a la renovación hecha por personas naturales.

Esta tendencia de poner servicios en línea va de la mano con el hecho que la cantidad de personas que usan Internet en el país viene creciendo. El Ministerio TIC informó que, para el tercer trimestre de 2019, había 6'997.734 accesos fijos a internet dedicado.



Fuente: MinTIC²

¹ https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28586175/28586246/15-08-2019_Medios_de_realizaci%C3%B3n_tr%C3%A1mites.pdf/a5c37749-aa7f-8544-3da0-9a7df3e17735?t=1565873842617
² <https://colombiatic.mintic.gov.co/679/w3-propertyvalue-47271.html>

Igualmente, el número de abonados a telefonía móvil continúa en aumento. El Ministerio TIC informó que, para el tercer trimestre de 2019, existían 65'116.052 abonados en telefonía móvil.



Fuente: MinTIC³

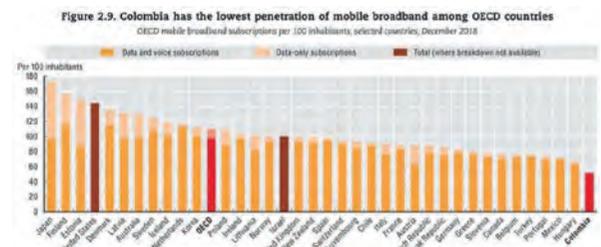
La inclusión digital también supone una discusión acerca del número de personas que usan teléfonos móviles, con respecto a quienes usan ordenadores de escritorio o computadores portátiles. Según DataReportal, a enero de 2020 el 95% de los usuarios de Internet, también utilizaron un teléfono móvil.

Colombia está en el puesto 15 en lo que respecta al número de usuarios de Internet de banda ancha fija, y el puesto 14 para móvil, cuando se compara con los resultados nominales de otros países de la OCDE.

Dicho lo anterior, el país debe trabajar aún más en la penetración de Internet. Lo anterior significa, entre otras cosas, que se debe aumentar la proporción de personas del total de la población que tienen acceso a Internet. Según el informe DataReportal⁴, la penetración de Internet del país fue del 69% a enero de 2020. Esto significa que Colombia cuenta con más de 35 millones de usuarios de Internet, con una tasa de crecimiento del 2,9% anual, de acuerdo con los estimados de este informe.

³ <https://colombiatic.mintic.gov.co/679/w3-propertyvalue-47271.html>
⁴ El informe DataReportal es un informe hecho por Simon Kemp y Kepios, y fue financiado entre otros por Hootsuite y We Are Social. <https://datareportal.com/about>

En la misma línea, la inserción de las TIC es distinta entre los diferentes estratos socioeconómicos en el país. La penetración de estos servicios en estrato 1 es del 21.7%, mientras que para el estrato 6 es del 98% (MinTIC, 2019). Cuando se compara la penetración de banda ancha móvil, con otros países de la OCDE, Colombia tiene una de las penetraciones de Internet más bajas, como se muestra a continuación:



“Colombia tiene la penetración de banda ancha móvil más baja entre todos los países de la OCDE” (traducción propia) Fuente: OCDE, 2019. P. 35

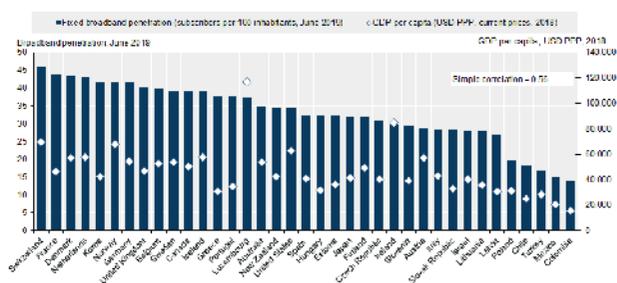
De igual forma para el año 2020, Bogotá D.C. encabeza la lista con el mayor índice de penetración del país, con un 26.1%; seguida del Valle del Cauca, con 22.5%. El departamento con menos penetración es Vaupés, con 0,2%. En la siguiente tabla se muestra el índice de penetración por departamento durante el segundo trimestre del 2020:

Índice de penetración por departamento, segundo trimestre del 2020

DEPARTAMENTO	2T-2020
BOGOTÁ D.C.	26.1%
VALLE DEL CAUCA	22.5%
RISARALDA	20.2%
ANTIOQUIA	19.8%
QUINDÍO	19.4%
SANTANDER	15.4%
TOTAL NACIONAL	15.2%
CUNDINAMARCA	13.9%
ATLANTICO	13.8%
CALDAS	13.5%
META	13.0%
TOLIMA	12.2%
NORTE DE SANTANDER	10.8%
CASANARE	10.8%
HUILA	10.4%
BOYACÁ	9.9%
BOLIVAR	9.0%
CESAR	8.4%
PUTUMAYO	7.8%
CAQUETA	7.5%
NARIÑO	6.3%
MAGDALENA	6.2%
LA GUAJIRA	5.3%
CHOCÓ	4.9%
ARCHIPELAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	4.8%
GUAVIARE	3.3%
GUAINÍA	3.3%
AMAZONAS	1.7%
VICHADA	1.3%
VAUPÉS	0.2%

Fuente: Portal Oficial de Estadísticas del Sector TIC – Colombia TIC

Esta situación es aún más crítica cuando se comparan los costos de los planes internet con los presupuestos de los ciudadanos. Al hacer el cálculo relacionando el GDP per cápita, es decir lo que gana en promedio una persona en el país, Colombia pasa al último lugar.



Fuente: Datos sobre penetración de internet de la OCDE, para enero de 2019⁵.

Los precios de estos servicios, se han convertido en una barrera para el acceso a Internet en Colombia. En la última Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares (ENPH), realizada por el DANE, se informó que, a nivel nacional, el gasto corriente mensual promedio en el sector de información y comunicación fue de \$81.000 COP, existiendo un comportamiento diferenciado entre áreas urbanas y rurales.

En cabeceras municipales, este gasto promedio fue de \$91.000 COP y en los hogares de los centros poblados y rural disperso, \$29.000 COP. Actualmente es el gasto más bajo entre los otros servicios para este segmento de la población. Este comportamiento de los centros poblados y rurales dispersos, también se debe a que en Colombia hay 20 millones de ciudadanos que no cuentan con Internet de banda ancha, muchos de los cuales están ubicados en dichas zonas (MinTIC, 2019).

En este orden de ideas, mejorar la penetración de Internet para garantizar acceso a servicios, necesita de precios que se ajusten a las capacidades adquisitivas de los colombianos, y así mejorar la relación entre el gasto de Internet móvil con respecto a los presupuestos reales de los colombianos.

⁵ <http://www.oecd.org/sti/broadband/broadband-statistics/>

5. El acceso a internet como buena práctica OCDE.

Con la inclusión de esta exención fiscal en materia de servicios de telecomunicaciones, también se acogerían las recomendaciones realizadas por la OCDE sobre la materia, por cuanto se permitiría reducir la brecha de asequibilidad que enfrentan millones de colombianos para acceder a estos servicios.

En 2019, la OCDE advirtió que las desigualdades en Colombia habían hecho que el acceso a Internet se convirtiera en un privilegio. “La alta desigualdad en Colombia llevó a una clase media más pequeña que la mayoría de países de la OCDE, poniendo el acceso a Internet en casa lejos de muchos hogares. (OECD, 2016b) Como resultado, muchas personas están en riesgo de quedar rezagadas, con la mitad de las personas sin acceso a internet reportando que los altos costos son la principal barrera para no acceder a Internet (DANE, 2018a)”⁶. En este sentido, tanto la desigualdad estructural del país como los precios de los planes de Internet son las principales barreras para un acceso masivo de este servicio.

Estas observaciones vienen de la mano con el hecho de que Colombia tiene, comparativamente, precios de tarifa por la prestación de Internet más altos que otros países miembros. Lo anterior, si se comparan los precios por unidad del cargo a dólares PPP (purchasing power parity por su sigla en inglés, o paridad del poder adquisitivo). Esto quiere decir que, con respecto al poder adquisitivo de 5 países miembros, Colombia tiene el costo más alto, como se muestra a continuación:



Fuente: Elaboración propia con cifras de OCDE 2019, p. 92⁷.

⁶ “OECD Reviews of Digital Transformation: Going Digital in Colombia” octubre de 2019. Pg. 58. Traducción propia. <http://www.oecd.org/colombia/oecd-reviews-of-digital-transformation-going-digital-in-colombia-781185b1-en.htm>

⁷ Tomado de OECD Economic Surveys: Colombia 2019. La explicación técnica de las cifras usada por la OCDE en el anexo técnico es la siguiente: “Los precios de telefonía móvil son la tarifa local de 1 minuto de telefonía prepago. Todos los

Adicional al análisis de las barreras de acceso, la OCDE realizó un estudio de las cargas fiscales en servicios de telecomunicaciones, y mostró cómo estos impuestos terminan siendo pagados por los usuarios finales, por lo cual recomienda su eliminación, en los siguientes términos:

“Actualmente, se imponen múltiples impuestos y cuotas sobre el consumo de servicios de comunicación y sobre el sector de la comunicación. Los impuestos para los consumidores pueden dividirse en impuestos sobre el uso de la comunicación, servicios e impuestos sobre teléfonos. Además del impuesto al valor agregado (IVA) estándar del 19%, los dispositivos móviles y los servicios de voz y datos están sujetos a un impuesto adicional del 4%. Es difícil justificar este impuesto de “lujo” sobre los servicios de comunicación, que son la base necesaria de la economía digital y para un sector con externalidades positivas para toda la economía. El impuesto adicional sobre los servicios móviles tiene un efecto directo sobre el costo total que los consumidores tienen que pagar por sus servicios de comunicación y, como consecuencia, corre el riesgo de obstaculizar la adopción de servicios de comunicación y, a su vez, innovación e inversión en el sector. Se sugiere enfáticamente eliminar este impuesto”⁸.

Si bien el informe de 2019 reconoce los avances que se han hecho en aras de cerrar brechas en el uso de Internet, a través de los programas de Internet Móvil Social para la Gente y de Wifi gratuito, la OCDE recomienda a Colombia que las conexiones sean más accesibles. La primera recomendación de la OCDE al país en lo que respecta a conectividad, es que se aumente la tasa de Internet de alta calidad a través de puntos fijos y móviles a precios competitivos. En este sentido, dar un carácter permanente a la medida tributaria que impone el Decreto Legislativo 540 de 2020, ayudaría a disminuir los costos para el usuario final de los servicios de conexión y acceso a voz e Internet móviles.

precios son convertidos a dólares PPP, utilizando las tasas de conversión publicada por el World Economic Outlook del Fondo Monetario Internacional”. Traducción propia. <https://doi.org/10.1787/e4c64889-en>

⁸ “OECD REVIEWS OF DIGITAL TRANSFORMATION: GOING DIGITAL IN COLOMBIA”, OCDE, 2019. Pp. 48. Traducción propia.

Bibliografía

Corte Constitucional. (2020b). "Sentencia T-030/20". Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-030-20.htm>

Corte Constitucional. (2020a). "Sentencia C-151/20". Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-151-20.htm>

Corte Constitucional. (2020). "Sentencia C-193/20". Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-193-20.htm>

Corte Constitucional. (2020). "Sentencia C-208/20". Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-208-20.htm#:~:text=%E2%80%A6%20tiene%20por%20objeto%20comprobar,derecho%20humanos%20ratificados%20por%20Colombia.>

DANE, (2018). "Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares (ENPH)". Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-de-presupuestos-de-los-hogares-enph>

DataReport Colombia, (2020). "Digital Colombia 2020". Recuperado de: <https://datareportal.com/reports/digital-2020-colombia>

DIAN (2020). "Respuesta a Derecho de petición enviado el 21 de mayo de 2020. Radicado 100000000202-0073. 3 folios".

DIAN, (2020). "Observación General No. 13 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales". Recuperado de: <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-13-derecho-educacion-articulo-13>

Ministerio de las TIC. (2019). "Situation de urgencia. Cerrar la brecha digital".

Recuperado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Columnas-Ministra-TIC/82174:Sentido-de-urgencia-Cerrar-la-brecha-digital>

Ministerio de las TIC. (2019). "Internet satelital, opción para conectar el campo y mejorar la competitividad". Recuperado de: <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/MinTIC-en-los-Medios/100374:Internet-satelital-opcion-para-conectar-el-campo-y-mejorar-la-competitividad>

Ministerio de las TIC. (2020). "El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia". Recuperado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia#:~:text=Esto%20evidencia%20el%20r%C3%A1pido%20crecimiento,y%20%20m%C3%A1s%20de%202.600%20personas>

Ministerio de las TIC. (2021). "Respuesta a Derecho de petición enviado el 05 de febrero de 2021. Radicado #211003312. 59 folios". Disponible en: <https://1drv.ms/b/s!Am5nme7gWwIqTfVtDCNe--yIve?e=IOT0eE>

OCDE. (2019). "Datos sobre internet de la OCDE, para Colombia enero de 2019". Recuperado de: <http://www.oecd.org/sti/broadband/broadband-statistics/>

OCDE, (2019). "OECD REVIEWS OF DIGITAL TRANSFORMATION: GOING DIGITAL IN COLOMBIA". Recuperado de: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/781185b1-en.pdf?expires=1590683058&id=id&accname=guest&checksum=4C29C3E21EF4756A59ACA0ECB0D062F>

ONU, (1999) Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. "Observación General No. 13 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales". Recuperado de: <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-13-derecho-educacion-articulo-13>

ONU, (2011). Consejo de Derechos Humanos. "Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, Frank La Rue". Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10048.pdf>

ANÁLISIS DE IMPACTO FISCAL

En materia del análisis del impacto fiscal de las normas, el artículo 7º de la Ley 819 de 2003, dispone que cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gastos u otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo e incluirse la misma en la exposición de motivos y ponencias de trámite de los Proyectos de Ley.

Teniendo en cuenta lo anterior y en atención a lo manifestado por la Corte Constitucional, la presente iniciativa pretende crear una exención tributarita que permita un alivio a los colombianos, desde el punto de vista de menor costo, para de esta manera facilitar la asequibilidad continua a un servicio esencial de Internet en medio de una crisis como la que hoy aqueja al país y al mundo. Es decir, el presente proyecto de ley otorga beneficios tributarios cobijando a los usuarios de los servicios de conexión y acceso a voz e Internet móviles que no superaren las 2 Unidades de Valor Tributario (Corte Constitucional, 2020º).

Con el fin de poder desarrollar en este proyecto de ley el acápite de impacto fiscal, uno de los autores de esta iniciativa radicó comunicación escrita dirigida al Director General de la DIAN, Dr. José Andrés Romero Tarazona, de fecha 21 de mayo de 2020, por medio de la cual le solicitó: 1. Remitir el histórico de recaudo tributario del cobro de IVA a telefonía celular y afines por el valor inferior a 2 UVT, relacionado con el artículo 512-2 del Estatuto Tributario, desagregado por anualidad. 2. Remitir el histórico de recaudo tributario a partir del cobro del IVA a telefonía celular y afines por valor superior a 2 UVT relacionado con el artículo 512-2 del Estatuto Tributario, desagregado por anualidad. En la respuesta de la entidad, se indicó claramente que no es posible informar el recaudo del impuesto sobre las ventas -IVA a la telefonía celular, toda vez que las empresas que prestan este servicio declaran y pagan el impuesto de manera agregada, además, los responsables de este impuesto pueden declarar y pagar por concepto del impuesto al consumo, otros valores adicionales causados por la venta de bienes y servicios gravados a las tarifas del

8% y 16%, lo que no permite establecer específicamente cual es el valor del impuesto al consumo a la prestación del servicio de telefonía celular. Para mayor claridad se transcribe la misma:

"- Recaudo histórico de IVA a la telefonía celular: No es posible informar el recaudo del impuesto sobre las ventas -IVA a la telefonía celular, toda vez que las empresas que prestan este servicio declaran y pagan el impuesto de manera agregada, lo que significa que:

- En la declaración del impuesto sobre las ventas -IVA no se desagrega el valor del IVA causado en la venta del servicio de telefonía celular de acuerdo con el valor del plan.
- Los prestadores del servicio venden planes que incluyen, además de la telefonía celular, servicios de internet y de televisión, sin que esto se pueda desagregar en la declaración del impuesto sobre las ventas -IVA.
- El pago del impuesto sobre las ventas -IVA que efectúan los prestadores del servicio de telefonía celular, incluye el impuesto generado en la venta de bienes y otros servicios gravados a la tarifa general.

- Recaudo Impuesto Nacional al Consumo:

(...)

Inicialmente, se debe tener en cuenta que el artículo 71 de la Ley 1607 de 2012 creó el impuesto nacional al consumo en la prestación del servicio de telefonía móvil y luego, a través del artículo 200 de la Ley 1819 de 2016, se extendió este impuesto a los servicios de internet, navegación móvil y servicio de datos.

De igual manera, es preciso señalar que los responsables de este impuesto pueden declarar y pagar por concepto del impuesto al consumo, además del generado en la prestación del servicio de telefonía móvil, otros valores causados por la venta de bienes y servicios gravados a las tarifas del 8% y 16%, lo que no permite establecer específicamente cual es el valor del impuesto al consumo a la prestación del servicio de telefonía celular.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presenta el valor del impuesto nacional al consumo a la telefonía, datos y navegación móvil, reconocido en las declaraciones del impuesto nacional al consumo desde el año 2013 hasta el año 2019, específicamente en el renglón 33 – Impuesto servicios gravados a la tarifa” del 4%.

Año	Valor impuesto reconocido
2013	312.177
2014	333.831
2015	305.083
2016	269.625
2017	211.651
2018	176.722
2019	148.069

Valores en millones de pesos corrientes

Fuente: Derecho de petición- DIAN (2020)

De acuerdo con lo anteriormente expuesto por la DIAN y al concepto allegado el día 4 de diciembre de 2020 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el cual no se hace mención acerca de los valores de la aminoración del recaudo nacional, para los autores y ponentes no les resulta posible determinar el impacto fiscal que tendría para la economía del país el otorgamiento del beneficio tributario que aquí se pretende y mucho menos determinar si la medida resulta compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

En la Sentencia C-866 de 2010, se indica por parte de la alta Corporación, lo siguiente:

“ii) el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 corresponde al Congreso, pero principalmente al Ministro de Hacienda y Crédito Público, en tanto que “es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto” (CORTE CONSTITUCIONAL, 2010).

Así las cosas, muy amablemente le solicito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público ilustrarle a este congreso las consecuencias económicas del presente proyecto de ley, y nos indique en cifras o valores el respectivo impacto o aminoración del recaudo Nacional.

RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

La Ley 2003 de 2019 “Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992 y se dictan otras disposiciones”, modificó el régimen de conflicto de intereses de los Congresistas e introdujo la obligación de que se incluyan en el proyecto y en las ponencias, un acápite que describa las circunstancias o eventos que pueden generar un conflicto de interés.

Sobre este particular, el inciso primero del artículo 3 señala lo siguiente: «**Artículo 3.** El artículo 291 de la Ley 5 de 1992 quedará así: **Artículo 291. Declaración de Impedimentos.** El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar».

Teniendo en cuenta la obligación del artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, a continuación, se proponen algunas de las situaciones que podrían dar lugar a un conflicto de interés por parte de los congresistas al momento de discutir o votar este proyecto de ley. Lo anterior no implica que sean las únicas situaciones o causales que podrían configurar un conflicto de interés, por lo que si algún congresista considera que existe otra causal por la cual deba declararse impedido, deberá manifestarlo oportunamente:

- a) Ser accionista de empresas que presten los servicios de conexión y acceso a voz e internet móviles.
- b) Que su cónyuge, compañero o compañera permanente o alguno de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil sea directivo o accionista de empresas que presten los servicios de conexión y acceso a voz e internet móviles.

MODIFICACIONES PROPUESTAS EN EL TEXTO PARA PRIMER DEBATE

Me permito radicar la siguiente ponencia para primer debate en Senado de la República, que adopta el texto definitivo aprobado por la plenaria de la Honorable Cámara de Representantes, con algunas modificaciones en la exposición de motivos. De igual forma, se realizaron modificaciones en el título, eliminándose la expresión “y se dictan otras disposiciones”.

También, se debió reenumerar el articulado atendiendo la eliminación del artículo 2 que se dio en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

PROPOSICIÓN FINAL

Por las anteriores consideraciones, propongo a la Comisión Tercera, Constitucional Permanente del honorable Senado de la República, darle Primer Debate al Proyecto de Ley No. 381 de 2021 Senado – 325 de 2020 Cámara, “**POR LA CUAL SE MODIFICA Y SE LE DA EL CARÁCTER DE LEGISLACIÓN PERMANENTE AL ARTÍCULO 2 DEL DECRETO LEGISLATIVO No. 540 DE 2020 DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, EXPEDIDO EN EL MARCO DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN DE EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**”.

Atentamente,


RICHARD AGUILAR VILLA
 Senador de la República
 Ponente y autor

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTO DE LEY No. 381 DE 2021 SENADO – 325 DE 2020 CÁMARA

“**POR LA CUAL SE MODIFICA Y SE LE DA EL CARÁCTER DE LEGISLACIÓN PERMANENTE AL ARTÍCULO 2 DEL DECRETO LEGISLATIVO No. 540 DE 2020 DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, EXPEDIDO EN EL MARCO DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN DE EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

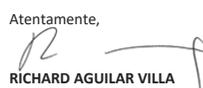
ARTÍCULO 1. EXENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS A LOS SERVICIOS DE VOZ E INTERNET MÓVILES.

El artículo 2 del Decreto Legislativo No. 540 de 2020 del Presidente de la República, se modificará en los siguientes términos y tendrá el carácter de legislación permanente:

Servicios de voz e internet móviles exentos del impuesto sobre las ventas. Los servicios de conexión y acceso a voz e internet móviles cuyo valor no supere dos (2) Unidades de Valor Tributario – UVT, estarán exentos del impuesto sobre las ventas.

Parágrafo. La exención de que trata el presente artículo debe reflejarse en la facturación al usuario.

ARTÍCULO 2. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Atentamente,

RICHARD AGUILAR VILLA
 Senador de la República
 Ponente y autor

Bogotá D.C., 06 de Abril de 2021

En la fecha se recibió Ponencia y texto propuesto para primer Debate del Proyecto de Ley No.381/2021 Senado - 325/2020 Cámara. "POR LA CUAL SE MODIFICA Y SE LE DA EL CARÁCTER DE LEGISLACIÓN PERMANENTE AL ARTÍCULO 2 DEL DECRETO LEGISLATIVO No. 540 DE 2020 DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, EXPEDIDO EN EL MARCO DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN DE EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". Presentada por el H.S. Richard Aguilar Villa.

Cordialmente,

RAFAEL OYOLA ORDOSGOITIA
Secretario General
Comisión III – Senado.

CONTENIDO

Gaceta número 226 - martes 6 de abril de 2021

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto al proyecto de ley número 229 de 2020 Senado, 129 de 2019 Cámara, por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones..... 1

Informe de ponencia para primer debate del proyecto de ley número 373 de 2021 Senado, por medio de la cual se modifican el Decreto 639 de 2020, la Ley 2060 de 2020 y el Decreto 815 de 2020 para extender las medidas de apoyo al empleo formal..... 22

Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto en el Senado de la República del proyecto de ley número 381 de 2021 Senado–325 de 2020 Cámara, por la cual se modifica y se le da el carácter de legislación permanente al artículo 2° del Decreto Legislativo número 540 de 2020 del Presidente de la República, expedido en el marco del estado de excepción de emergencia económica, social y ecológica y se dictan otras disposiciones. 25