



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXX - Nº 507

Bogotá, D. C., miércoles, 26 de mayo de 2021

EDICIÓN DE 16 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

ACTAS DE COMISIÓN

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL
PERMANENTE HONORABLE SENADO DE LA
REPÚBLICA

ACTA NÚMERO 37 DE 2020

(noviembre 12)

Trigésima Séptima Sesión Ordinaria Virtual
Legislatura 2020-2021

“Tema: Audiencia pública: Audiencia pública 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.

Aprobada el día 16 de septiembre de 2020, según Proposición número 13, como consta en el Acta 17.

Iniciativa: Honorable Senado Laura Ester Fortich Sánchez”

De manera virtual, siendo las nueve y cinco minutos (09:05 a. m.) de la mañana, del día jueves doce (12) de noviembre de dos mil veinte (2020), en Bogotá, D. C., actuando como Presidente de la sesión el Vicepresidente, honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte y como Secretario General, el doctor Jesús María España Vergara, se dio inicio a la Audiencia Pública, virtual, programada para la fecha, con el siguiente Orden el Día:

ORDEN DEL DÍA

Jueves 12 de noviembre de 2020 - Acta número 37

Plataforma Youtube: Compartiremos transmisión en vivo de la sesión a través del Canal de la Comisión Séptima del Senado mediante la plataforma de YouTube:

<https://www.youtube.com/channel/UCVnZKJeJxweHebgm5DEeTIA>

Trigésima Séptima Sesión Ordinaria no Presencial

Audiencia Pública Licencia Compartida

Legislatura 2020-2021

Plataforma Zoom

Hora: Nueve de la mañana

Por instrucciones de la Honorable Mesa Directiva de esta Célula Legislativa (honorable Senador José Ritter López Peña – Presidente – y honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte-Vicepresidente), el Orden del Día propuesto para la sesión ordinaria del día **jueves 12 de noviembre de 2020**, que aquí se convoca, según el artículo 80 del Reglamento Interno del Congreso, es el siguiente:

I

Llamado a lista y verificación del quórum

II

Informes de la Mesa Directiva

III

“Tema: Audiencia pública: Audiencia pública 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.

Aprobada el día 16 de septiembre de 2020, según Proposición número 13, como consta en el Acta 17.

Iniciativa: Honorable Senadora Laura Ester Fortich Sánchez”

Realícese una audiencia pública 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, en la que se escuchen las

consideraciones de los diferentes sectores interesados en la iniciativa legislativa.

Para tal fin, invítese a los siguientes interesados.

1. Ministerio del Trabajo.
2. Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
3. Ministerio de Salud y Protección Social.
4. Procuraduría delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, adolescencia, familia y mujeres.
5. Defensoría del Pueblo.
6. ONU Mujeres.
7. Embajada de Suecia en Colombia.
8. Organización Internacional del Trabajo.
9. Asociaciones y representantes de los trabajadores.
10. Asociaciones y representantes del sector productivo del país.
11. Asociaciones de mujeres en Colombia.
12. Profesionales con reconocida experiencia profesional en ejercicio de cátedra universitaria o investigación en temáticas asociadas a la iniciativa legislativa.
13. Universidades públicas y privadas del país.
14. Organizaciones de la Sociedad Civil interesadas en la iniciativa legislativa.
15. Otros interesados que considere oportuno la célula legislativa.

Invitados:

Doctor Ángel Custodio Cabrera Báez- Ministro de Trabajo

Doctor Alberto Carrasquilla Barrera – Ministro de Hacienda

Doctor Fernando Ruíz Gómez - Ministro de Salud y Protección Social

Doctor Carlos Ernesto Camargo Assis - Defensor del Pueblo

Doctor Virgilio Hernández Castellanos - Procurador Delegada para la Defensa de los Derechos de la Infancia, Adolescencia, Familia y Mujeres

Doctora María-Noel Vaeza - Representante ONU Mujeres

Doctor Martin Sjogren - Consejero Político y Jefe Adjunto Embajada de Suecia en Colombia

Doctora Ana María Tribín - Investigadora

Profesora Natalia Ramírez - Profesora Asistente Universidad de Los Andes

Profesor David Pérez Reyna - Profesor Asistente Universidad de Los Andes

Profesora Carolina Vergel –Profesora Universidad Externado de Colombia

Doctora Diana Galindo Gutiérrez Profesional Senior Comunicación Interna Gerencia de Comunicación Enel

Profesora Silvia Otero Bahamón Profesor Principal Universidad del Rosario

Profesor José Fernando Serrano - Profesor Asistente Universidad de Los Andes

Doctora Simone Souto - Investigadora Universidad de Los Andes

Doctor Bruce MacMaster – Presidente Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

Doctora Mónica Fernández de Soto Camacho - Gerente de Comunicaciones y Asuntos de Gobierno de P&G (Procter & Gamble)

IV

Lo que propongan las honorables Senadoras y los honorables Senadores

*La Mesa Directiva saliente de la Comisión Séptima del Senado, altamente agradecerá la **puntual asistencia**, para efectos de evacuar las temáticas contempladas en el presente Orden del Día.*

JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA

Presidente

CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE

Vicepresidente



JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA

Secretario de la Comisión

Al inicio de la Audiencia Pública, virtual, se hicieron presentes los siguientes honorables Senadores y honorables Senadoras:

Blel Scaff Nadya Georgette

Fortich Sánchez Laura Ester

Lizarazo Cubillos Aydeé

Motoa Solarte Carlos Fernando

Palchucan Chingal Manuel Bitervo

Velasco Ocampo Gabriel Jaime.

En el transcurso de la Audiencia Pública, virtual, se hicieron presentes los siguientes honorables Senadores:

Castilla Salazar Jesús

Castillo Suárez Fabián Gerardo

Henríquez Pinedo Honorio Miguel

Romero Soto Milla Patricia.

Con excusa dejaron de asistir los honorables Senadores:

Polo Narváez José Aulo

Simanca Herrera Victoria Sandino.

Sus excusas fueron enviadas oportunamente a la Comisión de Acreditación Documental, para lo de su competencia.

El honorable Senador Pulgar Daza Eduardo Enrique, no asistió.

El honorable Senador López Peña José Ritter, estuvo conectado y se retiró de la plataforma por dificultades en la comunicación.

La Secretaría informó al señor Presidente, que la sesión se inició con quórum deliberatorio.

A continuación, de manera textual, conforme a la transcripción del audio grabado durante la sesión, se describen los hechos y las intervenciones de todos los intervinientes, durante el desarrollo de la presente sesión ordinaria, Legislatura 2020-2021, de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, así:

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Instan a los integrantes de la Comisión Séptima del Senado de la República, para verificar quórum, seguidamente, verificar la asistencia de los invitados a la audiencia pública de hoy, que corresponde al acta 37, Audiencia Pública al Proyecto de ley número 229 de 2020 Senado.

Blel Scaff Nadya Georgette.

Senadora Nadia por favor, no responde el llamado a lista, estaba conectada, está conectada pero no responde el llamado a lista.

Castilla Salazar Jesús Alberto

Castillo Suárez Fabián Gerardo

No responde el Senador Fabián

Fortich Sánchez Laura Ester.

Honorable Senadora Laura Ester Fortich Sánchez:

Cordial saludo para todos, Laura Fortich presente señor secretario.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias Senadora Laura

Henríquez Pinedo Honorio Miguel

No responde el Senador Honorio

Lizarazo Cubillos Aydeé.

Honorable Senadora Aydeé Lizarazo Cubillos:

Aydeé Lizarazo Cubillos presente secretario, con los buenos días para todos.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias Senadora Aydeé.

López Peña José Ritter.

Estuvo conectado y se retiró de la plataforma.

Motoa Solarte Carlos Fernando.

Honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Presente señor secretario.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias Senador.

Palchucan Chingal Manuel Bitervo.

Honorable Senador Manuel Bitervo Palchucan Chingal:

Palchucan Bitervo presente señor secretario.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Senador Bitervo, gracias

Polo Narváez José Aulo

Pulgar Daza Eduardo Enrique

Romero Soto Milla Patricia

Simanca Herrera Victoria Sandino

Velasco Ocampo Gabriel.

Honorable Senador Gabriel Jaime Velasco Ocampo:

Gabriel Velasco presente, con el saludo a todos.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias Senador Velasco, segundo llamado, Senadora:

Blel Scaff Nadya Georgette.

Honorable Senadora Nadya Georgette Blel Scaff:

Secretario buenos días, un saludo muy especial para todos.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias Senadora Nadya

Castilla Salazar Jesús Alberto

Castillo Suárez Fabián Gerardo

Henríquez Pinedo Honorio Miguel

Polo Narváez José Aulo

Pulgar Daza Eduardo Enrique

Romero Soto Milla Patricia

Simanca Herrera Victoria Sandino.

Seis Senadores de la Comisión Séptima del Senado, Senadores y Senadoras, contestaron el llamado a lista

señor presidente, hay quórum deliberatorio, una vez se constituya el quórum decisorio y se vayan conectando otros Senadores y Senadoras, la secretaria lo estará registrando.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Muchas gracias secretario, con quórum deliberatorio se abre la sección y sírvase señor secretario informar, veo varias personas en plataforma, de los invitados a la audiencia pública del día hoy, del Proyecto de ley número 229, quienes están en este momento conectados, para cumplir con el orden de intervinientes.,

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Del Ministerio del Trabajo, el doctor Ángel Custodio Cabrera, presentó excusa, tiene afectación de Covid y de los Viceministros y el Director de Derechos Humanos que podían reemplazarlo en la sesión de hoy, están un Municipio de Antioquia por hoy y mañana, por tanto, presentan excusa por inasistencia y no hay delegación. Doctor Alberto Carrasquilla Barrera, hay una excusa del señor Ministro, pero hay una delegación en el doctor Daniel Santiago Wills Restrepo, doctor Santiago Willis, nos puede contestar si está conectado, no lo veo conectado, no está.

Subdirector de Política Fiscal-Ministerio de Hacienda y Crédito Público doctor Daniel Santiago Wills Restrepo:

Acá presente Daniel Santiago Wills Restrepo, perdón tenía el micrófono apagado.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Ya está conectado el doctor Santiago, gracias, doctor Fernando Ruiz Gómez, Ministro de Salud y Protección Social, doctor Carlos Ernesto Camargo Assis Defensor del Pueblo, perdón,

Delegado del Ministerio de Salud y de Protección Social:

Doctor España buenos días, del Ministerio de Salud y Protección Social, nos acompaña la doctora Mónica Valderrama y el señor director de Financiamiento para acompañar la sesión de hoy, muchas gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

¿Pero quién intervendría la doctora Mónica?, el Director de Financiamiento quién es, el director de Financiamiento.

Delegado del Ministerio de Salud y de Protección Social:

El doctor Otoniel Cabrera.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

¿Y quién va a intervenir?

Director de Financiamiento-Ministerio de Salud y de Protección Social doctor Otoniel Cabrera Romero:

Si quieren intervengo yo, interrumpo yo, perdón.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Interviene el doctor Cabrera.

Director de Financiamiento-Ministerio de Salud y de Protección Social doctor Otoniel Cabrera Romero:

Sí señor.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Ok., Director de Financiamiento, gracias doctor.

Director de Financiamiento-Ministerio de Salud y de Protección Social doctor Otoniel Cabrera Romero:

Mil gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Doctor Carlos Ernesto Camargo Assis, Defensor del Pueblo, no están conectados, no hay delegación, doctor Virgilio Hernández Castellanos, Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, Adolescencia, Familia y Mujeres.

Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, Adolescencia, Familia y Mujeres doctor Virgilio Hernández Castellanos:

Presente

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias doctor Virgilio, lo vimos conectado de mucho antes de las 9:00 a. m.

Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, Adolescencia, Familia y Mujeres doctor Virgilio Hernández Castellanos:

Muchas gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Doctora María Noel Vaeza, representante o no mujeres, hay una delegación, en la doctora Laura Londoño, que la vimos conectada hace rato, la doctora Laura, nos puede contestar por favor, la doctora Laura Londoño, por no Mujeres, la vimos conectada hace unos minutos.

Representante por no Mujeres doctora Laura Londoño:

Buenos días, presente por acá, me escuchan.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Sí le escuchamos doctora Laura.

Coordinadora IPG-Representante de o no Mujeres doctora Laura Londoño:

Muchas gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

¿Tiene algún problema, en su micrófono por favor?

Coordinadora IPG-Representante de o no Mujeres doctora Laura Londoño:

En este momento no, si me escuchan bien.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Sí, la doctora Laura Londoño es la delegada en representación de la doctora María Noel Vaeza, representante de o no mujeres, y la doctora Laura Londoño es la Coordinadora IPG, está presente, doctora Helena Storm Embajadora de Suecia en Colombia, la vimos conectada hace mucho rato.

Embajadora de Suecia en Colombia doctora Helena Storm:

Presente buenos días.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Muy buenos días doctora Helena, gracias por acompañarnos, el doctor Martin Sjögren Consejero Político y Jefe Adjunto de la Embajada de Suecia en Colombia.

Consejero Político y Jefe Adjunto de la Embajada de Suecia en Colombia doctor Martin Sjögren:

Presente muchas gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias doctor Martin, doctora Ana María Tribin, investigadora, Profesora Natalia Ramírez, Profesora Asistente de la Universidad de los Andes, no está conectada, Profesor David Pérez Reyna, profesor Asistente de la Universidad de los Andes.

Profesor Asistente de la Universidad de Los Andes David Pérez Reyna:

Buenos días, acá estoy.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias doctor David, Profesora Carolina Vergel, profesora Universidad Externado de Colombia, no está conectada, doctora Diana Galindo Gutiérrez, profesional Senior, Comunicación Interna en Gerencia, Comunicaciones Enel, doctora Diana Galindo, no se encuentra.

Jefe de Relaciones Laborales para el Grupo Enel en Colombia doctor Daniel Barahona:

Estimado secretario, de parte de Enel, nos encontramos Daniel Barahona y Nicolás Suárez, como asistentes, se envió la comunicación respectiva al Congreso, informando de las personas delegadas para asistir, somos nosotros dos.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Me repite despacio los nombres, para anotarlos por favor.

Jefe de Relaciones Laborales para el Grupo Enel en Colombia doctor Daniel Barahona:

Daniel Barahona y Nicolás Suárez.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Daniel Barahona y Nicolás Suárez, ¿van a intervenir los dos?

Jefe de Relaciones Laborales para el Grupo Enel en Colombia doctor Daniel Barahona:

No señor estamos como asistentes.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

A solo como asistentes.

Jefe de Relaciones Laborales para el Grupo Enel en Colombia doctor Daniel Barahona:

Sí señor.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias doctor.

Jefe de Relaciones Laborales para el Grupo Enel en Colombia doctor Daniel Barahona:

Muchas gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias, Profesora Silvia Otero Bahamón, profesora principal Universidad del Rosario

Profesora Principal Universidad del Rosario Silvia Alejandra Otero Bahamón:

Aquí estoy presente, muy buenos días.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Muy buenos días, gracias doctora Silvia, Profesor José Fernando Serrano, Profesor Asistente de la Universidad de los Andes.

Profesor Asistente Universidad de Los Andes José Fernando Serrano Amaya:

Buenos días, aquí estoy presente, muchas gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias, doctora Simón Sutton Uniandes

Profesora Universidad de Los Andes doctora Simon Sutton:

Hola, buenos días presente.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias doctora Simón, doctor Bruce Mac Master Presidente Asociación Nacional de Colombia ANDI.

Directora de Asuntos Públicos (ANDI) Asociación Nacional de Empresarios de Colombia doctora María Camila Agudelo Salazar:

Secretario es María Camila Agudelo, soy delegada para la Audiencia, muchas gracias.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

María Camila Agudelo, ¿va a intervenir?

Directora de Asuntos Públicos (ANDI) Asociación Nacional de Empresarios de Colombia doctora María Camila Agudelo Salazar:

Sí señor.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias doctora María Camila, y la doctora Mónica Fernández de Soto Camacho, Gerente de Comunicaciones y Asuntos de Gobierno de P&G.

Gerente Senior de Comunicaciones y Asuntos de Gobierno - P&G doctora Mónica Fernández de Soto Camacho:

Aquí, presente señor secretario.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Doctora Mónica, está presente, de la Defensoría del Pueblo, tenemos a la doctora Gissela Arias, que es defensora delegada.

Defensora Delegada para la Infancia, Juventud y Adulto Mayor-Defensoría del Pueblo doctora Gissela Vanessa Arias González:

Muy buenos días, aquí estoy Gissela Arias Defensora Delegada para la Infancia, Juventud y Adulto Mayor.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Delegada para la Infancia, la Juventud y el Adulto Mayor.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Perfecto secretario, veo que hay Senadores, que sean ido conectando en el desarrollo de esta sesión, Senador Alberto.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

El Senador Jesús Alberto Castilla, a las 9:14, Senador Castilla, nos contesta el llamado a lista.

Honorable Senador Jesús Alberto Castilla Salazar:

Muy buen día, señor secretario, saludo especial, señor Presidente, compañeros y compañeras de la Comisión y a todas las personas que van a participar de esta Audiencia, un saludo especial, Alberto Castilla presente.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias Senador Castilla, la Senadora Milla Romero que se conectó a las 9:12 minutos, Senadora Milla, la tenemos conectada, activo la cámara inclusive, Senadora Milla.

Honorable Senadora Milla Patricia Romero Soto:

Sí, buenos días, presente señor Presidente, buenos días para todos.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Gracias Senadora Milla, señor Presidente, conectados en plataforma Comisión Séptima hay 8 honorables Senadores y Senadoras, constituyen quórum deliberatorio señor Presidente.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Deliberatorio o decisorio, secretario.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Perdón decisorio.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Gracias señor secretario, saludo también al Representante a la Cámara José Daniel López, que lo veo conectado en esta Audiencia Pública, se le concede el uso de la palabra a la Senadora Laura Fortich, coordinadora

ponente de este proyecto de ley, si quiere presentar alguna observación antes de iniciar con los invitados.

Honorable Senadora Laura Ester Fortich Sánchez:

Sí muchas gracias señor Presidente.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Senadora, se le concede el uso de la palabra, espacio máximo 10 minutos.

Honorable Senadora Laura Ester Fortich Sánchez:

Gracias muy amable, bueno un saludo especial para ustedes, Presidente Carlos Fernando Motoa, a todos los Senadores y Senadoras de la Comisión Séptima, unidades de trabajo, al señor secretario doctor Jesús María España y todo el equipo de apoyo de la Comisión Séptima, igualmente al Representante a la Cámara José Daniel López, quien es el autor de esta iniciativa, un saludo especial también y por supuesto a todos los participantes de la audiencia de hoy, Ministerio de Trabajo, esperemos que nos mande su concepto, quedó que no pueden participar en el día de hoy en la audiencia, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Salud y Seguridad Social, Procuraduría delegada a los derechos de infancia, adolescencia, familia y mujer, Defensoría del Pueblo, o no mujeres, la Embajada de Suecia en Colombia, Organización Internacional del trabajo, Asociación y representantes de trabajadores, sector productivo de mujeres, profesionales, académicos, investigadores en esta materia, universidades públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil quienes fueron los convocados para esta audiencia pública.

Ahora voy a hacer rápidamente, una introducción a lo que es este Proyecto de ley número 229 de 2020 Senado, 129 de 2019 Cámara, esta es, como muy bien lo decía, es una iniciativa donde el autor es el Representante José Daniel López, la Representante Juanita Goebertus y varios congresistas entre ellos Richard Aguilar, Ana María Castañeda, Fabián Gerardo Castillo que hace parte de esta Comisión también, Juan Luis Castro Córdoba, el Representante Mauricio Andrés Toro, Ángela Patricia Sánchez, Jennifer Kristin Arias, Jairo Giovany Cristancho, Norma Hurtado, María Cristina Soto y también yo hago parte de estos coautores de este proyecto de ley.

Este es un proyecto, que ya surtió su trámite en la Cámara de Representantes, tanto en la Comisión Séptima, como en la Plenaria de la Cámara de Representantes y vamos a surtirle el primer debate, dentro de la Comisión Séptima de Senado, aquí pues he sido designada coordinadora ponente por parte de la Mesa Directiva, junto con la Senadora Nadia Blel, la Senadora Aydeé Lizarazo, la Senadora Victoria Sandino, a la Senadora Milla Romero, y los Senadores José Aulo Polo, Jesús Alberto Castilla, Manuel Bitervo Palchucan y el Senador Fabián Castillo.

Rápidamente aquí tenemos el contenido de la iniciativa, en ella se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, dando las figuras de licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial, con la modificación de este artículo, los padres podrán escoger entre, primero: la licencia tradicional de maternidad y paternidad conforme al régimen actual.

Dos la licencia parental compartida, perdón parental compartida de acuerdo a la cual, la madre tomará 12 semanas intransferibles, el padre 6 semanas intransferibles y seis semanas podrán ser distribuidas conforme al acuerdo de los padres o la licencia flexible de tiempo parcial, que autoriza sustituir el tiempo de licencia de maternidad o paternidad actual por el doble de tiempo, realizando trabajo de medio tiempo y en el marco del teletrabajo.

En este sentido se crea alternativas que facilitan a los padres, el ejercicio de sus derechos de licencia, acorde con sus propias decisiones y necesidades, conciliando la vida laboral y familiar y siempre atendiendo el interés superior del menor, como garantías a este sujeto con especial protección a la luz del derecho constitucional.

Con respecto a la licencia parental compartida y con el fin de incentivar su uso teniendo en cuenta que con ella se busca materializar el derecho constitucional de la igualdad material, con la modificación planteada en el mencionado artículo, se establece la libertad a los padres para definir la forma como se distribuirán la licencia.

A su vez con relación a la licencia parental flexible de tiempo parcial, se establece la posibilidad de extender el doble de tiempo actual de licencia, realizando un trabajo de medio tiempo, previo acuerdo con el respectivo empleador.

Por su parte también existe la modificación de los artículos 239, 240 y 241, quedando el fuero de protección parental, con el fin de ampliar el régimen actual de protección a los padres, es decir, madre y padre, en todas las modalidades de licencia establecidas por esta ley, igualando las condiciones de hombres y mujeres.

Igualmente se adiciona en el artículo, se adiciona un artículo el 241A, al mismo Código Sustantivo del Trabajo, aquí se establece la prohibición de evaluaciones médicas y preocupacionales, o de preingreso, relacionadas con el embarazo, también en el artículo nuevo que fue incorporado en el último debate de la Cámara de Representantes que pasa hacer el artículo quinto del proyecto de ley, se establece el deber de difusión de las nuevas modalidades de licencias parentales y más aún se establece el deber de adelantar campañas pedagógicas, orientadas a resaltar la corresponsabilidad que implica la labor de ser padres, por lo menos durante los tres años posteriores a la expedición de la norma.

En conclusión con la mencionada iniciativa legislativa, se materializan importantes avances en la protección del interés superior de sujetos con especial protección a la luz del derecho constitucional, como lo son los niños y niñas colombianos, estableciendo garantías de fueros de protección frente a sus padres y contando con el acompañamiento de sus padres en las primeras semanas de vida.

En el mismo sentido se avanza de manera muy significativa hacia la materialización de una verdadera corresponsabilidad, entre los padres frente a la crianza de sus hijos, al tiempo que se establecen garantías de protección frente a la madre en materia de tener acceso al mundo laboral, independientemente a su intención de ser madre, con la prohibición del establecimiento de pruebas específicas pendientes a identificar el estado de embarazo de la mujer al momento de buscar su vinculación laboral.

Es así como este proyecto, busca contribuir en la protección de niños y niñas, en su primera semana de vida, al igual que avanzar en los derechos de las mujeres, buscando fortalecerlas en su ámbito económico, en su autonomía y reducción la discriminación en el ámbito laboral y así contribuir en la materialización real de la igualdad de nuestra sociedad colombiana. Esa es la introducción señor Presidente, muchas gracias por el espacio.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Gracias a usted, Senadora Laura Fortich, por el buen uso de tiempo asignado, y por permitirle a los participantes en esta audiencia, tener un contexto, claro de la iniciativa que pronto se discutirá en la Comisión Séptima de Senado, una vez por supuesto se recojan

la información de esta audiencia pública convocada, registramos secretario la presencia del Senador Honorio Enríquez, en la sesión del día de hoy y continuamos con las intervenciones de los funcionarios del Gobierno nacional, entidades invitadas y comunidad en general, le damos el uso de la palabra.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Señor Presidente.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Sí señor secretario.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Con su venia, efectivamente, era por interrumpir, el Senador Honorio Miguel Henríquez Pinedo, se conectó a las 9:20 minutos, pido al Senador Honorio que se registre en cámara por favor.

Honorable Senador Honorio Miguel Henríquez Pinedo:

Acá estamos secretario, un saludo especial para usted, para la Senadora Laura Fortich, al señor Presidente, a todos los asistentes y colegas.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Y les pido excusa Senador Honorio, no le contesté su llamado por whatsapp, porque si le contesto llamada, me saca de la plataforma, yo manejo las sesiones desde mi celular y no puedo contestar porque me saca de la plataforma.

Honorable Senador Honorio Miguel Henríquez Pinedo:

No se preocupe secretario, entendí.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Aceptada la excusa por parte también de esta presidencia, secretario, iniciamos con las intervenciones de los invitados, se le concede el uso de la palabra a la doctora Mónica Valderrama, perdón al doctor Otoniel Cabrera, delegado del Ministerio de Salud para esta audiencia pública, doctor Otoniel se le concede el uso de la palabra, por un tiempo máximo de 8 minutos.

Director de Financiamiento-Ministerio de Salud y de Protección Social doctor Otoniel Cabrera Romero:

Mil gracias, buenos días a todos, señor Presidente Carlos Fernando Moota, señor secretario Jesús María España, Senadora Laura Fortich, Representante José Daniel López, honorables Senadores y demás funcionarios del gobierno e invitados.

Primero, pues el señor Ministro des extiende un cordial saludo, él hoy se encuentra en el departamento de Antioquia con sus dos Viceministros, en temas que atañen la coyuntura actual, derivado de la actual pandemia, entonces pues, yo estoy delegado acá para el tema que nos atañe.

Y en relación con el proyecto de ley en mención, para el Ministerio de Salud, es un proyecto que si bien se considera loable, pues dado todos los beneficios tanto de los padres de compartir tiempo obviamente con sus hijos y bien como, lo exponía la Senadora Laura Fortich de los beneficios que puede traer esto para los recién nacidos, si tiene un impacto en el sistema de salud, en términos de costos.

Actualmente, como es conocido por todos ustedes, pues la licencia de maternidad es de 18 semanas y la licencia de paternidad es de 8 días, entonces el proyecto de ley tiene pues dos consideraciones, que de hecho creo que es importante que se precisen acá, la primera es que dice, en el parágrafo dos del artículo dos, que el padre tendrá derecho a 8 semanas de licencia remunerada,

eso quiere decir que hay una extensión de 7 semanas y posteriormente en el párrafo cuatro, cuando habla de la licencia parental compartida, se habla de 22 semanas, es decir, las 18 que tendría la madre y cuatro semanas de la licencia de paternidad.

Entonces, pues primero, hay como una incompatibilidad entre el párrafo dos y el cuatro, porque o son 22 o son 26, si, lo siguiente es, como les mencionaba el impacto que tiene para el sistema de salud, si fueran tres semanas anuales de paternidad, estaríamos hablando de 70 mil, 75 mil millones de pesos, para el tema de salud y si fueran siete semanas en el caso pues que llegase a concretarse el proyecto de ley, tal como está definido en el párrafo dos, de que fueran ocho semanas de la licencia de paternidad, pues serían alrededor de 165 mil millones de pesos el costo adicional para el sistema de salud, esto entendiendo que actualmente la licencia de maternidad pues está cubierta, por el Sistema General de Seguridad en Salud, que es pagada por las EPS, pero con cargo a los recursos que financian el aseguramiento en salud.

Adicionalmente, otros de los incentivos que se puede generar del proyecto de ley, es que cuando se menciona de la licencia parental compartida, se definen unos tiempos de 12 semanas para la madre como obligatoria y dos semanas para el padre, las semanas que quedan pendientes en este caso serían seis semanas, se irán a definir de común acuerdo entre la madre y el padre, esto tiene el incentivo de que, quien vaya a tomar esas seis semanas, sea la persona que en dado caso tenga el mayor ingreso base de cotización, sí, lo cual genera un costo adicional para el sistema, adicional a estos 75 mil millones, en el caso de las tres semanas o de 163 mil en el caso de que fueran las siete semanas adicionales.

Si de común acuerdo se define que, pues las semanas restantes que son susceptibles de ser compartidas, las tome el cónyuge o el compañero o padre o madre que, pues tenga el ingreso de cotización más alta, pues obviamente va a representar, un impacto fiscal para el sistema de salud.

Entonces para concluir, pues nosotros vemos, desde el tema de salud pública, por supuesto y desde el tema de acompañamiento a los recién nacidos y todos los beneficios que se expone en el proyecto de ley, pues saludamos la iniciativa, la vemos con una iniciativa bastante loable, pensamos que puede generar, obviamente muchos más beneficios, que costos para el sistema, no obstante el sistema como ustedes saben, actualmente tiene una restricción presupuestal bastante importante, estamos en este año, justos para el cierre del aseguramiento y en la siguiente vigencia, pues la fuente del sistema, obviamente por la coyuntura fiscal del país, por lo que atravesamos, también tenemos una restricción presupuestal bastante fuerte, entonces, pues nosotros sí le damos el saludo y reitero nos parece loable el proyecto, pero sí es importante que se defina con qué recursos adicionales va a contar el sistema para poder hacer estos pagos de la licencia, pues parental compartida y aparte de eso la extensión de las semanas adicionales, que pueden ser tres o pueden ser siete, según pues como se defina finalmente en el proyecto de ley, pues que tienen que ser incorporadas en el presupuesto del sistema general de seguridad social en salud, mil gracias a todos y pues acá estaré atento a sus inquietudes.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Gracias doctor Otoniel Cabrera, le solicitaría hacer llegar por escrito, el concepto a la secretaria de la Comisión Séptima.

Director de Financiamiento-Ministerio de Salud y de Protección Social doctor Otoniel Cabrera Romero:

Por supuesto Presidente.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Para que sea conocido, difundido por todos los integrantes de la Comisión y también para que forme parte del expediente, señor secretario del Ministerio del Trabajo, un tema por supuesto que impacta a ese sector, se encuentra alguien en este momento en la plataforma conectado.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

No señor Presidente, porque el señor Ministro está afectado de Covid y las personas que pudieran delegar, por competencia y por la materia que se trata el proyecto, se encuentran en el día de hoy y el día de mañana, en un municipio de Antioquia y están previamente delegados para asistir al departamento de Antioquia, no hay representación del Ministerio del Trabajo.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Gracias secretario, entiendo la calamidad y ojalá, prontamente se recupere el Ministro Ángel Custodio Cabrera, Ministro de Trabajo, pero sí me parece incomprensible y lo digo como Presidente en esta sesión, que no se haya enviado una representación previamente, de algún integrante, algún director o algún viceministro, del Ministerio de Trabajo, simplemente dejó esa constancia en este momento de la audiencia pública, se le concede el uso de la palabra, a el delegado de la Procuraduría General de la Nación doctor Virgilio Hernández, Procurador Delegado para la defensa de la infancia, por un espacio máximo de 8 minutos doctor.

Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres doctor Virgilio Alfonso Hernández Castellanos:

Muchas gracias Presidente, un cordial saludo de parte del Procurador General de la Nación, que por razones de agenda se tuvo que excusar de asistir a la presente audiencia, un respetuoso saludo para las Senadoras y Senadores del Congreso de la República, presentes en la audiencia, así como para todos y cada uno de los asistentes al acto.

Para tratar la temática, dividiré este documento rápidamente en tres apartados, con el propósito de hacer alusión a cada uno de las modificaciones que se pretende introducir con el proyecto de ley referenciado.

Uno: Licencia Parental: Licencia de Maternidad, sobre la licencia de maternidad básicamente, el proyecto de ley contempla las mismas disposiciones, señaladas en el artículo primero de la Ley 1822 de 2017, en lo atinente al término de la licencia de 18 semanas, a los documentos que la trabajadora debe presentar al empleador, con las mismas previsiones y garantías establecidas para la madre biológica y adoptante, o al padre que esté a cargo del recién nacido, sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, incluyendo en el proyecto de ley, la circunstancia de abandono.

Sobre la licencia de paternidad, sea lo primero advertir que nuestra sociedad ha evolucionado al grado de superarse el concepto de familia tradicionalmente aceptado, esto es hijos nacidos del matrimonio entre un hombre y una mujer, el tipo de familia fue adaptándose a las nuevas realidades, en donde el matrimonio no era la única fuente para la conformación de un hogar y las relaciones, otro era concubinarias, y era un paso a las

uniones maritales de hecho, hoy plenamente reconocidas por la ley y la jurisprudencia.

Pero además se ha ampliado el modelo, a tal punto que las relaciones entre parejas del mismo sexo, dan lugar a familias homoparentales, con claros efectos jurídicos que abarcan aspectos personales y patrimoniales.

Dentro de las personales, los relacionados con el estado civil, así pues, puede darse el hecho de que en el seno de una familia homoparental o homosexual, la pareja tenga hijos biológicos o adoptivos, dentro de los primeros, es decir, en el caso que decidan tener hijos biológicos, la pareja mujer de la madre biológica, no quedaría incluida dentro del término paternidad, que incorpora el proyecto, como tampoco quedaría incluida en el caso de dos mujeres casadas entre sí, o en unión marital de hecho, que decidieran tener hijos por adopción.

Viene la pregunta entonces, si en el caso de una pareja compuesta por dos hombres, que ejercen su derecho a la adopción, ¿cómo podría operar la licencia de maternidad y paternidad?, los conceptos de maternidad y paternidad, han ido cediendo paso a términos más globalizantes inclusivos, como podría ser el de progenitores, que superaría la concepción binaria del ejercicio a la parentalidad, progenitor entendido como ascendiente, pero no como padre, o como madre, ni como paternidad, ni como maternidad, que hacen exclusiva referencia al padre hombre, en el caso del primero, y a la madre mujer en el caso de la segunda.

Hacemos entonces, un respetuoso llamado a debatir sobre este aspecto, que se instituye como un criterio discriminador desde la entraña de la propia ley, por lo cual queda la opción de sustituir el vocablo por el término progenitor, que haría indistintamente referencia al otro u otra ascendiente del hijo.

Bien, respecto de la licencia de paternidad a la que se refiere el proyecto, se observa un incremento significativo en la duración de la misma, el proyecto lo amplía de 8 días a 8 semanas, lo cual se considera acertado, desde el punto de vista del interés superior de los niños y niñas, en razón a la responsabilidad compartida de los progenitores, de velar y atender las necesidades del hijo o hija, esto es, consagrar un mayor término de licencia para que ambos progenitores que estén en condiciones de brindar esos primeros cuidados a su prole, de acuerdo con el procedimiento que se fije para el efecto. Estas sin dudas, es una de las medidas con lo cual se propiciaría el cumplimiento y satisfacción del derecho constitucional, al amor, al ejercicio pleno de la maternidad y la paternidad sin distinción.

Otro aspecto neurálgico sobre el que hace énfasis el Ministerio Público es el atinente a la exclusión del padre biológico, que no siendo casado o vinculado en unión libre con la madre de su hijo o hija, no podría hacer uso del derecho a la licencia, el inciso segundo, del párrafo segundo, del artículo segundo, que establece que: la licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del conyugue o de la compañera permanente, el texto deja por fuera a los padres trabajadores, que en ejercicio de su derecho al libre desarrollo de la personalidad, y a la pluralidad familiar, han decidido tener hijos, sin ser conyugues o sin ser compañeros permanentes de la madre.

Recuérdese que el derecho a la licencia de paternidad, en relación con el padre biológico, es un derecho subjetivo, que constituye un desarrollo del derecho fundamental a fundar una familia, derecho que va de la mano a la garantía de decidir el tipo de familia que se quiere formar, además independientemente de la manera que sea decidido conformar la familia, el hijo o hija tiene el derecho a la vida familiar, a disfrutar de la compañía

de sus progenitores, ya sea que convivan juntos o no, que sean o no conyugues o compañeros permanentes.

Sobre ello, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas sentencias, en donde se estudió una norma similar a la redactada en el presente proyecto de ley, y la Corte reconoció que la licencia de paternidad, debe concederse independientemente de la relación que exista entre los padres del niño o niña o adolescente, por lo cual, ante la cosa juzgada-material en sentido estricto, resulta aconsejable no reproducir el texto normativo que la Corte Constitucional ya ha modulado, para que independientemente del vínculo legal o jurídico entre padre y madre, el estado propicie que el hijo disfrute de la vida familiar.

Así las cosas, la denominada licencia paternidad se desarrolla, al principio del interés superior consagrado en el artículo 44 superior y en la convención sobre los derechos del niño, además se rige como una forma de satisfacer el derecho al cuidado que tienen todos los hijos, pues reconoce que la presencia activa, participativa, y permanente de sus progenitores, es fundamental en su desarrollo, por último configura un derecho subjetivo del otro progenitor, como una expresión del derecho a fundar una familia, un mecanismo que permite el cumplimiento de los derechos que se desprenden de la responsabilidad parental y contribuya a la erradicación de estereotipos de género, mandados a recoger, como las que mujeres son las únicas cuidadoras de los niños y niñas en la familia, nada más equivocado que esa afirmación, que solo ha contribuido a inmortalizar el machismo.

Esa medida, el proyecto de ley está a tono con los artículos cinco y 16 de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que obliga a Colombia a tomar medidas apropiadas, para modificar ese patrón sociocultural de conducta de hombres y mujeres, garantizando el cumplimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres, en cuanto al desarrollo de sus hijos, asegurando los mismos derechos y responsabilidades.

Por otro lado el proyecto de ley deja, por sentado que serían dos semanas las que como mínimo el padre deberá cotizar de manera efectiva y previa, al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad, de lo cual se infiere el propósito de superar el vacío legal, que sobre ese aspecto dejó la Ley 1468-2011, que persistió con la Ley 1822 de 2017, que ha dejado innumerables debates judiciales y dilaciones en el disfrute de la licencia de los padres trabajadores.

En el párrafo cuarto del artículo segundo del proyecto, se regula la licencia parental compartida, como una innovación que a primera vista resulta garantista de la autonomía familiar y de la potestad de los progenitores, de decidir sobre los asuntos familiares, no obstante sería conveniente mirar, cómo se pueden flexibilizar los requisitos que se exigen, ya que van en contravía de la tendencia institucional, a la eliminación de trámites innecesarios y engorrosos.

Sobre la licencia parental flexible de tiempo parcial, el proyecto dispone que la madre y padre, podrán optar por una licencia flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad, por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente, al periodo de tiempo seleccionado, en el marco del teletrabajo.

El texto del proyecto, sobre este tipo de licencias resulta de difícil comprensión, lo digo con todo respeto, no queda claro cuántas semanas la conforman, los límites máximos de cambios del periodo determinado de la licencia de maternidad o paternidad por un periodo

de trabajo de medio tiempo y la participación del empleador. La forma como se concibe, permitiría varias interpretaciones que eventualmente podría presentar limitaciones para su real ejercicio.

El proyecto de ley contempla, el fuero de protección parental para prohibir el despedido por motivo del embarazo, lactancia o licencia parental, sin autorización del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, el derecho a la persona despedida en circunstancias, al pago de una indemnización igual a 60 días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con su contrato.

Se resalta que el proyecto busca ampliar el fuero de protección a los progenitores, trabajadores.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Dos minutos adicionales, doctor.

Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres doctor Virgilio Alfonso Hernández Castellanos:

Perdón.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Dos minutos adicionales, por favor.

Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres doctor Virgilio Alfonso Hernández Castellanos:

Gracias Presidente, por lo cual resulta ser unas medidas que garantice tanto a hombres, como mujeres trabajadores, el derecho a tener hijos, el reconocimiento a esa libertad, como valor superior del ordenamiento jurídico.

Sobre este aspecto, se denota que el proyecto de ley busca a desarrollar derecho fundamental de acceso laboral, a las mujeres que se compone de varias medidas de protección y corresponden al propósito de garantizar que no se excluyan las mujeres del mercado laboral, o se le hagan exigencias que atentan contra su intimidad y libre desarrollo.

Es así que el proyecto recoge la obligación del estado, dispuesta en el artículo 11 de la convención sobre eliminación de formas de discriminación de la mujer, que dispone que los estados deban adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, en la esfera del empleo, para asegurar en condiciones de igualdad en los mismos derechos.

Por último, el proyecto de ley contempla un apoyo necesario para permitir que progenitores puedan cumplir con sus obligaciones familiares, responsabilidades de trabajo y el ejercicio de su rol productivo, al disponer que se adelanten procesos de comunicación y difusión de las nuevas modalidades, de licencia y de campaña pedagógica, enfocadas a 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, muchísimas gracias por su amable invitación, a la presente audiencia pública.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Muchas gracias, a la Procuraduría que ha delegado en usted la intervención, a esta audiencia pública y le sugiero, si es posible hacer llegar, por escrito los comentarios que ha hecho en esta sesión, muchas gracias doctor Virgilio Hernández.

Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres doctor Virgilio Alfonso Hernández Castellanos:

Con gusto Presidente.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Gracias, se le concede el uso de la palabra, a la representante de la Defensoría del Pueblo, doctora Arias, directora para la infancia y juventud.

Defensora Delegada para los Derechos de la Infancia, Juventud y Adulto Mayor-Defensoría del Pueblo doctora Gissela Vanessa Arias González:

Senador muy buenos días.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Tiempo máximo de 8 minutos doctora.

Defensora Delegada para los Derechos de la Infancia, Juventud y Adulto Mayor-Defensoría del Pueblo doctora Gissela Vanessa Arias González:

Perfecto, honorable Senadora, Senadores, muy buenos días, en nombre del Defensor del Pueblo, el doctor Carlos Camargo y en calidad de Defensora Delegada para los Derechos de la Infancia, la Juventud y el Adulto Mayor, les presento un saludo muy cordial.

Tener una interacción temprana y positiva con la madre y el padre, contribuye al desarrollo del cerebro de los niños y de las niñas, a su crecimiento adecuado, a mejorar su capacidad de aprendizaje, y favorece la salud y la felicidad. Es nuestro deber facilitar que tanto padres, como madres puedan cumplir esta tarea.

En coherencia con esto, Unicef ha instado a los gobiernos a poner práctica, políticas nacionales favorables a la familia, que apoyen el desarrollo de la primera infancia, incluida la licencia de paternidad remunerada, a fin de contribuir a proporcionar a los padres, el tiempo, los recursos, y la información que se necesitan para cuidar a sus hijos.

Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, la Organización Mundial de la Salud, la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, se han pronunciado favorablemente al establecimiento de un marco jurídico que favorezca la relación del padre con sus hijos, en materia de responsabilidad, crianza, afecto, compromiso, desarrollo y formación.

Por ello la Defensoría, observa que el proyecto de ley que hoy nos convoca el número 229 del 2000 en el Senado y 129 de 2019 en la Cámara, atiende a este llamado internacional y crea la licencia parental compartida, que reconoce 26 semanas en total, 18 semanas de maternidad y seis de paternidad.

Así mismo crea la licencia parental flexible de tiempo parcial, que autoriza a sustituir y/o ampliar el tiempo de licencia de maternidad o paternidad actual, previo acuerdo con el empleador. Estas dos opciones a nuestro juicio favorecen tanto a padres, como a madres para que opten por cualquiera de ellas, incluyen la ampliación de los tiempos.

Para la Defensoría del Pueblo, estas posibilidades atienden exclusivamente el interés superior del niño, la protección prevalente de sus derechos y especialmente la corresponsabilidad familiar, tal y como lo plantean los artículos 42 y 44 de la Constitución de Política y la convención sobre los derechos del niño.

Aplaudimos esta iniciativa, instamos a que se dé un trámite favorable a la misma, este proyecto sin duda

representa un avance para nuestro país, en el cual la paternidad no se ejerce responsablemente, tal como denotan los altos índices de abandono parental y de paternidad.

Esta iniciativa estamos seguros de que contribuye a la garantía y a la protección de los derechos de las madres, padres y de los menores de edad, especialmente de aquellos que están en la primera infancia.

Adicionalmente, consideramos que este proyecto establece medidas especiales de protección, consistentes en la estabilidad laboral, para aquellas personas que hacen uso de dichas posibilidades y consagran prohibiciones respecto de evaluaciones médicas y evaluaciones de ingreso, que impliquen información relacionadas con el estado de embarazo de las mujeres, esto favorable, esto definitivamente favorece el acceso a las licencias parentales.

Bajo este contexto y como delegada para los derechos de la infancia, reconozco que estas iniciativas contribuirían a disminuir las condiciones de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral, pues en caso de un embarazo el empleador no podrá conocer a priori la condición del tiempo de licencia parental, por el cual optarán los padres, logrando con ello, aplicar de una mejor manera el artículo 43 constitucional y jurisprudencia sobre este particular de la Corte Constitucional.

Es importante indicar que, si bien legislativamente la licencia de paternidad esta aceptada, el establecimiento de opciones que faciliten el acceso a dicho beneficio, constituye un avance importante en la materialización del artículo 42 de la Constitución Política, que dispone, que la ley está llamada a reglamentar la progeneración responsable, lo cual se logra no solamente mediante el establecimiento de medidas sancionatorias, sino mediante el establecimiento de medidas que faciliten a los padres asumir dichos compromisos.

Señoras y señores, la Defensoría del Pueblo sin perjuicio de este importante avance, recuerda que esta iniciativa debe ser completamente con la actividad de diferentes instancias gubernamentales, que permitan la promoción de dichas posibilidades, y que los beneficiarios entiendan lograr de que se trata, entiendan, perdón, que se trata de lograr no solamente la garantía de los derechos de los menores, sino lograr el fin constitucional de que todos los habitantes del territorio nacional en ejercicio de su derecho a conformar una familia, ejerzan de manera responsable su derecho a decidir el número de hijos y su espaciamiento.

Es por ello que la institución continuará trabajando en su misión de lograr la promoción y divulgación de los derechos de los niños y las niñas, en el propósito de que se disminuyan hasta la erradicación las situaciones que han perpetuado las progeneraciones irresponsables, bajo el entendido de que los derechos de los menores son prevalente en el orden interno y que los adultos tenemos que entender, que debemos procurar a través de todas las medidas legislativas, judiciales y administrativas que los derechos de los niños sean reales y efectivos, muchas gracias.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Gracias doctora Gissela Arias, en representación de la Defensoría del Pueblo, se le concede el uso de la palabra a la delegada de o no mujeres, doctora Laura Londoño, se encuentra conectada.

Delegada de o no Mujeres doctora Laura Alejandra Londoño:

Sí señor Presidente, me encuentro conectada por acá, le agradezco por favor me permitan habilitar, compartir pantalla si están amable.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

Secretario, por favor prestarle apoyo técnico a la doctora Laura Londoño.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Solo tiene que presionar compartir y darle F5 para que utilice la pantalla completa.

Delegada de o no Mujeres doctora Laura Alejandra Londoño:

Perfecto, le agradezco si es posible me indique si ya está.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

La estamos viendo doctora, tiempo máximo de 8 minutos, por favor.

Delegada de o no Mujeres doctora Laura Alejandra Londoño:

Perfecto, mil gracias un saludo de bienestar, a las y a los honorables congresistas, las personas presentes y las instituciones que representan y un saludo muy especial a la Embajadora de Suecia la señora Helena Storm y el señor Martin Sjögren Consejero Político y Jefe Adjunto de la Embajada de Suecia en Colombia.

Avanzar hacia procesos de masculinidades y cuidados que contribuyan a un entorno que favorezcan los procesos de empoderamiento económico, de las mujeres y el cierre de las brechas de género, requiere trabajar concretamente en tres ámbitos.

El primero es la promoción de los cambios de paradigmas sobre el rol de los hombres en los cuidados, desde una visión de bienestar y productividad, el segundo profundizar en el análisis económico para la distribución del impacto fiscal y por supuesto avanzar en licencias no transferibles.

La identificación de las recomendaciones para avanzar en estos tres ámbitos, descansa en el trabajo mancomunado entre o no mujeres, profundo y la iniciativa de paridad de género, junto con el acompañamiento del gobierno de Suecia para la financiación, del análisis que del cual vamos a presentar ahorita estos resultados o estas recomendaciones.

La iniciativa de paridad de género en Colombia es la alianza pública, privada para reducir las brechas que impiden que las mujeres puedan acceder, a oportunidades laborales, empresariales y en liderazgo en igualdad de condiciones, desde el año 2016, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial, trabajan conjuntamente para la implementación de estos modelos de aceleración en América Latina y el Caribe.

Lanzada en 2019, la iniciativa de paridad de género se suma a cuatro iniciativas más en la región, como Chile, Argentina, Panamá y Costa Rica y próximamente en Ecuador y Perú, este modelo de aceleración en Colombia, está conformado por tres organizaciones del sector privado, teniendo como aliado estratégico el sistema de las Naciones Unidas, la academia, ONG y conforman todos juntos un grupo de liderazgo.

Que está representado en Colombia por Ministerio del Trabajo y corepresentado, por el mayor empleador privado en Colombia que es el grupo Éxito, este grupo de liderazgo trabaja de manera coordinada en 11 acciones

priorizadas para Colombia, con el fin de conseguir tres objetivos.

El primero es incrementar la participación laboral de las mujeres en el mercado, el cierre de las brechas de género en la remuneración salarial y/e incrementar la participación de las mujeres en cargos de liderazgo. Como resultados de una de estas 11 acciones en este plan de trabajo, o no mujeres y alianza con Promundo, la financiación de la Embajada de Suecia, y la iniciativa de paridad de género de Colombia, hoy presenta los resultados y recomendaciones principales del análisis sobre la ampliación de la licencia de paternidad en Colombia, su análisis costo-beneficio y de impacto fiscal, todo esto con el objetivo por supuesto de contribuir al diálogo técnico normativo, sobre la ampliación de la licencia de paternidad en Colombia.

Este estudio se basa, en las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, tanto de los países de la región, como de los países miembros de la OCDE, entre, digamos los resultados más relevantes y la conclusión importante de este análisis, es que la licencia de paternidad pagada al cien por ciento y de una duración basada en los estándares internacionales, es una herramienta privilegiada, digamos en contraste con otras herramientas, para la eliminar la dañina visión sexual del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres y además amplía la oportunidad para la autonomía económica de las mujeres y también su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

Así, entonces con base en todo, en lo anterior son cinco las recomendaciones concretas de este análisis. El primero es evaluar el uso efectivo de la licencia por paternidad, la experiencia internacional evidencia, que la licencia de paternidad no transferible y totalmente remunerada para todas las personas trabajadoras, genera efectos positivos en el bienestar de las familias, todo esto, por esta relación cercana desde los primeros días de vida y además posibilita y amplía las oportunidades para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

Evaluar el uso efectivo de la licencia por paternidad en Colombia y la percepción de trabajadoras, trabajadores y personas empleadores ante la posibilidad de su extensión, va a permitir identificar los factores que faciliten o inhiben su práctica con el fin de deliberar las lecciones y crear las condiciones para hacer uso de ellas.

Como una segunda recomendación de este documento de análisis, se requiere contribuir a la modificación de pautas socioculturales tradicionales, a través de acciones pedagógicas, comunicacionales entre otras, que ubican a las mujeres en el lugar de cuidadoras y a los hombres como proveedores y en ocasiones como trabajadores sin responsabilidades familiares.

La tercera recomendación de este documento, descansa en avanzar de manera paulatina, hacia el tiempo de la extensión promedio, de los países OCDE correspondiente a 8 semanas, es decir, a 56 días, y es que siguiendo los estándares internacionales, se analizaron dos escenarios para la extinción de esta licencia de paternidad, ocho semanas de duración para equiparar la realidad de Colombia, con el promedio de los países OCDE y la paridad entre la licencia de paternidad y la licencia de maternidad de ocho semanas, en este contraste, se considera que como parte de la OCDE, Colombia puede incrementar su licencia de paternidad de 8 días, perdón a 8 semanas, como lo han hecho varios países, incluyendo Corea del Sur y asumiendo las implicaciones fiscales correspondientes. Además, pues el tiempo de las 8 semanas, estaría también en coherencia con las nuevas

directivas de la Comisión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y profesional.

Como cuarta recomendación tenemos, el poder promover una licencia de paternidad no transferible, y esto es debido a la evidencia que encontramos con relación, a que la licencia de paternidad intransferible, se enfoque en que, en el tiempo del permiso sea exclusivo para los padres y no transferible a las madres.

Si los permisos son transferibles, siguen siendo usados en mayor medida por las mujeres de acuerdo con los estudios de la OIT, en otras ocasiones la mayoría de los padres toman solo el periodo de paternidad establecido como exclusivo para ellos, y también puede ocurrir que proporcionar un tiempo de licencias específico para el padre, parece incrementar la aceptación o el asumir de los padres, de parte de los hombres, para el cuidado de sus hijos e hijas.

Finalmente, como recomendación a partir de este documento, tenemos que es necesario, en definitiva estudiar otras fuentes de financiación diferentes al sistema de salud y además promover en su caso, incentivos tributarios o sacrificios fiscales que permitan hacer realidad esta licencia.

Esto debido a que se evaluaron dos escenarios de financiación, en los que se evidencia que, el sistema general de seguridad social en salud en Colombia, tendría que hacer un esfuerzo mucho más allá, de lo que tiene hoy en su capacidad y que ampliar la licencia de paternidad de ocho días a ocho semanas, significa multiplicar las inversiones actuales por seis, mientras que cuando pasaríamos a 18 semanas, estaríamos multiplicando por 14,5, esto pues por supuesto tiene un valor significativo en los temas de financiación de estas licencias.

Con todo esto, extender a los hombres la licencia de paternidad es una de las deudas en términos de igualdad de género en América Latina y en Colombia, y esta medida ayudaría a redefinir culturalmente el papel del padre, tendría impactos en reducir la brecha salarial y empleo, frente a la idea de contratar mujeres, implica un mayor costo asociado a la maternidad y aportaría a la corresponsabilidad de los cuidados de los hijos e hijas, con impactos muy positivos en el cambio cultural, hacia la desfeminización del cuidado, y hacia la igualdad como lo sustentan los países, con mayor avance en este sentido, muchas gracias, haremos llegar el documento con las respectivas recomendaciones, para conocimiento de todas las personas presentes.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Muchas gracias a usted, doctora Laura Londoño, se le concede el uso de la palabra, a la Embajadora de Suecia, en Colombia, la doctora Helena Storm, Embajadora puede intervenir.

Embajadora de Suecia en Colombia doctora Helena Storm:

Gracias honorables Senadores, Representantes, Ministros, Procurador y Académicos, muy buenos días, mi nombre es Helena Storm, soy la nueva Embajadora de Suecia, llevo dos meses en Colombia.

Me alegra mucho, poder participar en esta audiencia y no podría pensar en un mejor tema para tener mi primera reunión, con el Congreso en Colombia.

Como ustedes saben, Suecia fue el primer país del mundo en adoptar una política exterior feminista, lo que en palabras más sencillas, simplemente significa poner la igualdad de género en el centro de todas las decisiones de política pública, que ha asumido el gobierno sueco.

Tanto en política doméstica, como en política exterior, por esta razón nos sentimos honrados de que ustedes vean

la experiencia sueca como un referente y con todo gusto queremos compartir hoy, como funciona que hubiéramos podido hacer mejor y que podemos mejorar, en caso de que Colombia decida tomarlo con inspiración, para crear su propia política.

Le doy la palabra entonces a Martin Sjögren, el jefe adjunto y Consejero Político en nuestra embajada, quien les contará un poco, cómo desde 1964, funciona y cómo ha ido buscando de manera progresiva mayor participación de los hombres en la crianza y en general, en los roles de familia y como esto redundará en beneficios para la sociedad en su conjunto, pido autorización al Presidente, para que Martin Sjögren, secunde, muchas gracias.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Se concede la interpelación, puede intervenir doctor Martin, por un tiempo máximo de 8 minutos.

Consejero Político y Jefe Adjunto de la Embajada de Suecia en Colombia doctor Martin Sjögren:

Muchísimas gracias, honorables Senadores, Representantes y otros participantes de esta audiencia pública, mi nombre es Martin Sjögren y soy el Consejero Político de la Embajada de Suecia en Colombia, muchas gracias por esta invitación y la posibilidad de compartir la experiencia que ha tenido Suecia con una licencia, parental compartida entre ambos padres.

Hablaré de cómo la política ha desarrollado desde el inicio en los años 70 y también de algunos de los beneficios que esto ha traído para nuestra sociedad, sobre todo a nivel de igualdad de género, pero también para la economía.

Si Suecia es hoy, en día visto como un líder mundial, en temas de igualdad de género, es en gran parte, gracias precisamente esta legislación, en 1974 Suecia, fue el primer país del mundo en reemplazar la licencia de maternidad, por una licencia compartida, año en que otorga a ambas personas, en la pareja, la oportunidad de pasar tiempo en casa con los niños.

Esta fue una clara señal de parte del estado sueco, de que hombres y mujeres deberían tener el mismo estatus como padres y que un sexo no debería asumir la responsabilidad principal en la crianza de los niños, sin embargo, desde el principio fueron relativamente pocos los hombres que tomaron esta oportunidad, ya que era voluntario.

En los años 90, todavía un 90% de los días de licencia, seguían siendo utilizados por las mujeres, por esta razón, fue introducida en 1995, una cuota para los papás que buscaba incentivar mayor participación masculina en el cuidado de los niños, esta cuota otorgaba 30 días para uso exclusivo del padre, que no eran transferibles y por lo tanto susceptibles a pérdida.

Si el padre no tomaba el mes, la pareja en conjunto perdería un mes de licencia remunerada, esta cuota se ha ido aumentando sucesivamente y en 2016, se extendió a 90 días, vale mencionar que esta cuota aplica también, para las madres, ya que 90 días son reservadas para cada uno de la pareja y el resto se divide libremente, esto implica que la licencia se puede dividir por igual, e incluso el padre puede ser el, que pasa el mayor tiempo con los niños.

Estas reformas, tuvieron un impacto indirecto en la proporción de la licencia tomada por los padres de manera que, para el año 2019, los hombres ya estaban tomando el 30% del total de días disponibles a la pareja, es decir, este es un proceso de cambio cultural, en el cual Suecia todavía tiene camino por recorrer, pero en muchas partes de la sociedad, es ahora visto, como algo muy normal y hasta esperado, que el padre también tome una parte importante de la licencia.

Por ejemplo en mi lugar de trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, ya se ve algo raro, cuando un hombre no toma licencia, o toma solo muy pocos días, en la actualidad las parejas suecas reciben 16 meses, 480 días de licencia compartida, cuando tienen o adoptan un bebé, durante los primeros 390 días, el progenitor que deja de trabajar, recibe 80% de su salario, hasta un tope, existe un tope, de parte del Estado, los padres que no se encuentran empleados también, tienen derecho a licencia parental remunerada, después de los primeros 390 días, pueden tomar hasta 90 días más, de licencia a una tasa más baja de pago. La licencia compartida, ha traído varios beneficios, tanto a nivel de la familia, como para la sociedad.

Primero ha cumplido con el derecho, que tiene el niño de tener acceso y desarrollar lazos con ambos padres, pero también debe ser visto como un derecho que tiene el padre, precisamente para desarrollar esos vínculos con el niño y estar involucrado en la crianza.

Para nosotros es importante verlo, precisamente como un derecho y no solamente como un deber, de esto soy testigo yo mismo, ya que pasé seis meses en licencia, con cada uno de mis dos hijos, con el primero aquí en Bogotá, durante mi primera instancia en el país, mientras mi esposa volvió a su trabajo.

Segundo ha contribuido, a una mayor igualdad en el trabajo doméstico, incluso después de la licencia misma, ya que ambos, de la pareja entienden lo que implica cuidar al niño y el hogar, esto es importante en sí mismo, pero sobre todo como un ejemplo para los niños.

Tercero, ha aumentado la igualdad entre los géneros en el mercado laboral, como contribuye a que las mujeres vuelven más fácilmente a sus trabajos después de tener un hijo, ya que no es necesario para ellas escoger, entre tener hijos y seguir con su carrera.

También ha contribuido a disminuir la discriminación en el mercado laboral, ya que no son solamente las mujeres, quienes pueden estar ausentes del trabajo durante el tiempo de la licencia.

Y cuarto y relacionado con lo anterior, una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, ha sido fundamental para el éxito de la economía nacional, y también de las empresas, un crecimiento sostenible se ha logrado, gracias a la participación de todos y las empresas tienen mayor posibilidades de encontrar, desarrollar y mantener su talento humano, muchas gracias por habernos invitado, esperamos que este recorrido por la experiencia sueca, le sea útil, para el análisis que están haciendo, desde la Embajada estamos listos para suministrar cualquier información adicional que pueden llegar a necesitar, muchas gracias.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Muchas gracias, le pregunto a la Embajadora si ha terminado su presentación, o algún comentario adicional.

Embajadora de Suecia en Colombia doctora Helena Storm:

No, he terminado, muchas gracias.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Muchas gracias Embajadora, continuamos con el desarrollo de esta audiencia pública, han intervenido, delegado del Ministerio de Salud, la Embajadora de Suecia y un integrante de su equipo, delegado de la Procuraduría, Delegado de la Defensoría del Pueblo, una representante de o no mujeres e iniciamos con la intervención de los académicos, se le concede el uso de la palabra al doctor David Pérez Reyna por un tiempo máximo de 8 minutos.

Profesor Asistente de la Universidad de Los Andes David Pérez Reyna:

Buenos días honorables Senadores y estimados invitados, muchas gracias por permitirme este espacio, yo quisiera empezar diciendo que, cualquier política tiene costos y es muy irresponsable ignorarlos.

Lo que voy hacer, es dar argumentos para justificar que los benéficos económicos, de esta iniciativa son mayores a sus costos, en particular esta iniciativa ataca una fuente de discriminación, no solamente un síntoma, y disminuir la discriminación tiene efectos muy positivos sobre la economía, además no es tan costoso para las empresas, de hecho si queremos que las empresas y las economías crezcan, necesitamos aprovechar la habilidad de todas las personas, no solo la de la mitad, y esta iniciativa es un paso a favor de eso.

Para empezar no se puede afirmar que todos los comportamientos seguirían siendo igual, cuando haya cambios en una política, Robert Lucas premio nobel de economía 1995, hizo críticas a este tipo de afirmaciones y ayudó a cambiar la manera en que se deberían analizar los cambios de política.

Cuando hablamos de estimaciones y de costos y beneficios, es bueno caer en cuenta que va haber ajustes en la economía, y no es suficiente con calcular costos y beneficios con la situación que observamos actualmente.

Esta iniciativa ataca una fuente de discriminación, no se queda en un síntoma la discriminación, la actual licencia de maternidad discrimina, implica que solo las mujeres gestantes pueden quedarse con sus hijos, cualquier pareja no gestante que haya querido cuidar a sus hijos recién nacidos, sabe que 8 días hábiles es muy poquito y no todo el mundo puede darse el lujo de pedir vacaciones para compensar y esa discriminación tiene efecto negativo en el mercado laboral para las mujeres y un efecto negativo en el desempeño económico, de hecho disminuir la discriminación es bueno en sí mismo y además tiene un efecto positivo sobre el desempeño económico, Cheiko autores, de la Universidad de Chicago, en un artículo académico que publicaron el año pasado, en una de las revistas académicas más prestigiosas que se llama *Econometría*, encuentran que disminuir la discriminación, fue la fuente del 40% del crecimiento económico en Estados Unidos desde los 60 y la principal razón, es que tener discriminación impide que la economía pueda aprovechar al máximo la capacidad de las personas, eso es nefasto como sociedad y eso tiene unos costos económicos muy importantes.

Esta iniciativa, la de la licencia paternal compartida, ayuda a contrarrestar la discriminación y eso es bueno, y la fuente principal de discriminación, no es discriminación directa, es decir, la fuente principal de discriminación no es que tengamos hombres y mujeres haciendo el mismo trabajo, donde el hombre diga, le pagan más, la fuente principal de discriminación que observamos en Colombia es indirecta, los hombre ganan más que las mujeres, porque la discriminación hace que las mujeres no lleguen a los puestos que tienen los hombres, que son los que pagan más.

Por eso no es suficiente, para disminuir la discriminación tener una ley que iguale salarios, de hecho usando datos para Brasil, Morshi Mouse encuentran que las mujeres no valoran el salario, tanto como otras comodidades en un trabajo y hay una razón importante para esto, si una mujer tiene que cuidar a los hijos, un mayor sueldo no compensa por ejemplo, tener flexibilidad de tiempo para poder ir a las citas médicas de los hijos, pero hay otra razón mayor, en la práctica la ley que hace que haya igualdad de salarios, no aplica porque en muchos casos, en muchos cargos no hay mujeres.

Por eso este proyecto de ley, la iniciativa de la licencia parental compartida va en la dirección en igualdad las cargas de labores domésticas, en Ourense coautores en

un artículo de este año, encuentran que una distribución desigualdad en las responsabilidades domésticas, causa que, con las decisiones laborales del hogar, se desaprovecha la capacidad de las mujeres, y eso redundando en efectos negativos sobre la economía.

Uno de los efectos más negativos de la actual pandemia, ha sido el impacto negativo que ha tenido sobre las mujeres, en particular las mujeres que viven en hogares con hijos menores, más mujeres en estas condiciones han perdido empleo, el desempleo en estas mujeres han aumentado más, y menos están buscando trabajo, y esos efectos negativos se pueden perpetuar.

Se ha encontrado que los hombres, como mamás trabajadoras, son más propensos a casarse con mujeres trabajadoras y mujeres con mamás trabajadoras, son más propensas a trabajar, el converso también se aplica, la crisis actual ocurrió además cuando la participación laboral de las mujeres ya era baja, por eso es que este proyecto de ley, no está aumentando en sí mismo los costos laborales, lo que está haciendo es igualándolos en una dimensión. Una manera en que también se podrían igualar, sería quitando simplemente la licencia de maternidad, pero el efecto negativo sobre los niños implicaría un costo nefasto, sobre el capital humano en el país y por lo tanto el impacto económico sería grandísimo, Ordaz Reynoso en un artículo académico de este año, cita una amplia literatura sobre los beneficios económicos, de que la familia este pendiente de un bebe cuando nace, por eso igualar la licencia o avanzar en igualar la licencia paternal, es bueno y es bueno para la economía.

Además disminuir la discriminación, es un argumento macroeconómico, pero a nivel de las empresas, también se cuenta que los beneficios pueden compensar los costos, Benoit coautores, en un artículo académico el año pasado, encuentran que no hay costos directos sobre las empresas, cuando las personas usan licencia de maternidad, en el sentido de que no hay efectos negativos sobre producción, rentabilidad o supervivencia en las empresas.

De hecho en Colombia, ya hay empresas como Proton Gambol, Novastis, Nestlé, entre otras, que ofrecen licencia a parejas no gestantes, si eso afectara el rendimiento de esas empresas de alguna manera, no lo harían.

Para concluir, este proyecto de ley, tienen beneficios que compensan los costos, por un lado ayuda a disminuir la discriminación y esto tiene beneficios sociales y económicos, segundo los costos sobre las empresas no son tan altos como se pensaría, y con lo que gana la economía en agregados, se compensa el costo para las empresas si algo, este proyecto de ley se queda corto en el sentido, de que todavía podría haber discriminación, si una pareja no gestante, solo quiere tomar el mínimo de semanas al que tendría derecho, el norte debería ser que cada familia pudiera escoger libremente como repartir el tiempo, como ocurre en Suecia, pero para que esa decisión no este sesgada, hacía que las mujeres se quedaran cuidando los niños, los hombres nos tenemos que convencer que podemos hacerlo.

Unas semanas, como lo que propone este proyecto de ley, es un paso en la dirección correcta, ahora una crisis económica como la actual, es muy buen momento para cambiar algo que impide que la economía aproveche las capacidades de todos, con este proyecto de ley, las empresas y la economía pueden crecer, muchas gracias, por este espacio.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Mooto Solarte:

GRACIAS A USTED PROFESOR DAVID PÉREZ REYNA, SE LE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA A LA PROFESORA SILVIA

ORTIZ, SE ENCUENTRA CONECTADA, LA VEO CONECTADA, PERO NO LA ESCUCHAMOS.

Profesora Silvia Otero:

Soy Silvia Otero, yo no tengo preparada una intervención, estoy aquí como asistente y no tengo una intervención.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

PERFECTO, CONTINUAMOS ENTONCES CON LA PROFESORA SIMON, DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.

Profesora Universidad de Los Andes doctora Simon Sutton:

Igual, estoy como asistente en esta sesión, muchas gracias.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

NO VA A PARTICIPAR.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

NO TENGO INTERVENCIÓN.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Motoa Solarte:

REPRESENTANTE DE LA ANDI, QUE SE HABÍA INSCRITO PREVIAMENTE MARÍA CAMILA AGUDELO SE LE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA, TIEMPO MÁXIMO 8 MINUTOS.

Directora de Asuntos Públicos -ANDI- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia doctora María Camila Agudelo Salazar:

Muchas gracias Senador, y un saludo para todos.

Bueno, pues en primer lugar, me complace mucho que he escuchado digamos, una unanimidad en cuanto a los beneficios de la licencia parental compartida, nosotros en la ANDI, hemos hecho un estudio muy juicioso de este proyecto de ley y consideramos, que en lo que respecta a la licencia parental compartida como tal, solo esa figura, es un avance muy grande en términos de equidad de género.

Como ustedes saben las mujeres enfrentan dificultades y mayores retos para mantenerse en el mercado laboral, o para acceder al mismo cuando toma la decisión de tener hijos, el tiempo que dedican a la licencia de maternidad, al cuidado del hogar, a la crianza de los hijos, puede dificultar el regreso de las mujeres al trabajo, y puede afectar su crecimiento profesional.

Es claro también que por las creencias, por las costumbres arraigadas que tenemos en nuestro entorno, la maternidad y la paternidad, sean ejercido de formas desiguales, las mujeres han asumido esto prácticamente mayores cargas en el cuidado del hogar y de los hijos y por esto, han tenido menos oportunidades digamos para crecer profesionalmente, cierto y para tener una mayor participación en el mundo laboral.

En ese sentido en la ANDI, consideramos que si los dos padres tuvieran esa igualdad de oportunidades para dedicar tiempo al cuidado de los hijos recién nacidos, sería un paso muy importante en materia de equidad de género, para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres y también para tener corresponsabilidad, en las responsabilidades propias de la crianza.

Entonces nosotros consideramos, digamos que la licencia parental compartida como tal, es una figura muy importante que sería algo muy novedoso en el país, y que tendría muchos beneficios tanto, digamos sociales, como en términos digamos de la equidad de género, pero hay dos puntos que nos preocupan.

Antes de pasar a esto, quería también hacer referencia a algo muy importante y es que, ustedes saben que la población ocupada en el país, son más o menos 19 millones de personas, de los cuales, casi el 70% son

hombres y solo el 78% son mujeres, esto es algo que nosotros nos preocupa mucho teniendo en cuenta, que las mujeres, especialmente las mujeres jóvenes, son las que tienen esa tasa de desempleo más alta, no solo aquí en el país, sino en el mundo.

Otro punto a considerar es el papel que han tenido las mujeres en las juntas directivas, nosotros estamos viendo que cada vez, hay una mayor preocupación para que las mujeres no estén solo en el segundo nivel, sino que pasen a estar en el primer nivel, y en las juntas directivas y así tener también, es mayor equidad de género.

Bueno como les decía, nosotros compartimos plenamente digamos, el tema de la licencia parental compartida, pero hay dos puntos de preocupación que nos genera este proyecto, uno, es la ampliación de la licencia de paternidad y el otro es el fuero de paternidad.

Sobre la ampliación de la licencia como tal de paternidad, ustedes recordarán que hace unos años, en el 2017, el Congreso amplió la licencia de maternidad, de 16 a 18 semanas, y esta forma pues extendió esa protección a la familia de los recién nacidos, de igual forma, como ustedes saben también, la licencia de paternidad actualmente es de 8 días hábiles, y es una de las más altas en la región.

Según la Cepal, hemos hecho digamos una comparación de países, y por ejemplo Argentina solo tiene dos días de licencia parental, países como Brasil, México, Chile tienen 5 días, Colombia tiene 8 días hábiles, Perú y Ecuador tienen 10, muy cercano a Colombia y Venezuela tiene 14 días.

Claro, digamos que pasar de 8 días, a 8 semanas, que como si bien dijo por ejemplo la representante de o no mujeres, es digamos el promedio de los países de lo OCDE, es algo muy complejo, para un país como Colombia, nosotros estamos totalmente de acuerdo con el concepto que presentó el Ministerio de Salud en este punto, hay que tener en cuenta, el impacto fiscal y más ahora, obviamente con la emergencia sanitaria y el fortalecimiento del sistema de atención en UCI, que ha tenido digamos que hacer el Ministerio de Salud.

De acuerdo con el concepto que presento el Ministerio nos preocupa mucho, la suma de 140 mil millones solamente para la vigencia de 2020, que tendría este incremento en las semanas de la licencia de paternidad, nosotros consideramos que la licencia parental compartida, que digamos es el fin más importante de este proyecto, se puede establecer, simplemente sumando, las semanas a las que ahora tiene derecho la madre y los 8 días, que ya trae establecido la ley para la licencia de la paternidad, donde cada uno de los padres debe tener un pago de licencia acorde con su ingreso base de cotización, y creemos que simplemente con esta figura, tendríamos un avance muy grande en términos de equidad de género en el país.

Ahora, por último, sobre el fuero de protección parental, este fuero nos preocupa muchísimo, porque el fundamento constitucional de la prohibición de despido, que está consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, esta concedido para la mujer, y esta forma no tiene sentido ampliar la protección de prohibición de despido a los hombres, porque el objeto de esta especial protección, precisamente es evitar esa discriminación, que sufren las mujeres por causa del embarazo y la lactancia.

El fuero de la maternidad digamos, garantiza ese derecho de igualdad en el trabajo y está acorde digamos a los lineamientos que ya nos ha brindado la OIT, entonces consideramos que esta parte del proyecto, frente al fuero y a la ampliación, no favorece la generación de empleo, porque impone una prohibición a las empresas,

sin una justificación objetiva y le resta pues obviamente competitividad, al aparato productivo fuero nacional.

Bueno, entonces en conclusión, nosotros compartimos que se establezca una licencia parental compartida, pero nos preocupa como les dije, el tema del fuero de paternidad y el de ampliación de licencia parental, perdón de la licencia parental.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

GRACIAS DOCTORA MARÍA CAMILA AGUDELO, REPRESENTANTE DE LA ANDI, POR PARTICIPAR EN ESTA AUDIENCIA PÚBLICA, SE LE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA A LA DOCTORA MÓNICA FERNÁNDEZ DE SOTO, GERENTE DE COMUNICACIONES Y ASUNTOS DE GOBIERNO DE PROCTER & Gamble.

Gerente Senior de Comunicaciones y Asuntos de Gobierno-P&G doctora Mónica Fernández de Soto Camacho:

Honorable Presidente muchas gracias, a todos los Senadores y aquí presentes, muy buenos días.

Para nosotros es un honor, estar acá presentes, a contar la experiencia de P&G, en Colombia, y en muchos otros países, donde ya hemos implementado esta licencia de paternidad de 8 semanas, y es un hito para nosotros presentarlo, porque nos, la demora en presentarlo consistió precisamente en que teníamos, que hacerlo para todos los empleados por igual, es decir a las plantas de producción, al igual que a los empleados administrativos.

Procter & Gamble, tienen una política de equidad, e inclusión muy fuerte, porque nosotros representamos al interior de la compañía, a cada uno de esos consumidores que nosotros tenemos afuera y por ende, para nosotros es supremamente importante representar en igualdad de condiciones a todas las personas, hombres, mujeres, sin importar el sexo, la orientación sexual, la religión y demás.

Nuestra licencia de paternidad, incluye que puede ser, al cual padres del mismo sexo, padres por adopción, padres biológicos, padres por procreación, que es el método de fertilidad In vitro, y por eso nosotros la llamamos una licencia de paternidad equitativa, consta de 8 semanas, el padre se puede tomar estas 8 semanas durante el tiempo, durante los primeros 18 meses de vida del menor, es decir, que puede tomárselo al comienzo, en la mitad, cuando la madre empiece a trabajar, tiene 18 meses para escoger en qué momento se toma, estas 8 semanas.

Porque creemos que el desarrollo, como decían anteriormente, el desarrollo de un menor en los primeros años de vida, es fundamental para su cerebro y más si está acompañado de padre y madre, y adicional, consideramos que, en Colombia y en el mundo la carga a las madres y a las mujeres, generalmente se dice, es que son los hijos de la madre, no, esto es una cosa compartida, esto es algo que, para ambos la educación y la crianza de los hijos es compartida entre la pareja, y por ende, por eso nosotros consideramos que esta es una iniciativa exitosa, que los padres estén acompañando a sus hijos, más que a la madre, a sus hijos, a criarlos y a estar con ellos, hay un vínculo mucho más fuerte, entre padres e hijos durante este tiempo, cuando los padres se quedan más tiempo con ellos, cuando tienen 8 días, solamente, pues obviamente no van a poder tener un vínculo estrecho con sus hijos, sino lo que permite de sus horarios laborales y para nosotros esta licencia, pues la verdad, la anunciamos ya, hace casi un mes y medio, empezó a implementarse el primero de octubre, y la seguimos, la promovimos además en Colombia, fue promovido en Pirelli Colombia, y la tomaron de referencia los demás países, fue acordada para toda Latinoamérica, porque

como saben Latinoamérica, las cargas desproporcionales a la mujer son mucho mayores, y la inequidad en torno a estas políticas, es mucho más alta que en países europeos, como lo podemos ver, con los ejemplos de Suecia y otros países europeos.

Entonces, yo la verdad en Procter promovemos, este tipo de iniciativas, estamos muy contentos, lo que se está planteando en Colombia, porque creo que es, uno de los países que podría llegar hacer ejemplo, para los demás países de América Latina, en donde pues las cargas, de la mujer son mucho mayores, que muchas veces las mujeres, solo tienen sus semanas y hay muchas veces tienen que volver, no pueden tomarse vacaciones, entonces y para nosotros, si de verdad, representa un hito en que los padres se queden con sus hijos y los puedan criar de una manera compartida, con sus esposas o con su pareja, les doy muchas gracias por la invitación, si tienen alguna pregunta, respecto a la política que tenemos en Procter & Gamble Colombia, con muchísimo gusto, como les digo, esto salió de Colombia, y se desplegó para toda América Latina, y otros países del mundo lo están implementando también, muchísimas gracias, señor Presidente.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Gracias a usted, doctora María Fernanda de Soto, por comentarnos un caso de éxito, y socializar con esta Comisión, la política que ha implementado al interior de la empresa que usted representa, muchas gracias, se le concede el uso de la palabra en este momento, al Representante a la Cámara José Daniel López, autor de esta iniciativa y ponente de este proyecto de ley, en la Cámara de Representantes.

Honorable Representante José Daniel Lopez Jiménez:

Bueno muy buenos días, a mi querido amigo y Presidente de esta sesión, Carlos Fernando Moota, un saludo muy especial a la Senadora Laura Fortich, a quien tenemos el honor de tener como coordinadora-ponente de este proyecto de ley y a los demás Senadores ponentes y miembros de la Comisión Séptima del Senado de la República, a las representaciones diplomáticas, y organizaciones internacionales, gremiales, académicas y ciudadanas, que acá se han hecho presentes.

No quisiera yo, digamos volver a hondar en el contenido específico del proyecto de ley, pues creo que la explicación que hizo la Senadora Laura Fortich, fue absolutamente clara y absolutamente completa, y los comentarios que acá hemos recibido de instituciones públicas y de las demás organizaciones, pues han sido bastante claras, simplemente quisiera plantear un par de reflexiones de carácter político y de carácter general.

Lo primero es, entender que este proyecto de ley, tiene un propósito esencial de construcción de equidad de género, en plata banca hoy, cuando una mujer y un hombre, de la misma edad, con la misma formación académica, con la misma experiencia, se presentan ante un eventual empleador o un proceso de selección, y el empleador tiene que escoger entre el uno y el otro y ambos candidatos tienen, 25, 30 años, toda la evidencia científica nos indica, que el empleador tiende a contratar a hombres y no a mujeres, simplemente por evitar las penalidades, que le supone el hecho de perder entre comillas, a una de sus trabajadoras durante 18 semanas.

Porque si bien es verdad que la licencia de maternidad, no la paga el empleador, esto sí le supone, contratar un reemplazo, esto sí le supone formarlo, esto sí le supone que si la persona que contrata queda embarazada, toda esa curva de aprendizaje se ve suspendida al menos por 18 semanas y nada más profundamente discriminatorio, que eso, no en vano y esta tal vez no sea la única explicación, pero sí es una de ellas, en Colombia hoy tenemos 7%

de desempleo más de mujeres que de hombres, querido Presidente y las mujeres colombianas en promedio, ganan 21% menos que los hombres, en términos salariales, pese a que estadísticamente se gradúan más de la universidad, esto es, no ganan menos porque estén menos formadas, sino ganan menos por el hecho de ser mujer, y por eso creo que este proyecto de ley es supremamente importante.

En segundo lugar, creo que es un proyecto de ley coyuntural, esta idea no surgió en la pandemia, lejos estábamos de imaginarlos una pandemia en julio de 2019, cuando radicamos esta iniciativa, pero la pandemia, lo muestran las cifras del DANE, no solamente le han generado más población, más desempleo a la población y a la población de mujeres, sino que la brecha de desempleo, entre mujeres y hombres, se ha incrementado durante la pandemia, o sea la pandemia es muy dura para todos, pero en especial es más dura para las mujeres, más mujeres jóvenes, en edad reproductiva, son la población más castigada en materia de acceso de empleo o pérdida de empleo, como consecuencia de la pandemia.

Y tercero acá, es una reflexión, para un Congreso que integramos mayoritariamente hombres, hombres en muchos casos que, son padres de familia, o planean serlo y es entender una nueva idea y una nueva visión de la masculinidad, hoy hombres apreciados colegas, ya no ayudamos en las labores de la casa, ya no ayudamos en la crianza de los niños, hoy los hombres somos corresponsables de la crianza, de las labores de cuidado y de las labores del hogar y eso es lo que se refleja y esa es la esencia y el alma de este proyecto de ley, es un mensaje para decir, en el largo plazo hacia dónde tenemos que emigrar y por eso rescato tanto la intervención, tanto de la señora Embajadora de Suecia, como de Martín el Consejero Político, de señalar el caso sueco, en donde hay paridad en la licencia.

Pero yo entiendo, y en ese sentido, recojo las palabras de la doctora María Camila de la ANDI, que sería muy difícil, dar un paso de licencias, hacia licencias paritarias en Colombia, pero yo se le debo decir, doctora María Camila que sí tenemos que emprender el camino hacia allá, para llegar algún día, no ahora, no con este proyecto de ley, luego no bastaría y desnaturalizaríamos el propósito del proyecto, si simplemente permitiéramos el intercambio de semanas, como de pronto se propone.

El modelo sueco y tardaremos décadas en llegar allá, nos muestran que mujeres y hombres son corresponsables de la licencia, corresponsables de la crianza y por ende pueden destinar el mismo tiempo, a ello, hoy estamos 18 semanas versus 8 días, si damos el salto a 18 semanas para ambos, pues seguramente vamos hacer algo, que no va hacer factible desde el punto de vista económico, pero sí es muy importante que empecemos avanzar y con pasos sustanciales, en ese camino, porque la legislación debe reflejar esa idea cultural creciente, en donde los hombres ya no nos entendemos como los machos, proveedores del hogar, y la mujer la que se encarga del cuidado, sí que vamos 50-50 en términos de responsabilidad, en términos de tiempo y en términos de nuestra cercanía con nuestros hijos.

Así que, señor Presidente, señora coordinadora ponente, creo que esta audiencia pública, ha sido muy provechosa, nos llevamos comentarios, recomendaciones, críticas puntuales, sobre las cuales creo, se puede mejorar mucho lo que aprobamos con la mayor buena fe, en la Plenaria de la Cámara, pero creo que el Senado, tiene la oportunidad como ha ocurrido con otros proyectos, que han pasado en Comisión Séptima, de mi autoría, como la ley del empleo del adulto mayor, que hoy ya es la Ley 2040 del 2020, de mejorarlo, de precisarlo, de pulirlo, confío especialmente en la sabiduría en el criterio de esta Comisión y creo que hoy, tanto ustedes, como

nosotros nos llevamos insumos fundamentales, así que, simplemente agradecer, por su generosidad y por la amabilidad con la que, habitualmente nos reciben en esta Comisión, gracias señor Presidente.

Presidente (e.) honorable Senador Carlos Fernando Moota Solarte:

Gracias a usted Representante José Daniel López, copartidario, agotado el orden de las intervenciones, sin más puntos por agotar en este Orden del Día, yo creo que, secretario, no siendo más, se levanta la sesión y se convoca para mañana, a las 8:00 a. m., a la audiencia pública, sobre reforma a la salud, muchas gracias a todos, feliz día.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Siendo las 10:42 minutos de la mañana, de hoy jueves 12 de noviembre de 2020, el honorable Senador, Presidente de esta sesión del día de hoy declara agotado el Orden del Día, levanto la sesión y convoco para mañana, 8:00 a. m., cuarta y última audiencia pública al proyecto de reforma a la salud, 8:00 a. m., plataforma zoom, gracias a todos los asistentes, invitados a los que nos acompañaron, al Representante José Daniel López, y a todos los integrantes de la Comisión Séptima del Senado, gracias a todos, buen resto de día. El doctor Helman de la Procuraduría también estuvo conectado, el Procurador Delegado para Asuntos del Trabajo, doctor Helman se nos retiró.

Procurador Delegado para Asuntos del Trabajo doctor Helman Orlando Gutiérrez Florián:

Doctor España, gusto en saludarlo, por aquí estamos.

Secretario doctor Jesús María España Vergara:

Si dejamos constancia en el acta, que durante la sesión, la Procuraduría tuvo, representación, no solamente en el doctor Virgilio Hernández, que es el Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres, sino también durante toda la sesión, estuvo conectado el señor Procurador Delegado para los Asuntos del Trabajo, la Salud y la Seguridad Social gracias doctor por acompañarnos.

Procurador Delegado para Asuntos del Trabajo doctor Helman Orlando Gutiérrez Florián:

Gracias doctor España un saludo a todos.



H. S JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA
Presidente



H.S CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE
Vicepresidente



ORIGINAL FIRMADO
JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
Secretario de la Comisión

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.-, Bogotá D. C., a los dos mil veinte (2020).- Conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 5ª de 1992 y lo dispuesto en el numeral 2º, del artículo primero y el inciso quinto del artículo segundo de la Ley 1431 de 2011, en la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República, del **Acta No. 37** de fecha **jueves (12) de noviembre de dos mil veinte (2020)**, correspondiente a la **TRIGÉSIMA SÉPTIMA SESIÓN** de la Legislatura 2020-2021.

El Secretario,



ORIGINAL FIRMADO
JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA