



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 644

Bogotá, D. C., martes, 15 de junio de 2021

EDICIÓN DE 21 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

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE PROYECTO DE LEY NÚMERO 461 DE 2021 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales”, adoptado por la Conferencia Diplomática sobre la Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012.

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE

PROYECTO DE LEY N° 461 DE 2021, “POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL “TRATADO DE BEIJING SOBRE INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES” ADOPTADO POR LA CONFERENCIA DIPLOMÁTICA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LAS INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES, EN BEIJING, EL 24 DE JUNIO DE 2012.”

Bogotá D.C., 15 de junio de 2021

H. Senador
ARTURO CHAR CHALJUB
Presidente
Senado de la República

Referencia: Informe de ponencia para segundo debate al **Proyecto de Ley N° 461 de 2021**, “Por medio de la cual se aprueba el “Tratado de Beijing sobre interpretaciones y ejecuciones audiovisuales” adoptado por la conferencia diplomática sobre la protección de las interpretaciones y ejecuciones audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012.”

Atendiendo la designación que se me hizo como ponente y de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y en la Ley 5ª de 1992, me permito rendir informe de ponencia positiva para segundo debate al Proyecto de Ley del asunto, previas las siguientes consideraciones.

1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

El 29 de abril de 2021 se radicó en la Secretaría General del Senado de la República el Proyecto de Ley No. 461 de 2021. Fue presentado por el Ministro del Interior, Dr. Daniel Andrés Palacios Martínez, y por la Ministra de Relaciones Exteriores Dra. Claudia Blum.

El Proyecto fue publicado en la Gaceta del Congreso No. 379 del año 2021.

Conforme a lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, la Mesa Directiva de la Comisión Segunda me designó como ponente único para primer debate del Proyecto de Ley objeto de estudio.

2. OBJETO

La presente iniciativa busca ratificar el Tratado de Beijing, el cual desarrolla un marco internacional para la protección la profundización en la garantía de los derechos de propiedad intelectual de los artistas intérpretes o ejecutantes sobre las interpretaciones o ejecuciones audiovisuales.

3. ANTECEDENTES

3.1. La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

El Tratado de Beijing es uno de los convenios administrados por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), organismo de las Naciones Unidas que se constituye en un foro mundial para los temas de servicios, políticas de cooperación e información en materia de propiedad intelectual. Son miembros de este organismo 193 Estados.

Uno de los primeros pasos en materia de protección de propiedad intelectual se remonta a finales del siglo XIX, con el surgimiento del Convenio de París (1883) para la Protección de la Propiedad Industrial, pensado para darles protección internacional a los creadores de obras intelectuales.

Tres años después, en 1886, surge el Convenio de Berna, promovido por el escritor Víctor Hugo, y que tenía como fin darles a los creadores de obras literarias el derecho a controlar su uso y a recibir un pago por dicho uso. El Convenio protegía “las novelas, los cuentos, los poemas, las obras de teatro, las canciones, óperas, revistas musicales, sonatas, los dibujos, las pinturas, esculturas y obras arquitectónicas”. (OMPI, S.F)

Más adelante, en 1893, se crean las Oficinas Internacionales Reunidas para la Protección de la Propiedad Intelectual (BIRPI), como consecuencia de la fusión de las secretarías encargadas de los convenios de París y de Berna.

Es hasta 1970 que se crea la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), surgiendo de las BIRPI, la cual ingresa a las Naciones Unidas como organismo especializado en 1974.

3.2. El Tratado de Beijing

Desde el año 2000 se dio cita a la Conferencia Diplomática sobre la Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, la cual "estuvo cerca de lograr la conclusión de un nuevo Tratado, mediante la adopción provisional de 19 artículos. Sin embargo, hubo desacuerdo sobre el régimen de titularidad y la cesión de los derechos debido a las diferencias entre los regímenes del derecho de autor (propio de los Estados con un régimen de derecho común o *common law*)" (Congreso de la República, 2021)

Este primer esfuerzo sirvió de base para que posteriormente se avanzara en una concertación de las diferentes posiciones, siendo impulsada una nueva ronda de negociaciones intergubernamental entre 2010 y 2011, que dio como resultado un acuerdo durante la Conferencia Diplomática sobre Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, celebrada en Beijing del 20 al 26 de junio de 2012.

4. CONTENIDO DEL TRATADO DE BEIJING

El Tratado viene a complementar la protección otorgada por la Convención de Roma a los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas y los organismos de radiodifusión para los cantantes, músicos, bailarines y actores (OMPI, 2016)

Dicha modernización abarca, en el marco de la era digital, la protección de los derechos de las interpretaciones y ejecuciones contenidas en el cine y la televisión, así como de aquellas grabadas, por ejemplo en un DVD o en plataformas audiovisuales.

El Tratado consta de 30 artículos, así: del 1 al 19, relativos a las Disposiciones Sustantivas en materias como los derechos de los artistas, beneficiarios, cesión, duración, imitaciones y excepciones. Del 20 al 30 relativos a Disposiciones Institucionales, las condiciones para hacer parte del instrumento internacional y lo relacionado con la entrada

en vigor del mismo. A continuación, se profundiza en algunos de los aspectos más importantes del Instrumento.

En materia de derechos patrimoniales, el Tratado confiere, en relación con las **interpretaciones o ejecuciones fijadas en fijaciones audiovisuales**, los siguientes:

- **Derecho de reproducción (Artículo 7°):** "es el derecho a autorizar la reproducción directa o indirecta de la interpretación o ejecución fijada en fijaciones audiovisuales, por cualquier procedimiento o bajo cualquier forma"
- **Derecho de distribución (Artículo 8°):** "es el derecho a autorizar la puesta a disposición del público del original y de los ejemplares de las interpretaciones o ejecuciones fijadas en fijaciones audiovisuales, mediante la venta u otra transferencia de propiedad."
- **Derecho de alquiler (Artículo 9°) :** es el derecho a autorizar el alquiler comercial al público del original y de los ejemplares de sus interpretaciones o ejecuciones fijadas en fijaciones audiovisuales.
- **Derecho de puesta a disposición (artículo 10):** "es el derecho a autorizar la puesta a disposición del público, por medios alámbricos o inalámbricos, de cualquier interpretación o ejecución fijada en una fijación audiovisual, de modo que los miembros del público tengan acceso a dicha interpretación o ejecución desde el lugar y en el momento que cada uno de ellos elija. Ese derecho abarca, en particular, la puesta a disposición previa petición mediante Internet."

El tratado también confiere derechos patrimoniales en relación con las **interpretaciones o ejecuciones no fijadas**, es decir, las que se realizan en vivo. Para este caso, reconoce tres tipos de derechos patrimoniales: i) derecho de radiodifusión (artículo 6); ii) derecho de comunicación al público (Artículo 6); iii). Derecho de fijación (artículo 6°).

Finalmente, confiere derechos morales a los artistas intérpretes o ejecutantes, "a ser reconocidos como artistas intérpretes o ejecutantes (excepto cuando la omisión venga dictada por la manera de utilizar la interpretación o ejecución); y el derecho a oponerse a toda distorsión, mutilación u otra modificación que perjudique la reputación del autor, teniendo en cuenta la naturaleza de las fijaciones audiovisuales."

A continuación, se presenta un cuadro que ilustra lo dispuesto por el Tratado en materia de derechos patrimoniales y morales:

	Tipo de interpretación	Derechos Patrimoniales	Derechos Morales
Artistas intérpretes o ejecutantes	Interpretaciones o ejecuciones fijadas en fijaciones audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de Reproducción • Derecho de Distribución • Derecho de Alquiler • Derecho de Puesta a Disposición • Derecho de radiodifusión y de comunicación al público 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a ser identificado como el artista intérprete o ejecutante de sus interpretaciones • Derecho a oponerse a cualquier distorsión, mutilación u otra modificación que perjudique la reputación del autor.
	Interpretaciones o ejecuciones no fijadas (en vivo)	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de Radiodifusión • Derecho de Comunicación al Público • Derecho de Fijación 	

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, el Tratado dispone en materia de cesión de derechos que la legislación de las partes contratantes podrán permitir que "cuando el artista haya dado su consentimiento para la fijación de su interpretación o ejecución en una fijación audiovisual, los derechos exclusivos mencionados anteriormente serán cedidos al productor de la fijación audiovisual (a menos que se estipule lo contrario en un contrato entre el artista intérprete o ejecutante y el productor)" (OMPI, 2016).

Adicionalmente, el tratado dispone que la legislación también podrá contemplar que "se podrá otorgar al artista intérprete o ejecutante el derecho a percibir regalías o una remuneración equitativa por todo uso de la interpretación o ejecución" (OMPI, 2016)

Finalmente, en materia de limitaciones y excepciones (artículo 13) el tratado faculta para que en las legislaciones nacionales de las Partes se prevean "los mismos tipos de limitaciones o excepciones que contenga su legislación nacional respecto de la protección del derecho de autor a las obras literarias y artísticas".

5. CONTEXTO COLOMBIANO

El Tratado de Beijing es un instrumento internacional fundamental para el fortalecimiento de los derechos de los intérpretes audiovisuales en el mundo, al propiciar un marco normativo que les brinda herramientas concretas para la preservación de sus derechos. Esto es especialmente cierto si se tiene en cuenta que en nuestros tiempos debido a la digitalización de contenidos y al fácil acceso a ellos desde cualquier parte del mundo, se hace cada vez más necesaria la existencia de regulaciones internacionales que protejan estos derechos.

Por otro lado, la aprobación del Tratado es importante para los artistas e intérpretes audiovisuales colombianos, pues éste establece la obligación de proteger los derechos de los productores y artistas colombianos en territorios extranjeros, debiendo recibir una retribución económica cada vez que sus productos audiovisuales sean proyectados o puestos a disposición en el extranjero. (OMPI, 2016).

Por otro lado, el Tratado supone importantes mejoras a las condiciones laborales de los actores nacionales, al brindarles herramientas para la defensa de sus derechos como trabajadores dentro de la industria audiovisual tanto en Colombia como en los demás países signatarios, lo cual además redundó de manera positiva en una mayor claridad de la normativa en materia de protección de derechos de autor. Es importante que Colombia transite esta dirección y se ponga al día en la actualización de esta normativa.

En el contexto colombiano, puede afirmarse que con la expedición de la Ley 23 de 1982 nuestro país sentó un importante precedente a nivel regional en la protección de este tipo de derechos, al establecer medidas de protección de obras científicas, artísticas y literarias, entre otras.

Posteriormente, con la expedición de la Ley 44 de 1993 se incorporaron necesarias actualizaciones al régimen de derecho de autor, en relación con el Registro Nacional de Derecho de Autor y con la figura de las sociedades de gestión colectiva de derechos de autor.

Uno de los mayores logros en la defensa de los derechos de autor corresponde a la Ley 1403 de 2010, conocida como "Ley Fanny Mikey", gracias a la cual los artistas intérpretes de obras y grabaciones audiovisuales reciben remuneración equitativa por su trabajo, incluso anticipándose a una de las principales disposiciones contenidas en el Tratado de Beijing que en el párrafo 2º del artículo 11 establece: "Las Partes contratantes podrán declarar también que establecerán en su legislación las condiciones para el ejercicio del derecho a una remuneración equitativa".

6. MARCO JURÍDICO

El ordenamiento constitucional colombiano establece que:

"Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: (...) dirigir las relaciones internacionales. Nombrar a los agentes diplomáticos y consulares, recibir a los agentes respectivos y celebrar con otros Estados y entidades de derecho internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso" (Artículo 189, Constitución Política).

En concordancia con la función aprobatoria de los tratados internacionales, a cargo del Congreso, la Constitución en su artículo 150 establece:

"Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones: (...) aprobar o improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional. Por medio de dichos tratados podrá el Estado, sobre bases de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional, transferir parcialmente determinadas atribuciones a organismos internacionales que tengan por objeto promover o consolidar la integración económica con otros Estados" (Artículo 189, Constitución Política).

Adicionalmente, la Ley 5ª de 1992 establece lo siguiente:

"Los proyectos de ley orgánica (...), ley sobre tratados internacionales se tramitarán por el procedimiento legislativo ordinario o común, con las especialidades

establecidas en la Constitución y en el presente Reglamento" (Ley 5 de 1992, artículo 204)

La misma norma en su artículo 217 limita la facultad del congreso a aprobar o improbar los tratados internacionales, estando por ello privado de la posibilidad de proponer modificaciones a los textos:

"El texto de los Tratados no puede ser objeto de enmienda", haciendo una excepción para aquellos tratados y convenios que prevean esta posibilidad o cuyo contenido así lo admita. Dichas propuestas, así como las de aplazamiento, seguirán el régimen establecido para las enmiendas en el proceso legislativo ordinario" (artículo 217, Ley 5 de 1992)

7. REFERENCIAS

- Congreso de la República (2021) Gaceta del Congreso 379 de 2021.
- OMPI (2016) Principales disposiciones y ventajas del Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales. Disponible en: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/wipo_pub_beijing_flyer.pdf
- OMPI (S.F.) Reseña Histórica de la OMPI. Disponible en: <https://www.wipo.int/about-wipo/es/history.html>

8. CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR UN CONFLICTO DE INTERÉS

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 291 del Reglamento del Congreso, en el presente acápite de esta exposición de motivos se procede a manifestar las circunstancias o eventos que en podrían generar un potencial conflicto de interés.

Toda vez que el presente proyecto de ley versa sobre materias de carácter general, se considera que la discusión o votación de este no configuraría para ningún congresista ningún beneficio particular, actual o directo. Esto, debido a que la iniciativa se refiere a la ratificación de un tratado internacional.

Por consiguiente, se considera que no hay conflicto de interés al tenor del segundo literal a del artículo 286 del Reglamento del Congreso, que fue modificado por el artículo 1º de la Ley 2003 de 2019:

"Artículo 286. (...)

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores."

Cabe anotar que el concepto contenido en esta ponencia no dispensa del hecho que los Congresistas identifiquen otros conflictos de interés.

PROPOSICIÓN

Por las anteriores consideraciones, solicito a la Plenaria del Senado de la República, dar segundo debate al **Proyecto de Ley N° 461 de 2021**, "Por medio de la cual se aprueba el "Tratado de Beijing sobre interpretaciones y ejecuciones audiovisuales" adoptado por la conferencia diplomática sobre la protección de las interpretaciones y ejecuciones audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012.", con base en el texto adjunto.

De los Honorables Senadores,


JAIME ENRIQUE DURÁN BARRERA
 Senador de la República

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY N° 461 DE 2021, "POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL "TRATADO DE BEIJING SOBRE INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES" ADOPTADO POR LA CONFERENCIA DIPLOMÁTICA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LAS INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES, EN BEIJING, EL 24 DE JUNIO DE 2012."

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Apruébese el "Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales", adoptado por la Conferencia Diplomática sobre la Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012.

ARTÍCULO 2º. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el "Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales", adoptado por la Conferencia Diplomática sobre la Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

ARTÍCULO 3º. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

De los Honorables Senadores,


JAIME ENRIQUE DURÁN BARRERA
 Senador de la República

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE
COMISIÓN SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTO DE LEY No. 461 de 2021 SENADO

"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL "TRATADO DE BEIJING SOBRE INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES" ADOPTADO POR LA CONFERENCIA DIPLOMÁTICA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LAS INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES, EN BEIJING, EL 24 DE JUNIO DE 2012."

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1°. Apruébese el "Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales", adoptado por la Conferencia Diplomática sobre la Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012.

ARTÍCULO 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el "Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales", adoptado por la Conferencia Diplomática sobre la Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

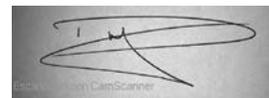
ARTÍCULO 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

COMISIÓN SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
SENADO DE LA REPÚBLICA

El texto transcrito fue el aprobado en primer debate en Sesión Ordinaria No Presencial de la Comisión Segunda del Senado de la República del día quince (15) de junio del año dos mil veintiuno (2021), según consta en el Acta No. 28 de Sesión No Presencial de esa fecha, de acuerdo a la **Resolución 181 del 10 de abril de 2020** "Por la cual se adopta medidas que garanticen el desarrollo de sesiones no presenciales en el Senado de la República, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Gobierno Nacional. Para no interrumpir el normal funcionamiento de la Rama Legislativa", expedida por la Mesa Directiva del Senado.

JUAN DIEGO GÓMEZ JIMÉNEZ
 Presidente
 Comisión Segunda
 Senado de la República

LUIS EDUARDO DIAZGRANADOS TORRES
 Vicepresidente
 Comisión Segunda
 Senado de la República



DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
 Secretario General
 Comisión Segunda
 Senado de la República

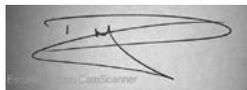
Comisión Segunda Constitucional Permanente

Bogotá D.C., 15 de junio de 2021

AUTORIZAMOS EL PRESENTE INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE PRESENTADO POR EL HONORABLE SENADOR JAIME ENRIQUE DURÁN BARRERA, AL PROYECTO DE LEY No. 461 de 2021 SENADO "POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL TRATADO DE BEIJING SOBRE INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES, ADOPTADO POR LA CONFERENCIA DIPLOMÁTICA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LAS INTERPRETACIONES Y EJECUCIONES AUDIOVISUALES, EN BEIJING, EL 24 DE JUNIO DE 2012", PARA SU PUBLICACIÓN EN LA GACETA DEL CONGRESO.

JUAN DIEGO GÓMEZ JIMÉNEZ
 Presidente
 Comisión Segunda
 Senado de la República

LUIS EDUARDO DIAZGRANADOS TORRES
 Vicepresidente
 Comisión Segunda
 Senado de la República



DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
 Secretario General
 Comisión Segunda
 Senado de la República

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

por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.

<p style="text-align: center;">PARTE MOTIVA.</p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY No. 229/2020 SENADO, 129/2019 CÁMARA</p> <p style="text-align: center;"><i>"por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones".</i></p> <p>1. TRÁMITE DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.</p> <p>Esta iniciativa legislativa es de coautoría de las y los Honorables Congresistas HH.CC. José Daniel López Jiménez, Mauricio Andrés Toro Orjuela, Juanita María Goebertus Estrada, Ángela Patricia Sánchez Leal, Gabriel Santos García, Richard Alfonso Aguilar Villa, Ana María Castañeda Gómez, Fabian Gerardo Castillo Suarez, Juan Luis Castro Córdoba, Laura Ester Fortich Sánchez, Jennifer Kristin Arias Falla, Jairo Gionary Crisanchó Tarache, Norma Hurtado Sánchez, María Cristina Soto de Gómez.</p> <p>El proyecto de ley fue radicado el día 06 de agosto de 2019 y publicado en la Gaceta del Congreso No. 741 de 2019, con posterioridad el 11 de septiembre de 2019, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes designó como ponentes a los Representantes Juan Carlos Reinales (coordinador), Ángela Patricia Sánchez Leal, Fabián Díaz Plata y Jorge Enrique Benedetti Martelo y el 23 de octubre de 2019 se publicó en la Gaceta del Congreso No. 1035 de 2019 la ponencia de primer debate al Proyecto de Ley de la referencia.</p> <p>El día 13 de mayo de 2020, se llevó a cabo la discusión y votación del Proyecto de Ley el cual fue aprobado por la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes. La ponencia para segundo debate fue publicada en la gaceta 300 de 2020 y el texto definitivo de la Cámara de Representantes fue publicado en la gaceta 764 de 2020, de donde fue enviado para continuar su trámite al interior de la Comisión Séptima del Senado de la República.</p> <p>El día 02 de junio de 2021, se aprobó la proposición con la que termina el informe de ponencia junto a segmentos del articulado, en el mismo sentido se designó una subcomisión para estudiar las proposiciones al artículo segundo de la iniciativa, subcomisión que en informe de la misma fecha presentó una proposición sustitutiva al mencionado artículo la cual fue aprobada por la célula legislativa. En la misma sesión se aprobó la totalidad de la iniciativa legislativa en tercer debate y se procedió a la designación de los ponentes para</p>	<p>el cuarto debate, designación que fue notificada por escrito en comunicación realizada por el Señor Secretario de la Célula Legislativa por instrucciones de la Mesa Directiva de la misma Comisión.</p> <p>Mediante este oficio se rinde ponencia para cuarto debate en el Senado de la República, para su posterior anuncio en la agenda de la Plenaria de esta corporación en los próximos días.</p> <p>2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.</p> <p>Por medio de esta iniciativa legislativa se amplía la licencia de paternidad, crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se consagra la prohibición de evaluaciones médicas y preocupacionales o de preingreso relacionadas con embarazo y se establece un deber de difusión de las nuevas modalidades de licencias parentales y del deber de adelantar campañas pedagógicas orientadas a resaltar la corresponsabilidad que implica la labor de ser padres. Medidas que en su conjunto contribuirán en la consecución de la igualdad entre padres y madres en la labor de cuidado de sus hijos, y contribuye de manera real a la protección de los derechos de los niños en sus primeros meses de vida.</p> <p>3. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.</p> <p>El proyecto de ley está integrado por seis (6) artículos:</p> <p>Artículo 1°. Establece el objeto del proyecto de ley.</p> <p>Artículo 2°. Se modifican los artículos 236, del Código Sustantivo del Trabajo, ampliando la licencia de paternidad, creando las figuras de licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial</p> <p>Artículo 3°. Se adiciona un artículo 241A al mismo Código Sustantivo del Trabajo en el que se establece la prohibición de evaluaciones médicas y preocupacionales o de preingreso relacionadas con embarazo.</p> <p>Artículo 4°. Establece un deber de difusión de las nuevas modalidades de licencias parentales y establece el deber de adelantar campañas pedagógicas orientadas a resaltar la corresponsabilidad que implica la labor de ser padres, por lo menos durante tres años con posterioridad a la expedición de la norma.</p>
<p>Artículo 5°. Establece el reconocimiento de la compensación de maternidad de los afiliados del Régimen Subsidiado que contribuyen solidariamente al SGSSS.</p> <p>Artículo 6°. Establece disposiciones en materia de vigencia de la ley y derogatorias.</p> <p>4. JUSTIFICACIÓN Y CONSIDERACIONES DEL PROYECTO DE LEY.</p> <p>4.1. Fundamento constitucional y convencional de la iniciativa.</p> <p>4.1.1. Principio del interés superior del Niño.</p> <p>EL Estado Colombiano ha reconocido una protección especial a los derechos fundamentales de los niños, entre otras en su Carta Constitucional, al respecto en su artículo 44 Superior estableció que:</p> <p><i>"Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. // Gozaran también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. // La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. // Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás".</i></p> <p>Lo que en concepto de la Honorable Corte Constitucional de acuerdo a lo indicado por esta corporación en la Sentencia C-569 de 2016, como primer interprete hermenéutico de la norma es el reconocimiento de</p> <p>"cinco reglas: (i) el reconocimiento del carácter fundamental de los derechos de los niños; (ii) la protección frente a riesgos prohibidos; (iii) la corresponsabilidad de la familia, la sociedad y el Estado en la asistencia y protección de los niños; (iv) la garantía de desarrollo integral del niño; y (v) la prevalencia del interés superior del niño"</p> <p>Deber de protección especial establecido por el texto Superior Constitucional, tal y como lo ha reconocido la Honorable Corte Constitucional en cumplimiento de la labor de "guarda de la integridad y supremacía de la Constitución", establecida por el mismo artículo 241 constitucional. No solamente en virtud del artículo 44 constitucional, en cuanto de acuerdo con indicado por el mismo Tribunal Constitucional en la misma Sentencia C-569 de 2016, corresponde a un deber de protección establecido por diferentes convenciones o</p>	<p>instrumentos internacionales que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico a la luz del artículo 93 constitucional y los cuales "deben ser utilizados con el propósito de interpretar el mencionado artículo 44"</p> <p>Al respecto honorable Corte Constitucional resalta como uno de los instrumentos más importantes en la materia la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual señala en su preámbulo la necesidad de protección y cuidado especial que les asiste a las niñas y niños. Convención que en su artículo tercero establece lo que la honorable Corte Constitucional en la mencionada providencia judicial ha interpretado como un deber general de protección, en virtud del cual los "Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley"</p> <p>Deber de protección que textualmente ha sido establecido por otros instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que dispone en su artículo 24 que todo niño tiene derecho "a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado", y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece en su artículo 19 que todo "niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado". Conjunto de preceptos constitucionales y convencionales que han llevado a la honorable Corte Constitucional a reconocer en su jurisprudencia constitucional "a los niños como sujetos de protección constitucional reforzada" lo cual implica en su concepto de acuerdo a lo expresado por el Alto Tribunal Constitucional en las Sentencias C-569 de 2016 y T-884 de 2011 "la satisfacción de sus derechos e intereses debe constituir el objetivo primario de toda actuación, sea oficial o sea privada, que les concierna".</p> <p>Como ya lo hemos mencionado, el precepto constitucional y convencional, reconoce el carácter de derecho fundamental de los derechos de los niños, incluyendo dentro de estos, el derecho al cuidado, el cual reviste una mayor importancia durante los días posteriores al nacimiento o siguientes a la adopción. Es precisamente frente a este derecho en el que, las licencias de maternidad y paternidad buscan contribuir, permitiendo a los padres que laboran, conciliar sus responsabilidades con el deber de cuidado a los hijos. Con el presente proyecto de ley a partir de la creación de dos sistemas alternativos de licencias, con respecto al sistema tradicional, esto es, la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, se pretende que los padres tengan opciones adicionales para cumplir con el deber de cuidado y de esa manera, propender por la materialización del derecho fundamental de los niños a recibir el cuidado de los padres.</p>

<p>Iniciativa legislativa que está orientada de manera clara hacia el establecimiento de medidas que buscan satisfacer los derechos e intereses del niño, lo cual como hemos indicado es un mandato superior al Estado y la Sociedad y más aún debe ser el objeto primario de toda actuación, sea oficial o sea privada. En este sentido debemos indicar que la iniciativa legislativa en primera instancia se constituye en una medida efectiva tendiente a garantizar el respeto pleno por los derechos fundamentales del niño en sus primeros años de vida, permitiéndole compartir por un mayor tiempo con sus padres.</p> <p>4.1.2. El establecimiento de medidas diferenciales en favor de niños con discapacidad y el deber del legislador en relación con la promoción de derechos y especial protección a personas con discapacidad.</p> <p>El establecimiento de medidas diferenciales en favor de los niños con discapacidad posee fundamentos tanto de índole constitucional como de índole convencional, igualmente superiores a los del artículo 93 constitucional al hacer parte del denominado bloque de constitucionalidad, de nuestro ordenamiento jurídico, consignado entre otros en los artículos 13, 47, 54 y 68 superiores.</p> <p>En el mismo sentido encontramos importantes fundamentos en el área del derecho convencional frente a este importante segmento poblacional, dentro de los que podemos resaltar la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 762 de 2002 así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.</p> <p>Esta especial protección constitucional compromete al Estado en la adopción de medidas afirmativas en favor de este segmento poblacional, responsabilidad que de igual forma le es aplicable al legislador, como actor fundamental en la conformación del ordenamiento jurídico aplicable en el territorio nacional. Al respecto la Honorable Corte Constitucional como Primer Nivel Hermenéutico en la interpretación de la Carta Superior, con ponencia de la Honorable Magistrada María Victoria Calle Correa indicó que,</p> <p><i>"Si bien es cierto la terminología utilizada en estos los artículos 47, 54 y 68 Superiores no fue homogénea ni plenamente consistente con las definiciones técnicas de los términos aplicables a las personas con discapacidad, estas disposiciones resaltan, tal como lo ha señalado la Corte en anteriores oportunidades, la voluntad inequívoca del constituyente de eliminar, mediante actuaciones positivas del Estado y de la sociedad, la silenciosa y sutil marginación de las personas con cualquier tipo de discapacidad, que se encuentra arraigada en lo más profundo de las estructuras</i></p>	<p><i>sociales, culturales y económicas predominantes en nuestro país, y es fundamentalmente contraria al principio de dignidad humana sobre el que se construye el Estado Social de Derecho"</i>¹</p> <p>Preceptos que establecen entre otras obligaciones de hacer en el legislador, tal y como lo indico la misma corte constitucional, en este sentido el alto tribunal constitucional indicó que,</p> <p>"Este deber específico de protección se traduce en una "obligación de hacer" concreta a cargo del legislador consistente en incluir tales sujetos, así como aquellas personas que por su condición (...) física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, en los supuestos de hecho de las normas que reconozcan o concedan derechos, beneficios, ventajas u oportunidades a favor de sujetos en atención a sus condiciones físicas especiales o a las barreras que estos sujetos experimentan y que impiden su participación en la sociedad o el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad".²</p> <p>En el mismo sentido continúa el Alto Tribunal Constitucional por determinar de manera específica el alcance del mandato constitucional frente al legislador a la luz del derecho a la igualdad indicando que,</p> <p><i>"A la luz de los incisos 2 y 3 del artículo 13 Superior, "el legislador debe promover y proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad y, por tanto, debe "(i) procurar su igualdad de derechos y oportunidades frente a los demás miembros de la sociedad, (ii) adelantar las políticas pertinentes para lograr su (...) integración social de acuerdo a sus condiciones y (iii) otorgarles un trato especial, pues la no aplicación de la diferenciación positiva contribuye a perpetuar la marginación o la discriminación"</i>³</p> <p>Deber de protección que en concepto del Alto Tribunal Constitucional</p> <p>"se traduce en una "obligación de hacer" concreta a cargo del legislador consistente en incluir tales sujetos, así como aquellas personas que por su condición (...) física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, en los supuestos de hecho de las normas que reconozcan o concedan derechos, beneficios, ventajas u oportunidades a favor de sujetos en atención a sus condiciones físicas especiales o a las barreras que estos sujetos experimentan y que impiden su participación en la sociedad o el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad".</p> <p>En este sentido con la incorporación de las medidas planteadas se está cumpliendo con la responsabilidad legislativa, planteada por la Carta Superior, y contribuyendo al fortalecimiento de la especial protección constitucional de niños con discapacidad.</p> <p>¹ Sentencia C-804 de 2009, Corte Constitucional, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa. ² Sentencia C-329 de 2019, Corte Constitucional, Magistrado Ponente, Doctor Carlos Bernal Pulido. ³ Sentencia C-329 de 2019, Corte Constitucional, Magistrado Ponente, Doctor Carlos Bernal Pulido.</p>
<p>4.1.3. Aportes de la Iniciativa legislativa al cumplimiento del principio, valor y derecho fundamental a la igualdad en el cumplimiento de responsabilidades de los padres frente al cuidado de sus hijos.</p> <p>El Estado Colombiano reconoció la igualdad como un elemento fundamental de su construcción como Estado Constitucional, Social y Democrático de Derecho, a través del establecimiento expreso en la Carta Constitucional. Reconocimiento realizado en el artículo 13 del texto superior en el cual establece textualmente que:</p> <p><i>"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. // El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. // El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".</i></p> <p>De igual forma en el preámbulo superior estableció el constituyente que</p> <p><i>"EL PUEBLO DE COLOMBIA, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente"</i> (subrayado fuera del texto).</p> <p>Enunciados constitucionales que junto con otros similares fueron interpretados por la Honorable Corte Constitucional, la cual estableció de manera clara en la Sentencia C 818 de 2010 que:</p> <p><i>La igualdad cumple un triple papel en nuestro ordenamiento constitucional por tratarse simultáneamente de un valor, de un principio y de un derecho fundamental. Este múltiple carácter se deriva de su consagración en preceptos de diferente densidad normativa que cumplen distintas funciones en nuestro ordenamiento jurídico. Así, por ejemplo, el preámbulo constitucional establece entre los valores que pretende asegurar el nuevo orden constitucional la igualdad, mientras que por otra parte el artículo 13 de la Carta ha sido considerado como la fuente del principio fundamental de igualdad y del derecho fundamental de igualdad. Adicionalmente existen otros mandatos de igualdad dispersos en el texto constitucional, que en su caso actúan como normas especiales que concretan la igualdad en ciertos ámbitos definidos por el Constituyente.</i></p>	<p>En este sentido es claro que el constituyente estableció la igualdad como un componente estructural del Estado Social de Derecho, lo que plantea al Estado un deber imperativo de adoptar medidas que la garanticen de manera real a las personas que habitan el territorio nacional y deberá ser aplicada a todas las actuaciones humanas.</p> <p>Para efectos de esta ley, reviste importancia la prohibición de discriminación en razón del sexo y el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En cuanto a lo primero, se señala que la mujer ha sido históricamente objeto de discriminación, por lo que el constituyente optó por incluirla a partir de la enunciacón del artículo 13 constitucional, como sujeto de especial protección constitucional, prohibiendo cualquier conducta que tienda a la discriminación en razón de esta condición.</p> <p>Aunado a lo anterior, el constituyente estableció un mandato claro a todas las ramas del poder público, a fin de promover las condiciones para que la igualdad fuera real y efectiva. En ese sentido, no basta con señalar que todos son iguales ante la ley, si no, que se hace necesario que, a través de acciones concretas, se propugne para que esta igualdad sea real. En un análisis acerca de las licencias, Monterroza (2017) afirma:</p> <p><i>En ese sentido se plantea que es necesario introducir cambios desde lo legislativo a fin de romper con las barreras estructurales arraigadas, que dificultan que las condiciones de competitividad laboral de las mujeres sean menores en relación con las de los hombres. Por ejemplo, en el caso de la regulación de las licencias de maternidad y paternidad, se podría optar por una normatividad que otorgue mayores posibilidades a padre y madre a decidir acerca de los tiempos de cuidado de los hijos, de acuerdo con sus propias aspiraciones profesionales y laborales.</i> (Monterroza, 2017; P.p. 42)</p> <p>Esta iniciativa legislativa contribuye de manera significativa a eliminar lo que podría entenderse como una concepción que presupone que la responsabilidad de atención a los hijos en sus primeras etapas de vida, es una responsabilidad exclusiva o por lo menos preponderante de la madre, dando claridad frente a que los padres en su conjunto poseen una corresponsabilidad de protección y cuidado frente a sus hijos, lo cual implica de la disponibilidad de tiempo para su atención, la cual en el ordenamiento jurídico vigente, que pretende ser modificado no se encuentra garantizado, lo cual ha implicado la imposibilidad a familias establecer una corresponsabilidad real en la protección y crianza de las hijas e hijos, especialmente en la primera etapa de su vida.</p>

4.2. Contribuciones de la iniciativa legislativa a la consecución de igualdad entre hombre y mujeres en el acceso al mundo laboral.

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

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

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

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

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

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

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

INFORMACIÓN PARA TODOS

Tasa global de participación - TGP Tasa de ocupación - TO Tasa de desempleo - TD según sexo	Total Nacional				Total 13 ciudades y áreas metropolitanas			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Septiembre 2020	Septiembre 2019	Septiembre 2020	Septiembre 2019	Septiembre 2020	Septiembre 2019	Septiembre 2020	Septiembre 2019
TGP	71,8	72,9	49,0*	53,0	72,5*	74,7	55,5*	58,3
TO	62,9*	67,0	38,8*	46,1	60,7*	68,4	44,0*	51,3
TD	12,3*	8,1	20,7*	13,0	16,2*	8,4	20,7*	12,0

Información disponible en DANE, Mercado Laboral Septiembre 2020, Sitio Web, https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/echpres_web_empleo_rueda_prensa_sep_20.pdf

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

INFORMACIÓN PARA TODOS

Tasa global de participación - TGP Tasa de ocupación - TO Tasa de desempleo - TD Tasa de subempleo subjetivo - TSS Tasa de subempleo objetivo - TSO según sexo	Total Nacional				Total 13 ciudades y áreas metropolitanas			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Abril 2021	Abril 2020	Abril 2021	Abril 2020	Abril 2021	Abril 2020	Abril 2021	Abril 2020
TGP	71,3*	62,8	48,9*	41,4	71,8*	61,3	54,4*	47,1
TO	62,6*	51,9	39,6*	31,7	61,0*	47,6	43,4*	35,4
TD	12,1*	17,3	19,1*	23,5	15,0*	22,3	20,2*	24,9
TSS	24,2	-	23,6	-	23,3	-	22,6	-
TSO	10,7	-	10,1	-	10,5	-	10,3	-

Información disponible en DANE, Mercado Laboral Abril de 2021, Sitio Web, file:///C:/Users/57311/Downloads/bres_web_empleo_rueda_prensa_abr_21.pdf

En datos más recientes se puede evidenciar como estas dificultades en materia de empleabilidad persisten hasta estos momentos, donde de acuerdo con los datos publicados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, en la actualidad persiste un mayor índice de desempleo en mujeres que en Hombres tanto en la medición realizada a las 13 ciudades como en la medición nacional, donde el desempleo en hombres para la medición nacional persiste en el 12,1% frente al 19,1% de mujeres, y en el caso de la medición de las trece ciudades y áreas metropolitanas el desempleo en hombres es d el 15.0% frente al 20,2% en mujeres.

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

Sobre este particular resultan reveladores los resultados de un reciente estudio realizado por Tribin, Vargas y Ramírez, quienes determinaron, a partir de análisis de datos de empleabilidad de las mujeres, que el aumento de las semanas de maternidad en la legislación colombiana tuvo un efecto negativo para las mujeres entre los 18 y los 30 años, quienes después de la reforma legislativa del 2011 estaban más

propensas a quedar desempleadas, ser trabajadoras informales o independientes. Así mismo, concluyó el estudio que los resultados afectaban a las mujeres en edad fértil y el efecto negativo en materia de empleabilidad era causado por la simple percepción social de que la mujer quedará embarazada próximamente, por lo que los resultados no solo se aplican a las mujeres embarazadas o mujeres que han tenido hijos recientemente Tribin, Vargas y Ramírez, (2019).

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

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

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

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

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

También comparamos los resultados laborales de mujeres entre los 18 y 30 años con los de hombres en el mismo rango, a quienes el cambio en la legislación no les aplica. Usamos este grupo porque, al tener la misma edad, su experiencia y educación es similar. Encontramos que, como resultado de la ampliación de la licencia, las mujeres tienen una probabilidad más alta de estar desempleadas, o en actividades informales o de cuenta propia, así como de recibir salarios más bajos, comparadas con sus pares hombres.

<p><i>Realizamos diferentes pruebas para comprobar si estos peores resultados laborales son realmente consecuencia de la extensión en el periodo de licencia de maternidad. En una de ellas, comparamos los resultados laborales de hombres entre 18 y 30 años con los de hombres entre 40 y 55 años. A diferencia de los resultados para mujeres, encontramos que para los hombres entre 18 y 30 años no hubo ningún cambio en los resultados en el mercado laboral. No se afectaron sus probabilidades de participación laboral, o de estar desempleados, en la informalidad, o por cuenta propia.</i></p> <p><i>En general, encontramos un deterioro de las condiciones laborales de las mujeres en edad fértil con respecto a otros grupos de trabajadores. Argumentamos que la principal razón es el desbalance en los tiempos de licencia entre hombres y mujeres que introduce la legislación. Como resultado, las mujeres en edad fértil se quedan sin trabajo formal y sin licencia de maternidad."</i></p> <p>Fue el mismo periódico portafolio quien en dicho documento planteó la necesidad de socializar los costos asociados a la reproducción y la crianza, de tal forma que sean asumidos por los dos padres y no únicamente por la madre, al respecto este periódico económico indicó que</p> <p>"Una forma de enfrentar este efecto perverso es socializar los costos asociados con la reproducción y crianza, de tal forma que sean asumidos por todos y no solo por las mujeres.</p> <p><i>Una posible solución es diseñar una licencia de paternidad que se iguale a la de maternidad. De esta manera, el empleador no puede identificar qué empleado va a solicitar licencia y, por tanto, no puede discriminar.</i></p> <p><i>La licencia de paternidad también tiene muchos beneficios, especialmente si se acompaña de cambios culturales que eliminen estereotipos de género. Varios estudios muestran que ayuda a que los hombres asuman un papel más activo en la crianza de los niños, incluso después de que se acabe la licencia. Por supuesto, la legislación debe considerar los ajustes necesarios para también beneficiar a las familias diversas.</i></p> <p><i>Existe la posibilidad de que la extensión de las licencias eleve los costos para los empleadores formales y aumente la informalidad. Se hacen necesarias investigaciones académicas que den luces sobre cómo diseñar políticas públicas que sopesen los beneficios y costos de la protección social. También surge el desafío de emprender estudios que cuantifiquen sus beneficios económicos, como resultado del bienestar en los menores, en los padres, en los trabajadores y en la sociedad en general."</i></p> <p>En este sentido con la iniciativa legislativa se contribuye a la eliminación de un incentivo discriminatorio a la vinculación de hombres sobre las mujeres, con el objetivo de evadir la responsabilidad social de protección de los derechos de derechos fundamentales con licencias de maternidad. De esta forma se establece un beneficio a las empresas que contratan mujeres, estableciendo la posibilidad de que por voluntad de los padres puedan disminuir el tiempo de licencia de la madre, estableciendo el deber del empleador del padre de otorgar una licencia a este trabajador.</p>	<p>Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, hay procesos de exclusión en la forma de vinculación de las mujeres al mercado laboral. En términos generales, las mujeres tienen una mayor participación en los trabajos de medio tiempo y tienden a suspender sus carreras para cuidar de sus hijos. Este tipo de vinculación crea expectativas por parte de los empleadores que no permiten que haya una integración plena de las mujeres en el mercado laboral. Este tipo de rupturas evitan que las mujeres lleguen a cargos directivos, reducen las posibilidades de acceder a pensión y crean incentivos negativos para los contratantes. En Colombia, la discriminación laboral se evidencia en la proporción de mujeres que trabaja en tiempo parcial con respecto a los hombres. Por ello es necesario crear una licencia compartida o flexible de tiempo parcial. Esta posibilidad de escogencia daría autonomía a padres para que decidan cómo cuidar a sus hijos y a sus carreras.</p> <p>Otra aproximación a compartir las cargas de cuidado es hacer obligatoria la licencia de paternidad. Este es el caso de Chile, Italia, Portugal y Singapur. En 1981, en Chile se creó una ley que buscaba incentivar la contratación de mujeres, pues la tasa de empleo era inferior al 50%. La legislación hacía que las compañías pagaran por los jardines infantiles de sus empleadas mujeres. De acuerdo al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, esto significó una disminución entre el 9 y 20% en los salarios iniciales de las mujeres. Hacer obligatoria la licencia de paternidad no disminuye las brechas inequitativas de género existentes.</p> <p>Colombia ya ha avanzado en la distribución de las tareas de cuidado de los hijos. Cada vez es más común ver que hombres y mujeres comparten las labores de cuidado. Según la encuesta del DANE, el 16.3% de las mujeres dedican 1:29 minutos al día a las actividades de cuidado con menores de 5 años pertenecientes al hogar. En el caso de los hombres, el 10.05% le dedica 1:21 minutos. Por ello tiene sentido que se transforme la legislación: para dar alcance a unos cambios que ya se ven reflejados en la sociedad donde el padre y la madre apoyan el desarrollo integral de sus hijos a través de la coparentalidad.</p> <p>Las políticas públicas sobre el cuidado deben garantizar los tiempos y el dinero para que tanto padres como madres puedan ejercer su rol. Si bien hay suficiente evidencia que apunta a que existe una inequidad laboral en Colombia, tener políticas en donde la mujer se le dan exclusivamente roles de cuidadora perpetua estereotipos sobre el cuidado. Que sólo las mujeres sean quienes solicitan los permisos laborales crea barreras que se ven reflejadas en la realidad laboral colombiana.</p> <p>Sobre este particular también es importante destacar las conclusiones expuestas por ONU Mujeres, (2018)</p> <p><i>"Desde 2002 el país dio sus primeros pasos para que los padres disfruten de una licencia remunerada durante 8 días hábiles, tiempo durante el cual comparten con su pareja los primeros días de sus hijos. Ese avance debe, sin</i></p>
<p><i>embargo, ir acompañado de acciones tendientes a generar cambios culturales a partir de los cuales se logre conciencia respecto a las responsabilidades de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos. Estas acciones deben ser permanentes ya que se trata de generar cambios de tipo cultural. Es necesario avanzar progresivamente a sistemas de licencias de cuidado infantil compartidas entre mujeres y hombres, promoviendo una cultura de corresponsabilidad que permita que la crianza sea asumida de manera libre y compartida por padres y madres"</i></p> <p>En esa medida, el proyecto de ley propuesto va encaminado a la materialización de las recomendaciones del organismo internacional, creando dos nuevas modalidades de licencia que tienden a fortalecer la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos y de manera consecencial mejora las condiciones de igualdad en el acceso laboral de las mujeres en edad reproductiva.</p> <p>4.3. Razones relacionadas con el desarrollo de personas con especial protección a la luz del derecho constitucional.</p> <p>La presencia de los padres juega un rol fundamental en el desarrollo infantil, especialmente en lo que respecta al cuidado preventivo, la lactancia materna y el desarrollo emocional. Por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF han defendido la importancia de la licencia de maternidad y paternidad. "La licencia por maternidad remunerada se asocia con múltiples beneficios para la salud de los niños, entre ellos la formación del vínculo madre-hijo, el establecimiento de la lactancia materna y una mayor duración de esta, así como mayores probabilidades de que los lactantes reciban vacunas y atención preventiva. A su vez, el padre se relaciona mejor con sus hijos pequeños y asume más responsabilidades de su cuidado cuando tiene una licencia por paternidad".</p> <p>Según la UNESCO (2004), "el desarrollo humano es de carácter interactivo, es un fenómeno que sucede gracias a las relaciones entre personas, donde el afecto y la comunicación juegan un rol fundamental". Para lograr este desarrollo, esta organización en las recomendaciones 11 y 12, sugiere a quienes promueven políticas públicas en la materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Apoyar las iniciativas generadas desde las y los especialistas respecto de la participación de los padres, articulación familia-educación y educación familiar o parental. • Promover políticas intersectoriales respecto de la relación entre familias y educación en las diferentes etapas o ciclos de vida". 	<p>Por lo anterior, la propuesta de la presente ley busca permitir que los padres y madres puedan tomar de una forma compartida o flexible las licencias de maternidad y paternidad. Como corolario de ello, se busca, además, lograr un papel más activo en el cuidado por parte de ambos padres que, a su vez incentive la salud psicológica, autoestima y formas de relacionamiento con el mundo de las niñas y niños.</p> <p>La Corte Constitucional también se ha pronunciado sobre la importancia del rol del padre en la protección de los derechos de los niños. Según la Sentencia C-273 de 2003,</p> <p><i>"si bien no existe un rol paterno único al cual todos los padres deben aspirar -pues debe admitirse que la naturaleza de la influencia paterna puede variar sustancialmente dependiendo de los valores individuales y culturales-, lo que sí está claro es que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo, y aún más cuando ha decidido asumir su papel en forma consciente y responsable, garantizando al hijo el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales y especialmente el derecho al cuidado y amor para su desarrollo armónico e integral"</i> (subrayado fuera del texto).</p> <p>En conclusión, la presencia activa de los padres tiene un impacto en el desarrollo y los derechos de niños y niñas, en especial en lo que corresponde a la lactancia materna, la vacunación, atención preventiva y desarrollo emocional. En este sentido, permitir que los padres puedan escoger cómo compartir los tiempos de la licencia o extenderlo a partir de la licencia flexible, fortalece la presencia de ambos padres en las primeras etapas del desarrollo.</p> <p>4.4. Impulsar una mayor paridad entre las licencias por maternidad y paternidad, mecanismo idóneo para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y fortalecer la economía interna de los Estados.</p> <p>En primera instancia resulta necesario resaltar que tal y como lo indicó el periódico Económico La República</p> <p><i>"La corresponsabilidad lejos de ser una moda es una forma de vida que debería ser adoptada por todos los miembros del hogar. Atrás quedó la creencia de que los roles en la familia tienen relación con el género y el estereotipo del hombre trabajador, la mujer sumida en los oficios del hogar y el cuidado de los niños. Ahora tenemos que pensar en plural, necesitamos impulsar un proyecto de familia rejuvenecido y hablar más de trabajo en equipo. En Colombia la norma establece que el papá tiene derecho a ocho días hábiles de licencia de paternidad remunerada, y aunque evidentemente es un paso importante, todavía tenemos un gran reto relacionado con el equilibrio y la calidad de vida. El mundo ha cambiado y, cada vez más, se abren espacios desde donde construir la equidad. Este debe ser un factor fundamental, sobre todo para repensar el equilibrio entre las responsabilidades del hogar, independiente del rol o tipo de familia."</i></p>

<p>El establecimiento de esta corresponsabilidad permitirá avanzar de manera significativa a aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral, en primera instancia permitiendo que por decisión familiar pueda incorporarse en un menor tiempo a la actividad laboral sin desproteger a su hijo, ante la existencia de la garantía de que la ley permitirá que otra persona que de igual forma posee unas responsabilidades de cuidado frente a sus hijos ingrese a cumplir con esta responsabilidad sin ver afectada su estabilidad laboral. Los beneficios para las economías internas de los países de empoderar a la mujer y avanzar a la materialización plena de la igualdad de género son claros, al respecto la para entonces Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional, CHRISTINE LAGARDE (2019), y hoy Presidenta del Banco Central Europeo recomendó a los Estados examinar la forma en que las políticas podrían afectar a las mujeres, en cuanto el no hacerlo representaría <i>“una oportunidad perdida en la búsqueda de la estabilidad macroeconómica y el crecimiento inclusivo, ámbitos centrales de especialización del FMI”</i>. Continúa por resaltar que</p> <p><i>“Según nuestros estudios, si el empleo de las mujeres se equiparara al de los hombres, las economías serían más resilientes y el crecimiento económico sería mayor. Nuestras nuevas estimaciones confirman que, para los países en la mitad inferior de nuestra muestra en términos de desigualdad de género, cerrar la brecha de género en el empleo podría incrementar el PIB un 35% en promedio, del cual entre 7 y 8 puntos porcentuales corresponden a aumentos de productividad gracias a la diversidad de género. Tener una mujer más en la alta gerencia o en el consejo directivo de una empresa—sin cambiar el tamaño de dicho órgano— eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento de los activos. Si los bancos y supervisores financieros aumentaran la proporción de mujeres en altos cargos, el sector bancario también sería más estable. Los 189 países miembros del FMI se enfrentan a muchos desafíos diferentes, pero empoderar a las mujeres sigue siendo un denominador común y un imperativo mundial para todos aquellos que se preocupan por la equidad y la diversidad, pero también por la productividad y el crecimiento de sociedades y economías que sean más inclusivas”.</i></p> <p>En este sentido es clara la necesidad de eliminar las brechas de género como factor de crecimiento de las economías de los Estados, frente a cómo hacerlo Era Dabla-Norris de la División de Asia y el Pacífico del Fondo Monetario Internacional, (2019) y Kalpana Kochhar del Departamento de Recursos Humanos de la misma organización los diferentes Estados que poseen economías de mercado emergentes y en desarrollo deberían adoptar entre otras medidas la de:</p> <p><i>“Impulsar una mayor paridad entre las licencias por maternidad y paternidad. En Suecia, esta medida ha contribuido a que las mujeres vuelvan al trabajo con más rapidez y ha inducido cambios en las normas sociales en cuanto a la crianza de los hijos”</i></p> <p>En este sentido, la iniciativa legislativa contribuye de manera real a eliminar las brechas de género y la consecución de igualdad en el país, permitiendo la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y contribuye a la igualdad de responsabilidades del sector productivo del país, estableciendo unas</p>	<p>responsabilidades más equitativas a estas, independiente a que vinculen hombres o mujeres en su planta laboral, contribuyendo a la eliminación de un incentivo inadecuado consistente en no vincular mujeres en su planta de personal, teniendo la garantía de esta forma que no deberá garantizar una licencia de paternidad, de alguna forma comparable con la de maternidad, y más aún, elimina la posibilidad de tener trabajadores con una estabilidad laboral originada en garantías establecidas a través de fueros de maternidad o de paternidad.</p> <p>4.5. Licencia de paternidad en Latinoamérica y países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Directiva 2019/1158 de la Comisión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional</p> <p>De acuerdo con lo indicado por ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, (2020), fundamentadas en estudios realizados por la misma Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Colombia se encuentra a la par de países latinoamericanos, pero muy lejos del promedio establecido por los Estados integrantes de la OCDE, al respecto indica que,</p> <p><i>“Comparativamente, y como se dijo con antelación, Colombia está a la vanguardia de los países latinoamericanos en cuanto a la duración actual de la licencia de paternidad. Sin embargo, se encuentra bastante lejos de las ocho semanas (56 días) que en promedio es el tiempo concedido por los países de la OCDE, organización de la cual forma parte desde 2018”</i></p> <p>En el mismo sentido se resalta que el término de ocho semanas se encuentra en concordancia con las nuevas directivas de la Comisión Europea sobre vida familiar, al respecto establece que,</p> <p><i>“el periodo de ocho semanas está en concordancia con las nuevas directivas de la Comisión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que tiene como objetivo fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre mujeres y hombres, y permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos. Con el establecimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Comisión Europea proyectó dar un paso hacia la construcción de una Europa más inclusiva y socialmente justa, y generar un impacto positivo en la vida de las personas. Bajo este pilar, de manera reciente (20 junio de 2019) se aprobó la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que incluye: a. Un permiso de paternidad de al menos diez días alrededor del momento del nacimiento del niño.</i></p>
<p>b. El fortalecimiento de la licencia parental al hacer que los cuatro meses de licencia no sean transferibles entre los padres (ocho semanas para cada progenitor) y se puedan tomar de manera flexible hasta que el niño tenga 12 años.</p> <p>c. Licencia de los cuidadores de cinco días por año para los trabajadores que cuidan a familiares gravemente enfermos o dependientes.</p> <p>d. La extensión del derecho a solicitar arreglos flexibles de trabajo para todos los padres trabajadores con niños de hasta 12 años y cuidadores con parientes dependientes.</p> <p>Los Estados miembros de la Comunidad Europea se han comprometido a poner en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 2019/1158”</p> <p>En este sentido el establecer un ordenamiento jurídico que oriente el país, hacia la consecución de escenarios que involucren el mayor compromiso de los padres, en la corresponsabilidad de crianza de sus hijos, es avanzar en el paso correcto, de conformidad con las legislaciones del mundo.</p> <p>4.6. Casos internacionales exitosos de modelos de licencia compartida</p> <p>Para garantizar los derechos de las familias a pasar tiempo con sus recién nacidos, los países han tendido a escoger entre tres caminos: Aumentar las semanas de licencia para la madre; hacer obligatoria la licencia paternal, o; crear una bolsa de tiempo compartida. A continuación, se describen tres casos donde se comparten los tiempos entre padres:</p> <p>4.6.1. Canadá.</p> <p>Tiene un programa gubernamental donde se combina el tiempo de licencia (beneficios de maternidad) con una ayuda financiera (beneficio parental). Permite que los padres biológicos o adoptivos puedan compartir el tiempo de licencia. En términos administrativos, el programa distribuye las cargas fiscales entre el nivel federal y el provincial, lo que implica que los tiempos de licencia varían dependiendo de la provincia.</p> <p>Los beneficios de maternidad se ofrecen a madres biológicas, incluyendo madres sustitutas, mientras que los beneficios parentales se ofrecen a padres biológicos, adoptivos o legalmente reconocidos de un recién nacido o adoptado. Para los padres o la pareja de las madres gestantes, los empleadores deben garantizar su trabajo por 5 semanas.</p>	<p>En el caso de la licencia, las madres biológicas pueden tomar un tiempo para regresar a sus trabajos que oscila entre 15 a 17 semanas, dependiendo de la provincia en la que viva. Para obtener los beneficios, deben realizar una declaración firmada donde se contenga la fecha esperada de nacimiento, la fecha del nacimiento o la fecha de adopción (incluyendo el nombre y dirección de la autoridad que reconoció la adopción)</p> <p>En el caso del beneficio parental, las personas que sean elegibles pueden escoger entre dos opciones: beneficios parentales estandarizados (52 semanas después del nacimiento, con un 55% del promedio de ingresos semanales, a un monto no mayor a CAD\$ 5470 semanal) o beneficios parentales extendidos (78 semanas después del nacimiento, con 33% del promedio de ingresos semanales, a un monto no mayor a CAD\$ 328).</p> <p>4.6.2. Reino Unido.</p> <p>El Reino Unido cuenta con una legislación que combina el tiempo de licencia con una ayuda financiera. La Licencia Parental Compartida (SPL siglas en inglés) es una política en donde se establecen los derechos y las responsabilidades para tener una licencia de tiempo para cuidar a los hijos durante su primer año. Permite a las madres, padres y adoptantes (elegibles) escoger cómo compartir el tiempo libre después del nacimiento de su hijo biológico o adoptivo.</p> <p>En la SPL, los padres, madres y adoptantes tienen derecho a tomar hasta 50 semanas de SPL durante el primer año de vida de su hijo en la familia. El número de semanas se calcula utilizando el derecho de la madre a la licencia de maternidad (52 semanas), teniendo en cuenta que es obligatorio para la madre tomar las primeras dos semanas después del nacimiento. Los padres y/o madres deciden cómo van a distribuir ese derecho y le informan al empleador.</p> <p>Además, existe una ayuda financiera a través del Pago Parental Compartido Estatutario (Statutory Shared Parental Pay (ShPP)). Los padres, madres y adoptantes tienen derecho a tomar hasta 37 semanas de ShPP mientras toman SPL. Este pago es equivalente a la tarifa fija para la paga legal por maternidad y la asignación por maternidad. Se escoge el menor entre £145.18 por semana o el 90% del salario semanal promedio de un empleado.</p>

<p>Para activar el derecho a SPL para uno o ambos padres, se debe cumplir con criterios de elegibilidad para la madre⁴ y para las parejas⁵. Además, un padre o una madre que desea tomar SPL deben cumplir con la "prueba de continuidad de empleo"⁶ y "prueba de empleo y ganancias"⁷. Las licencias de maternidad, de paternidad, el pago legal por maternidad y el subsidio de maternidad son independientes, pero excluyentes de la licencia compartida. Deben decidir cuál derecho legal (licencia) tomar.</p> <p>4.6.3. Singapur.</p> <p>Singapur tiene un programa gubernamental que ofrece una ayuda financiera (licencia de maternidad pagada por el gobierno). Permite compartir los beneficios económicos entre el padre y la madre, adicional a tomar la primera semana después del nacimiento de forma obligatoria para ambos padres.</p> <p>La madre puede tener hasta 16 meses de licencia de maternidad pagada por el gobierno, si el bebé es ciudadano de Singapur, si está legalmente casada con el padre del bebé y si ha estado vinculada laboralmente en los últimos tres meses de forma continua antes del nacimiento. Si el bebé no es ciudadano de Singapur, sólo tendría acceso a 12 semanas.</p> <p>El padre puede recibir los beneficios si el bebé es ciudadano de Singapur, la madre clasifica para recibir los beneficios de licencia de maternidad pagada por el gobierno y si está casado con la madre del bebé. El beneficio consiste en tomar hasta 4 de las 16 semanas de maternidad pagada por el gobierno de la esposa, sujeto a un acuerdo, hasta por \$2.500 a la semana (aproximadamente 5'316.550 pesos colombianos o US\$ 1.843). Estos días se pueden tomar de forma consecutiva, en bloques separados por días de trabajo o en días individuales.</p> <p>El acuerdo para compartir el tiempo es flexible y deberá ser informado al empleador a través de los formatos disponibles dentro de los sistemas de gestión de calidad de cada empresa o entidad. Se exceptúa la primera semana del nacimiento, pues por ley, es obligatorio para ambos tomar la primera semana.</p> <p>⁴ La madre debe: tener un compañero, tener derecho a licencia de maternidad / adopción y reducir su permiso de maternidad / adopción. ⁵ Ambos deben: ser empleados, compartir la responsabilidad principal del niño con el otro padre en el momento de su nacimiento o en el momento de la entrega a su nueva familia, notificar adecuadamente a sus empleadores sobre sus derechos y proporcionar las declaraciones y evidencia necesarias. ⁶ Que requiere que tenga un mínimo de 26 semanas de servicio al final de la semana 15 antes de la fecha esperada de parto o de llegada del niño y su pareja debe cumplir con la ⁷ Que requiere en las 66 semanas previas a la fecha de esperada de parto o de llegada del niño se hayan trabajado durante al menos 26 semanas y ha ganado un promedio al menos \$ 30 en una semana en cualquiera de esas 13 semanas.</p>	<p>4.6.4. Suecia.</p> <p>En el año 1974, Suecia fue el primer país en implementar la licencia de parentalidad, como reemplazo a la licencia de maternidad y de paternidad; sin embargo, de acuerdo a la redacción inicial de la norma, los hombres tenían la opción de transferir sus semanas a las mujeres. Luego de realizar un análisis de la implementación de la ley, se determinó que el 90% de la licencia aún era tomada por mujeres. Como resultado de lo anterior, en el año 1995, se modifica la norma para establecer 30 días intransferibles de licencia para el padre, que, en caso de no disfrutarse, generaban una pérdida del derecho sin que fuera posible su disfrute por parte de la mujer. En el año 2002, se extendió el tiempo de licencia no transferible por parte del padre a 60 días y en el año 2016 a 90 días. Las reformas introducidas generaron que para el año 2014 los hombres tomaran el 25% de días disponibles.</p> <p>5. AUDIENCIA PÚBLICA.</p> <p>En audiencia pública realizada el día 12 de noviembre de 2020 al interior de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República se escucharon diferentes intervenciones frente a la iniciativa legislativa, en primera instancia realizó una intervención el Doctor Otoniel Cabrera delegado del Ministerio de Salud y Protección Social, quien indicó que la iniciativa se considera loable, ya que los beneficios de los padres y los recién nacidos compartiendo tiempo es importante, y constituiría un avance importante hacia el respeto de sus derechos, no obstante indica que la iniciativa posee un impacto en el sistema de salud en términos de costos.</p> <p>Frente a la iniciativa coloca de presente una imprecisión en el artículo segundo, la cual es ajustada al interior de esta ponencia, consistente en que en el parágrafo 2, del artículo 2, se puede entender que el padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada y posterior en el parágrafo 4, que habla de la licencia parental compartida corresponde a veintidós (22) semanas, con lo que se puede inferir que la licencia paternal se limitaría a cuatro (4) semanas.</p> <p>Con posterioridad se refirió frente a que la iniciativa podría efectuar un impacto sobre el Sistema de Salud, al respecto se resalta que si la licencia mencionada se establece en tres (3) semanas para la paternidad se estaría hablando de \$75 mil millones de pesos, en el mismo sentido se establece que si la misma licencia si fuese establecida en siete (7) semanas en el caso que se concrete el proyecto de ley tal como está definido</p>
<p>en el parágrafo 2, el impacto serían de una cifra equivalente a los \$165 mil millones de pesos en costo adicional para el Sistema de Salud.</p> <p>De igual forma plantea que se podría generar un impacto adicional en aquellas situaciones en las que el padre posea unos mayores ingresos por concepto de actividades laborales, caso en el cual el costo podría ser mayor en aquellos casos en que haga uso de las semanas que podrían ser tomadas a través de la figura de licencia compartida. Finaliza la intervención indicando que para la salud pública el acompañamiento a los recién nacidos con todos los beneficios que se exponen en la iniciativa, lo que la hace muy loable, y más aún se resalta que la misma podría generar beneficios muy amplios sobre el sistema.</p> <p>A continuación, intervino el Doctor Virgilio Hernández Castellanos, Procurador Delegado para la Defensa de los Derechos de la Infancia, Adolescencia, Familia y Mujeres, quien resalto la pertinencia en materia de igualdad de garantizar los derechos tanto de la madre biológica como de la madre adoptante y el padre a cargo del recién nacido. En el mismo sentido colocó de presente antecedentes jurisprudenciales que habían significado importes avances en materia de reconocimiento de derechos en esta materia incluso ante la separación entre los padres del niño o niña beneficiaria.</p> <p>Plantea la necesidad de eliminar requisitos innecesarios para el reconocimiento de los beneficiarios planteados por la norma, modificaciones que son acogidos en esta ponencia, resaltó la necesidad de realizar ajustes tendientes a garantizar que las medidas adoptadas sean incluyentes con los diferentes tipos de familia y finalmente culminó por reiterar la pertinencia de la iniciativa legislativa y el avance que la misma representa en materia de igualdad.</p> <p>La Doctora Gissela Vanessa Arias González Representante de la Defensoría del Pueblo, Directora para la Infancia y la Juventud, resaltó la importancia de la licencia paternal en materia de corresponsabilidad en la protección de las hijas e hijos, continuó por resaltar el avance que en su conjunto representa la iniciativa legislativa, resaltando que la misma establece medidas especiales de protección consistentes en la estabilidad laboral, resaltando como avance significativo la contribución que efectuara la misma iniciativa en materia de inclusión a la mujer en el mercado laboral.</p> <p>La Doctora Laura Londoño, Representante ONU Mujeres resaltó el avance que implica la iniciativa legislativa en materia de promoción de los cambios de paradigmas sobre el rol de los hombres en los ciudadanos desde una visión de bienestar y productividad, de igual forma indica que la misma iniciativa legislativa implica unos avances importantes en materia económica, colocó de presente los avances en materia de reducción</p>	<p>de las barreras de acceso de la mujer al mundo laboral, empresarial y de liderazgo en condiciones más igualitarias.</p> <p>Con posterioridad resaltó casos de éxito en importantes compañías del país que han implementado políticas tendientes a eliminar las brechas de género, frente a la licencia de paternidad resalto como muy significativo en cuanto considera que es la herramienta idónea para eliminar la inadecuada división sexual del trabajo remunerado y no remunerado entre los hombres y mujeres; al tiempo que contribuye a la consolidación de la autonomía económica de la mujer y la igualdad de género.</p> <p>Por su parte la Doctora Helena Storm, Embajadora de Suecia en Colombia, resalto la experiencia vivida por Suecia, el cual tiene la característica especial de ser el primer país del mundo en adoptar una política exterior en sus palabras "feminista" lo que en su concepto significa poner a las mujeres en igualdad de género y en el centro de todas las decisiones de política pública, intervención que fue complementada por el Consejero Político y jefe adjunto de la embajada de Suecia en Colombia quien mencionó que la política desarrollada en la materia por este país desde los años 70 ha traído importantes beneficios para la sociedad sobre todo a nivel de igualdad de género, y de manera muy significativa sobre la economía.</p> <p>El Profesor David Pérez Reyna, Profesor Asistente de la Universidad de los Andes, expresó su apoyo a la iniciativa legislativa, resaltando que cualquier política tiene costos y esta no es la excepción, si se quiere que las economías y las empresas crezcan se necesita aprovechar la habilidad de todas las personas, no solo la de la mitad, y esta iniciativa es un paso a favor de eso, con lo que se resalta los importantes beneficios de brindar mayor inclusión de la mujer en el mundo laboral. En el mismo sentido resalta que si bien es cierto se deberán hacer importantes inversiones económicas los resultados serán suficientemente compensados con repercusiones muy positivas sobre la economía.</p> <p>En el mismo sentido resalta que la actual licencia de maternidad realiza un trato desigual, en cuanto está constituida de tal forma que solo las mujeres gestantes pueden quedarse con sus hijos. En el mismo sentido se resalta que se contribuye con la iniciativa a la eliminación de brechas de género que limitan los aportes de la mujer a la economía del país, y culmina por resaltar importantes estudios económicos que demuestran los importantes impactos sobre la economía del fortalecimiento de la igualdad en sus economías.</p> <p>Culmina por resaltar que esta iniciativa contribuye en contrarrestar la discriminación, estableciendo avances tendientes a igualar las cargas de labores domésticas entre hombres y mujeres. Finalmente resalta que la iniciativa posee el potencial de ser la fuente de beneficios que compensan los costos, por un lado, y de ayudar a disminuir la discriminación, con beneficios sociales y económicos. En materia económica resalta</p>

que los impactos sobre los empleadores serían realmente positivos, al contar con mayor participación de la mujer en su actividad productiva.

La Doctora María Camila Agudelo de la ANDI, resaltó que la licencia compartida es un avance muy grande en términos de equidad de género, en cuanto las mujeres enfrentan dificultades y mayores retos para mantenerse en el mercado laboral o para acceder al mismo cuando toman la decisión de tener hijos; en el mismo sentido resalta que el tiempo que dedican a la licencia de maternidad, al cuidado del hogar y a la crianza de los hijos puede dificultar el regreso de las mujeres al trabajo, y puede afectar su crecimiento profesional.

En el mismo sentido se resalta que contribuye a eliminar las creencias ligadas a la desigualdad de responsabilidades en la atención de los hijos, en igual sentido resaltó que las mujeres han asumido históricamente mayores cargas en el cuidado del hogar y de los hijos y por eso han tenido menos oportunidades para crecer profesionalmente por lo que considera que con el establecimiento de esta medida se tendrían importantes avances en materia de equidad de género, no obstante expresó preocupaciones frente al establecimiento de nuevos fueros o la ampliación de licencia de paternidad en la forma como se encuentra planteado en el proyecto de ley.

Finalmente, la Doctora Mónica Fernández de Soto, Gerente de Comunicaciones y Asuntos de Gobierno, P&G, presentó la experiencia de su corporación y los importantes resultados que han obtenido implementando las medidas planteadas con la iniciativa legislativa, en el mismo sentido resalta que esta es una iniciativa exitosa para que los padres estén acompañando a sus hijos con un vínculo mucho más fuerte entre padres e hijos. Culmina por resaltar que Colombia puede ser uno de los países que podría llegar a ser ejemplo para los demás países de América Latina, en donde las cargas de la mujer son significativamente mayores a las de los hombres, especialmente en materia de protección y cuidado sobre sus hijos.

7. IMPACTO FISCAL.

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

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

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

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

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

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

6. BIBLIOGRAFÍA.

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

Fondo Monetario Internacional. Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid. (Marzo de 2019). *Fianzas y Desarrollo - Publicación trimestre del Fondo Monetario Internacional - Volumen 56 Numeral 1*. Obtenido de Las mujeres y el crecimiento económico.: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/10319s.pdf>

MADRID, J. (s.f.). *PROGRAMA DE CIRUGIA ONCOLOGICA*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE ANTIIOQUIA.: <https://drive.google.com/file/d/0Bx3fpLk2oEtyU19BdzFkRzFTf6SERnZ1hKN2QyMHVjT3ZV/view>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dicho esto, es importante mencionar que la iniciativa legislativa cuenta con el concepto favorable del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, frente a la totalidad de las disposiciones planteadas en la misma norma; para lo cual se llevaron a cabo dos reuniones los días 10 y 11 de junio, en los cuales se ajustó la iniciativa legislativa en los términos planteados en esta ponencia.

8. CONSIDERACIONES FINALES.

A través de esta iniciativa legislativa se establece el aumento de la licencia de paternidad, la creación de la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se consagra la prohibición de evaluaciones médicas y preocupacionales o de preingreso relacionadas con embarazo y se establece un deber de difusión de las nuevas modalidades de licencias parentales y del deber de adelantar campañas pedagógicas orientadas a resaltar la corresponsabilidad que implica la labor de ser padres.

En esta oportunidad la Plenaria del Senado de la República se encuentra llamada a adoptar disposiciones que contribuirán a la consecución real de la igualdad en el establecimiento de responsabilidades frente al cuidado de los hijos, establece medidas tendientes a eliminar un incentivo inadecuado a evitar la vinculación de mujeres al mercado laboral, se avanza hacia garantizar la protección y cuidado personal de los padres frente a sus hijos, especialmente en sus primeras semanas de vida atendiendo al deber de protección frente a estos, como personas con especial protección a la luz del derecho constitucional.

9. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

TEXTO DEFINITIVO DE CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA CUARTO DEBATE SENADO.	RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN.
"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	"por medio de la cual se <u>amplia la licencia de paternidad se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se</u>	Se ajusta el título de la iniciativa al contenido de la misma.

<p>sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones”.</p>	<p>modifican el <u>es</u> artículos 236 239, 240 y <u>se adiciona el artículo 241A del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones”.</u></p>		<p>una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.</p>	<p>una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.</p>	
<p>Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental y modificar los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.</p>	<p>Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto <u>ampliar la licencia de paternidad</u>, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, modificar los <u>artículos 236, 239, 240 y adicionar el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.</u></p>	<p>Se ajusta el objeto de la iniciativa al contenido de la misma.</p>	<p>2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.</p>	<p>2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.</p>	
<p>Artículo 2º. Modifíquese el párrafo 2º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónense los párrafos 4º y 5º al mismo artículo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:</p> <p>1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a</p>	<p>Artículo 2º. Modifíquese el párrafo 2º <u>párrafo 2º</u> del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónense los párrafos 4º y 5º al mismo artículo, <u>el cual quedará así:</u></p> <p>Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:</p> <p>1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a</p>		<p>3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:</p> <p>a) El estado de embarazo de la trabajadora;</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, y</p> <p>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.</p> <p>Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.</p>	<p>3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:</p> <p>a) El estado de embarazo de la trabajadora;</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, y</p> <p>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.</p> <p>Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.</p>	
<p>4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</p> <p>5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en</p>	<p>4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</p> <p>5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en</p>		<p>la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.</p> <p>6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:</p> <p>a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.</p> <p>b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por</p>	<p>la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, <u>o madres de un hijo con discapacidad</u>, la licencia se ampliará en dos semanas más.</p> <p>6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:</p> <p>a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.</p> <p>b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por</p>	<p>Se establecen disposiciones tendientes a garantizar la protección de niños con discapacidad, así como de sus madres.</p>

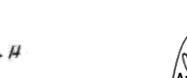
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="162 381 365 1154"> <p>decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los</p> </td> <td data-bbox="365 381 568 1154"> <p>decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los</p> </td> </tr> </table>	<p>decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los</p>	<p>decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="836 381 1039 1154"> <p>30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante todo el periodo de gestación, previo al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.</p> <p>Las ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad, se otorgarán de forma gradual, de modo tal, que al primer año de la entrada en vigencia de la presente Ley la licencia remunerada de paternidad será de dos (2) semanas, y de una (1) semana adicional cada año hasta completar las ocho (8) semanas en 2027.</p> </td> <td data-bbox="1039 381 1242 1154"> <p>30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante todo el periodo de gestación, previo al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad y será reconocida <u>proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</u></p> <p>Las ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad se otorgarán de forma gradual, de modo tal que al primer año de a la entrada en vigencia de la presente Ley, la licencia remunerada de paternidad será de dos (2) semanas, y de una (1) semana adicional cada año hasta completar las ocho (8) semanas en 2027. <u>La licencia de paternidad se ampliará progresivamente en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al</u></p> </td> <td data-bbox="1242 381 1445 1154"> <p>Se establecen modificaciones tendientes a garantizar el respeto por los derechos fundamentales de padres que no han podido realizar los aportes en salud durante la totalidad del término del embarazo, sin afectar la estabilidad del sistema de salud.</p> <p>Se modifican las reglas de implementación de la licencia, garantizando la estabilidad financiera del sistema de salud</p> </td> </tr> </table>	<p>30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante todo el periodo de gestación, previo al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.</p> <p>Las ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad, se otorgarán de forma gradual, de modo tal, que al primer año de la entrada en vigencia de la presente Ley la licencia remunerada de paternidad será de dos (2) semanas, y de una (1) semana adicional cada año hasta completar las ocho (8) semanas en 2027.</p>	<p>30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante todo el periodo de gestación, previo al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad y será reconocida <u>proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</u></p> <p>Las ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad se otorgarán de forma gradual, de modo tal que al primer año de a la entrada en vigencia de la presente Ley, la licencia remunerada de paternidad será de dos (2) semanas, y de una (1) semana adicional cada año hasta completar las ocho (8) semanas en 2027. <u>La licencia de paternidad se ampliará progresivamente en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al</u></p>	<p>Se establecen modificaciones tendientes a garantizar el respeto por los derechos fundamentales de padres que no han podido realizar los aportes en salud durante la totalidad del término del embarazo, sin afectar la estabilidad del sistema de salud.</p> <p>Se modifican las reglas de implementación de la licencia, garantizando la estabilidad financiera del sistema de salud</p>
<p>decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los</p>	<p>decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los</p>					
<p>30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante todo el periodo de gestación, previo al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.</p> <p>Las ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad, se otorgarán de forma gradual, de modo tal, que al primer año de la entrada en vigencia de la presente Ley la licencia remunerada de paternidad será de dos (2) semanas, y de una (1) semana adicional cada año hasta completar las ocho (8) semanas en 2027.</p>	<p>30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante todo el periodo de gestación, previo al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad y será reconocida <u>proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</u></p> <p>Las ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad se otorgarán de forma gradual, de modo tal que al primer año de a la entrada en vigencia de la presente Ley, la licencia remunerada de paternidad será de dos (2) semanas, y de una (1) semana adicional cada año hasta completar las ocho (8) semanas en 2027. <u>La licencia de paternidad se ampliará progresivamente en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al</u></p>	<p>Se establecen modificaciones tendientes a garantizar el respeto por los derechos fundamentales de padres que no han podido realizar los aportes en salud durante la totalidad del término del embarazo, sin afectar la estabilidad del sistema de salud.</p> <p>Se modifican las reglas de implementación de la licencia, garantizando la estabilidad financiera del sistema de salud</p>				
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="162 1488 365 2248"> <p>Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p> </td> <td data-bbox="365 1488 568 2248"> <p><u>momento de la entrada en vigencia de la presente ley. Para efectos de su aplicación, cada semana adicional entrará en vigencia el día en que el Gobierno Nacional publique la tasa de desempleo estructural, siempre que se cumpla con la anterior condición. En ningún caso, las semanas de licencia remunerada de paternidad se reducirán con respecto a las ya habilitadas en ese momento. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República, el Departamento Nacional de Planeación, y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, y la tasa será publicada durante el mes de enero de cada año.</u></p> <p>Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p> </td> </tr> </table>	<p>Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p>	<p><u>momento de la entrada en vigencia de la presente ley. Para efectos de su aplicación, cada semana adicional entrará en vigencia el día en que el Gobierno Nacional publique la tasa de desempleo estructural, siempre que se cumpla con la anterior condición. En ningún caso, las semanas de licencia remunerada de paternidad se reducirán con respecto a las ya habilitadas en ese momento. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República, el Departamento Nacional de Planeación, y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, y la tasa será publicada durante el mes de enero de cada año.</u></p> <p>Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="836 1488 1039 2248"> <p>nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".</p> <p>Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de veintiséis (26) semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (dieciocho (18) semanas) y los de la licencia de paternidad (ocho (8) semanas). Los padres podrán distribuir libremente estas semanas, siempre y cuando cumplan las</p> </td> <td data-bbox="1039 1488 1242 2248"> <p>nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".</p> <p>Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de veintiséis (26) semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (dieciocho (18) semanas) y los de la licencia de paternidad (ocho (8) semanas). Los padres podrán distribuir libremente <u>entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la</u></p> </td> <td data-bbox="1242 1488 1445 2248"> <p>Se ajusta la redacción de los estipulados normativos a la gradualidad establecida en el mismo artículo.</p> </td> </tr> </table>	<p>nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".</p> <p>Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de veintiséis (26) semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (dieciocho (18) semanas) y los de la licencia de paternidad (ocho (8) semanas). Los padres podrán distribuir libremente estas semanas, siempre y cuando cumplan las</p>	<p>nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".</p> <p>Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de veintiséis (26) semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (dieciocho (18) semanas) y los de la licencia de paternidad (ocho (8) semanas). Los padres podrán distribuir libremente <u>entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la</u></p>	<p>Se ajusta la redacción de los estipulados normativos a la gradualidad establecida en el mismo artículo.</p>
<p>Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p>	<p><u>momento de la entrada en vigencia de la presente ley. Para efectos de su aplicación, cada semana adicional entrará en vigencia el día en que el Gobierno Nacional publique la tasa de desempleo estructural, siempre que se cumpla con la anterior condición. En ningún caso, las semanas de licencia remunerada de paternidad se reducirán con respecto a las ya habilitadas en ese momento. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República, el Departamento Nacional de Planeación, y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, y la tasa será publicada durante el mes de enero de cada año.</u></p> <p>Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de</p>					
<p>nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".</p> <p>Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de veintiséis (26) semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (dieciocho (18) semanas) y los de la licencia de paternidad (ocho (8) semanas). Los padres podrán distribuir libremente estas semanas, siempre y cuando cumplan las</p>	<p>nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo. El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla".</p> <p>Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de veintiséis (26) semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (dieciocho (18) semanas) y los de la licencia de paternidad (ocho (8) semanas). Los padres podrán distribuir libremente <u>entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la</u></p>	<p>Se ajusta la redacción de los estipulados normativos a la gradualidad establecida en el mismo artículo.</p>				

<p>condiciones y requisitos dispuestos en este artículo.</p> <p>Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>Al escoger esta figura se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.</p> <p>La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:</p> <p>1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.</p> <p>2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. El tiempo de licencia del padre deberá ser de mínimo ocho (8) semanas intransferibles. Las restantes</p>	<p>madre estas semanas, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo.</p> <p>Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>Al escoger esta figura se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.</p> <p>La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:</p> <p>1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.</p> <p>2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. <u>Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre</u></p>	<p>Se elimina la expresión por reiterativo de los estipulados previstos en el mismo artículo.</p> <p>Se ajusta la redacción del estipulado normativo a la gradualidad de la licencia</p>	<p>seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo entre los dos.</p> <p>3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.</p> <p>4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.</p> <p>Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia</p>	<p>los dos. El tiempo de licencia del padre deberá ser de mínimo ocho (8) semanas intransferibles. no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo entre los dos.</p> <p>3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.</p> <p>4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.</p> <p>Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia</p>	<p>establecida en el mismo artículo.</p>
<p>compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.</p> <p>2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.</p> <p>3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.</p> <p>4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:</p> <p>a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.</p>	<p>compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.</p> <p>2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.</p> <p>3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.</p> <p>4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:</p> <p>a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.</p>		<p>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.</p> <p>La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.</p> <p>La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.</p> <p>No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales, VI delitos contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000.</p>	<p>c) La indicación del día desde el cual debe empezarán las licencias de cada uno.</p> <p>La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo.</p> <p>La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.</p> <p>No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia</p>	<p>Se realizan ajustes a la redacción de estipulados del mencionado artículo sin alterar el alcance del mismo.</p> <p>Se establecen modificaciones tendientes a garantizar la constitucionalidad de la norma, evitando establecer sanciones sin límites de tipo temporal y se establecen disposiciones tendientes a garantizar la protección de la mujer y del hijo, a través de la incorporación de las medidas</p>

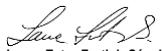
<p>Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:</p> <p>1. Los padres podrán usar esta figura a partir de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a partir</p>	<p>intrafamiliar” y capítulo cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 <u>o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008.</u></p> <p>Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:</p> <p>1. Los padres podrán usar esta figura a partir <u>antes de</u> la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a partir no antes de la semana</p>	<p>de protección como criterio para el disfrute de las garantías establecidas por la disposición normativa.</p>
<p>parcial se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y parágrafos anteriores.</p> <p>Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos</p> <p>1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p> <p>2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un</p>	<p>parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también se está renunciando a hacer hagan uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y parágrafos anteriores. <u>parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4° del presente artículo.</u></p> <p>Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p> <p>2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un</p>	
<p>de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.</p> <p>2.El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.</p> <p>3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.</p> <p>4. Al escoger la licencia parental flexible de tiempo</p>	<p>trece (13) de su licencia de maternidad.</p> <p>2.El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.</p> <p>3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.</p> <p>4. Al escoger <u>l</u> La licencia parental flexible de tiempo</p>	
<p>certificado médico que dé cuenta de:</p> <p>a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y</p> <p>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el parágrafo 3° del presente artículo.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento</p>	<p>certificado médico que dé cuenta de:</p> <p>a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y</p> <p>c) La indicación del día desde el cual <u>debe empezaría</u> la licencia <u>correspondiente</u>. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el parágrafo 3° de lo dispuesto en el presente artículo.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento</p>	<p>Se establece de manera textual la facultad reglamentaria a quien por regla constitucional le pertenece.</p>

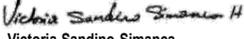
<p>Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este término de tiempo conservara su facultad reglamentaria.</p>	<p>Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este término periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.</p>		<p>parental, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de las 18 semanas posteriores del parto</p>	<p>parental, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de las 18 semanas posteriores del parto</p>	
<p>Artículo 3°. Fuero de Protección Parental. Modifíquense los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:</p>	<p>Artículo 3°. Fuero de Protección Parental. Modifíquense los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:</p>	<p>Se suprime el artículo de la iniciativa legislativa.</p>	<p>3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.</p>	<p>3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.</p>	
<p>Artículo 239. Prohibición de despido. <Artículo modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia, licencia de paternidad, o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.</p> <p>2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo, lactancia, licencia de paternidad o licencia</p>	<p>Artículo 239. Prohibición de despido. <Artículo modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia, licencia de paternidad, o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.</p> <p>2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo, lactancia, licencia de paternidad o licencia</p>		<p>4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna</p>	<p>4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna</p>	
<p>razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.</p> <p>5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1)</p>	<p>razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.</p> <p>5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1)</p>		<p>mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.</p>	<p>mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.</p>	
<p>Artículo 240. Permiso para despedir.</p>	<p>Artículo 240. Permiso para despedir.</p>		<p>1. Para poder despedir a una trabajadora o al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) durante el periodo embarazo, durante la licencia de maternidad, licencia compartida o Licencia parental flexible de tiempo parcial, las 18 Semanas posteriores al parto el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma</p>	<p>1. Para poder despedir a una trabajadora o al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la) durante el periodo embarazo, durante la licencia de maternidad, licencia compartida o Licencia parental flexible de tiempo parcial, las 18 Semanas posteriores al parto el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma</p>	

<p>autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.</p> <p>2. El permiso de que trata este artículo solo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.</p> <p>3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.</p> <p>Artículo 241. Nulidad del despido.</p>	<p>autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.</p> <p>2. El permiso de que trata este artículo solo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.</p> <p>3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.</p> <p>Artículo 241. Nulidad del despido.</p>		<p>1. El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador o a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.</p> <p>2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador o a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados.</p>	<p>1. El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador o a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.</p> <p>2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador o a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados.</p>	
<p>actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas</p>	<p>actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas</p>		<p>preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en donde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.</p> <p>2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida</p>	<p>preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en donde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.</p> <p>2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes familiares y reproductivos</p>	<p>Se ajusta el número del artículo.</p>

<p>en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.</p>		<p>hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado. El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse, en el tiempo, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a trabajadores y empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.</p>	<p>hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado. El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse, en el tiempo, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a trabajadores y empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.</p>	
<p>Artículo 5°. Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los</p>	<p>Artículo 5 4°. Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los</p>	<p>Se ajusta el número del artículo sin modificar el contenido de la norma.</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Compensación De Maternidad De Los Afiliados Del Régimen Subsidiado que Contribuyen Solidariamente Al SGSSS. Para las afiliadas del régimen subsidiado cabeza del núcleo familiar que contribuyan solidariamente al SGSSS, de conformidad con el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019, se les reconocerá una compensación de maternidad proporcional a la tarifa de la contribución realizada. Para tal</p>	<p>ARTÍCULO Artículo. 6-5°. Compensación De Maternidad De Los Afiliados Del Régimen Subsidiado que Contribuyen Solidariamente Al SGSSS. Para las afiliadas del régimen subsidiado cabeza del núcleo familiar que contribuyan solidariamente al SGSSS, de conformidad con el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o la norma que haga sus veces, se les reconocerá una</p>	<p>Sin modificaciones sustanciales al texto, se ajusta el número del artículo.</p>
<p>efecto, el Gobierno nacional reglamentará los términos y condiciones en los que operará este reconocimiento.</p>	<p>compensación de maternidad proporcional a la tarifa de la contribución realizada. Para tal efecto, el Gobierno nacional reglamentará los términos y condiciones en los que operará este reconocimiento.</p>		<p> JOSÉ RITTER LÓPEZ H. Senador de la República. Partido Social de Unidad Nacional</p>		<p>Milla Patricia Romero Soto. H. Senadora de la República. Partido Centro Democrático.</p>
<p>Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 7-6°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se adiciona la expresión derogatorias, en cuanto son contempladas en el contenido del artículo y se ajusta el número del precepto normativo.</p>	<p> José Aulo Polo. H. Senador de la República. Partido Verde.</p>	<p> Jesús Alberto Castilla. H. Senador de la República. Partido Polo Democrático Alternativo.</p>	
<p>10. PROPOSICIÓN.</p>			<p> Victoria Sandino Simanca. H. Senadora de la República. Partido Comunes.</p>	<p> Aydes Lizarazo Cubillos. H. Senadora de la República. Partido MIRA.</p>	
<p>De los Honorables Senadores y Senadoras.</p>			<p> Manuel Biterbo Palchucán. H. Senador de la República. Partido AICO.</p>	<p> Fabián Gerardo Castillo Suárez H. Senador de la República. Partido Cambio Radical.</p>	
<p> Laura Ester Fortich Sánchez H. Senadora de la República. Partido Liberal Colombiano</p>	<p> Nadya Georgette Blel Scaff H. Senadora de la República. Partido Conservador Colombiano.</p>				

<p style="text-align: center;">11. TEXTO PROPUESTO PARA CUARTO DEBATE – SENADO.</p> <p style="text-align: center;">PARTE DISPOSITIVA.</p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY NÚMERO 229/2020 SENADO, 129/2019 CÁMARA <i>"por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones".</i></p> <p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto <i>ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial</i> modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.</p> <p>Artículo 2°. Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017.</p> <p>1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.</p> <p>2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.</p> <p>3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. <p>Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.</p>	<p>4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</p> <p>5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.</p> <p>6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior. <p>Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.</p> <p>Parágrafo 2°. El padre tendrá derecho a ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.</p>
<p>El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación.</p> <p>Las ocho (8) semanas de licencia remunerada de paternidad se otorgarán de forma gradual, de modo tal que a la entrada en vigencia de la presente Ley, la licencia remunerada de paternidad será de dos (2) semanas. La licencia de paternidad se ampliará progresivamente en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley. Para efectos de su aplicación, cada semana adicional entrará en vigencia el día en que el Gobierno Nacional publique la tasa de desempleo estructural, siempre que se cumpla con la anterior condición. En ningún caso, las semanas de licencia remunerada de paternidad se reducirán con respecto a las ya habilitadas en ese momento.</p> <p>La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República, el Departamento Nacional de Planeación, y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, y la tasa será publicada durante el mes de enero de cada año.</p> <p>Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.</p> <p>Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.</p> <p>El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de aplicarla.</p> <p>Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente</p>	<p>entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>La licencia parental compartida se registrá por las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre. 2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. 3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico. 4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente. <p>Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor. 3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

<p>4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:</p> <ol style="list-style-type: none"> El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. <p>La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.</p> <p>La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.</p> <p>No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.</p> <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador. 	<p>3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.</p> <p>4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de las licencias parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4° del presente artículo.</p> <p>Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: <ol style="list-style-type: none"> El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo. <p>La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.</p>
<p>Artículo 3°. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.</p> <p>1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.</p> <p>El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.</p> <p>2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.</p> <p>El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Artículo 4°. Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado.</p> <p>El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse, en el tiempo, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a trabajadores y empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.</p> <p>Artículo 5°. Compensación de Maternidad de los Afiliados del Régimen Subsidiado que contribuyen solidariamente al SGSSS. Para las afiliadas del régimen subsidiado cabeza del núcleo familiar que contribuyan solidariamente al SGSSS, de conformidad con el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o la norma que haga sus veces, se les reconocerá una compensación de maternidad proporcional a la tarifa de la contribución realizada. Para tal efecto, el Gobierno nacional reglamentará los términos y condiciones en los que operará este reconocimiento.</p> <p>Artículo 6°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>De las Honorables Senadoras y Senadores.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: center;">  Laura Ester Fortich Sánchez H. Senadora de la República. Partido Liberal Colombiano </div> <div style="text-align: center;">  Nadya Georgette Blie Scaff H. Senadora de la República. Partido Conservador Colombiano. </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">  JOSÉ RITTER LÓPEZ H. Senador de la República. Partido Social de Unidad Nacional </div> <div style="text-align: center;">  Milla Patricia Romero Soto. H. Senadora de la República. Partido Centro Democrático. </div> </div>

 <p>José Aulo Polo. H. Senador de la República. Partido Verde.</p>  <p>Victoria Sandino Simanca. H. Senadora de la República. Partido Comunes.</p>  <p>Manuel Biterbo Palchucán. H. Senador de la República. Partido AICO.</p>	<p style="text-align: center;">Comisión Séptima Constitucional Permanente</p> <p>COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los quince (15) días del mes de junio del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza la <u>publicación en Gaceta del Congreso de la República</u>, el siguiente Informe de Ponencia para Segundo Debate, Pliego de modificaciones y Texto Propuesto para Segundo Debate.</p> <p>NÚMERO DEL PRYECTO DE LEY: N° 229/2020 SENADO y 129/2019 Cámara .</p> <p>TÍTULO DEL PROYECTO: "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".</p> <p style="text-align: center;">NOTA SECRETARIAL</p> <p>Ante la Secretaría de la Comisión Séptima del Senado, siendo las 16:13 P.M., del día martes 15 de junio de 2021, fue radicado el Informe de Ponencia para Segundo Debate, el cual viene refrendado por los Honorables Senadores: LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ (Coordinadora Ponente), AYDEÉ LIZARAZAO CUBILLOS, VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA, JOSE AULO POLO NARVÁEZ, JESÚS ALBERTO CASTILLA SALAZAR, FABIÁN GERARDO CASTILLO SUÁREZ, JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA y MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL, las Honorables Senadoras NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF y MILLA PATRICIA ROMERO SOTO, <u>no refrendaron con su firma la Ponencia radicada que se publica.</u></p> <p>Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.</p> <p>El Secretario,</p> <div style="text-align: right;">  <p>JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA</p> </div>
--	--

CONTENIDO

Gaceta número 644 - martes, 15 de junio de 2021

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

	Págs.
Informe de ponencia para segundo debate, textos propuesto y definitivo aprobado en primer debate al proyecto de ley número 461 de 2021 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales”, adoptado por la Conferencia Diplomática sobre la Protección de las Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, en Beijing, el 24 de junio de 2012....	1
Informe de ponencia para cuarto debate, pliego de modificaciones y texto propuesto al proyecto de ley número 229 de 2020 Senado, 129 de 2019 Cámara, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículos 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.....	4