**PROYECTO DE LEY N°\_\_\_\_\_\_ CÁMARA**

“Por medio de la cual se incentiva la vida familiar, se crea la Licencia por Matrimonio y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia,

DECRETA

**Artículo 1°.** Adiciónese un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador.** Son obligaciones especiales del empleador:

12. Conceder al trabajador que contraiga matrimonio o constituya unión marital de hecho, la licencia remunerada consagrada en el artículo 245.

**Artículo 2°.** Modifíquese el título del Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“PROTECCION A LA MATERNIDAD, MENORES Y VIDA FAMILIAR”**

**Artículo 3°.** Modifíquese el artículo 245 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 245. Licencia por matrimonio**. Todo trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a una licencia remunerada de ocho (8) días calendario continuos contados a partir del día siguiente al matrimonio.

Esta licencia estará a cargo del empleador. Para disfrutar del beneficio el trabajador deberá solicitarla con una antelación no menor a treinta (30) días calendario anteriores al matrimonio.

Será beneficiario del mismo derecho, el trabajador que, habiendo constituido unión marital de hecho mediante escritura pública, acta de conciliación o por sentencia judicial, opte por disfrutar de licencia por matrimonio.

**Parágrafo.** El empleador sólo estará obligado a conceder licencia por matrimonio cuando se trate de matrimonio civil o de matrimonio religioso con efectos civiles con arreglo a la ley.

**Artículo 4°.** Modifíquese el artículo 246 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 246.**Los únicos soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio, Sentencia Judicial, Escritura Pública o Acta de Conciliación, según corresponda.

El trabajador contará con quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de la licencia por matrimonio para entregar al empleador el respectivo soporte. La fecha de matrimonio o constitución de la unión marital de hecho deberá corresponder al día anterior al primer día de disfrute de la licencia.

**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo reglamentará todo lo concerniente a la Licencia por matrimonio en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.

**Artículo 5°. Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,

**ELOY CHICHÍ QUINTERO ROMERO**

**Representante a la Cámara**

**PROYECTO DE LEY N°\_\_\_\_\_\_ CÁMARA**

“Por medio de la cual se incentiva la vida familiar, se crea la Licencia por Matrimonio y se dictan otras disposiciones”

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1. **Objeto**

El objeto de la presente iniciativa es incentivar la vida familiar de las parejas recién casadas o que habiendo constituido una unión marital de hecho la formalizaron mediante sentencia judicial, escritura pública o acta de conciliación, para que puedan disfrutar de una licencia remunerada de ocho (8) días calendario continuos contados a partir del día siguiente a la fecha del matrimonio o de la constitución de la unión marital de hecho.

De esta manera, el artículo primero establece entre las obligaciones del empleador conceder al trabajador que contraiga matrimonio o constituya unión marital de hecho una licencia remunerada por matrimonio; el artículo segundo, que para solicitar el beneficio el trabajador deberá solicitarla al empleador con una antelación no menor a treinta (30) días calendario anteriores al matrimonio; el tercero, que el trabajador contará con quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de la licencia por matrimonio para entregar al empleador el respectivo soporte; el cuarto, los soportes válidos para solicitar la licencia y la obligación del Ministerio del Trabajo de reglamentarla; y por último, el artículo quinto contempla la vigencia y derogaciones.

1. **Fundamentos constitucionales y legales**

La constitución Política de Colombia ha procurado por la protección a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

El artículo 5° consagra que el Estado ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

El artículo 13° señala que 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 artículo 15° contempla que todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.

El artículo 28° señala que nadie puede ser molestado en su persona o familia, ni reducido a prisión o arresto, ni detenido, ni su domicilio registrado, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad judicial competente, con las formalidades legales y por motivo previamente definido en la ley.

Por último, el artículo 42° consagra que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer[[1]](#footnote-1) de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.

El Estado y la sociedad garantizarán la protección integral de la familia.

También es importante señalar que distintos instrumentos internacionales sobre derechos humanos, como lo son la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 16.1); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 23) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, contemplan dentro de la noción clásica del concepto de familia que aquella se origina en el matrimonio, sea sin descendencia o sin otros parientes a cargo. Es decir, el concepto de familia no surge de la constitución de un hogar con hijos a cargo, sino que puede surgir del mero hecho del matrimonio o de la constitución de una unión marital de hecho.[[2]](#footnote-2)

Al respecto ha señalado el Consejo de Estado, en sentencia del 2 de septiembre de 2009, que *“la familia no sólo se constituye por vínculos jurídicos o de consanguinidad, sino que puede tener un sustrato natural o social, a partir de la constatación de una serie de relaciones de afecto, de convivencia, de amor, de apoyo y solidaridad, que son configurativas de un núcleo en el que rigen los principios de igualdad de derechos y deberes para una pareja, y el respeto recíproco de los derechos y libertades de todos los integrantes. (…) toda vez que en muchos eventos las relacione de solidaridad, afecto y apoyo son más fuertes con quien no se tiene vínculo de consanguinidad, sin que esto suponga la inexistencia de los lazos familiares, como quiera que la familia no se configura sólo a partir de un nombre y un apellido, y menos de la constatación de un parámetro o código genético, sino que el concepto se fundamenta, se itera, en ese conjunto de relaciones e interacciones humanas que se desarrollan con el día a día, y que se refieren a ese lugar metafísico que tiene como ingredientes principales el amor, el afecto, la solidaridad y la protección de sus miembros entre sí, e indudablemente también a factores sociológicos y culturales”.*

**Derecho a la familia**

El derecho a la familia hace referencia a la necesidad de adoptar normas legales, actos administrativos y decisiones judiciales encaminadas a lograr y preservar la unidad familiar existente, al igual que brindar una protección económica, social y jurídica adecuada para el núcleo familiar. Sobre este derecho se han presentado dos posturas: la familia como un derecho fundamental y la familia como un derecho prestacional.[[3]](#footnote-3)

Familia como derecho fundamental: El Estado establece medidas de carácter obligatorio tendientes a proteger la familia, no pudiéndose alegar argumentos el contenido económico para incumplirlas. Su incumplimiento permite la procedencia de la acción de tutela.

Familia como derecho prestacional: El Estado, según las condiciones económicas podrá establecer mayores o menores beneficios que proporcionen las condiciones para que las familias puedan lograr su unidad, encontrándose protegidas económica y socialmente.

**El trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano**

El trabajo tiene una triple connotación en el ordenamiento jurídico colombiano: Es un valor fundante del Estado Social de Derecho, es un principio rector y es un derecho.

1. **Trabajo como valor fundante del Estado Social de Derecho**

De conformidad con la jurisprudencia de la honorable Corte Constitucional, de la lectura del preámbulo y del artículo 1º superior de la Carta Política se concluye que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio.[[4]](#footnote-4)

1. **El trabajo como un principio rector del ordenamiento jurídico**

En atención al artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias.[[5]](#footnote-5)

1. **El trabajo como derecho y deber social**

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.* Sobre este asunto ha dicho la Corte Constitucional que el derecho al trabajo cuenta con un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

**Ley 1361 de 2009**

La ley 1361 de 2009 “*Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”* contempla como un derecho de las familias colombianas el derecho a un trabajo digno e ingresos justos. A su vez establece como objetivos de la Política Nacional de Apoyo y Fortalecimiento de la Familia los siguientes:

1. Formular una política pública diseccionada al fortalecimiento de la familia, reduciendo los factores de riesgo.
2. Mejorar las condiciones de vida y entorno de las familias.
3. Fortalecer la institución de la familia como núcleo fundamental de la Sociedad.
4. Generar espacios de reflexión y comunicación de los miembros de la familia.
5. Dar Asistencia y atención integral a las familias en situación especial de riesgo.
6. Brindar apoyo y asistencia a la transición de la maternidad y la paternidad.
7. Fortalecer la relación de pareja hacia la consolidación de la familia.
8. Direccionar programas, acciones y proyectos del Estado y la Sociedad de acuerdo a las necesidades, dinámicas y estructuras de las familias.

**Ley 1857 de 2017**

La Ley 1857 de 2017 *“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección a la familia y se dictan otras disposiciones”* fija la posibilidad a los empleadores de adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de sus familias, para atender sus deberes de protección y de su cónyuge o compañero o compañera permanente, a sus hijos menores, a la persona de tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo, como también a quienes su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. Para lo cual el trabajador y empleador podrán convenir flexibilidades sobre el horario y condiciones de trabajo.

Esta norma también contempla que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

1. **Protección a la vida familiar en el ámbito laboral**

**Trabajo decente OIT**

El empleo productivo y el trabajo decente son los dos pilares para el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza conforme a la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto al trabajo decente, ésta lo define como aquel en cual los trabajadores se encuentran en el centro de las políticas laborales, de esta manera éste termina dignificando, generando igualdad, salarios justos y condiciones laborales seguras para que los trabajadores puedan aumentar sus niveles de bienestar.

Por lo que en este sentido para aumentar los niveles de bienestar de los trabajadores es necesario estudiar el papel que cumple la familia con relación al trabajo. Pues si bien puede parecer que serían dos mundos opuestos (uno privado y el otro público), lo cierto es que ambos afectan de manera considerable al otro. “Las personas deben trabajar y generar ingresos para atender las necesidades económicas (personales y familiares) y, al mismo tiempo, dedicar tiempo a los cuidados, los afectos, y las tareas, no remuneradas del hogar”[[6]](#footnote-6). Es por ello que se hace necesario poder conciliar ambas esferas para que los trabajadores puedan encontrarse en condiciones de trabajo decente. De esta manera se reduce el ausentismo laboral causado por necesidades familiares y viceversa.

Conforme a la Recomendación 165 de la OIT, se propone a lograr el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares que una persona debe de tener. En ella se establece en el párrafo sexto que:

“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”

Una clave, entonces, para conciliar ambos mundos son las licencias laborales que les permiten a los trabajadores ausentarse durante un tiempo determinado para atender las distintas situaciones que se van presentando.

Por lo que se busca con este proyecto de ley, en concordancia con la OIT, es permitirles a los trabajadores una licencia de corta duración por causa del matrimonio o uniones maritales de hecho para que los trabajadores sean capaces de conciliar su nuevo proyecto de vida en el cual incursionan.

1. **Derecho comparado**

La creación de un permiso remunerado por causa del matrimonio no es un tema extraño en un buen número de ordenamientos jurídicos alrededor del mundo. Algunos de los casos más destacado son el de Italia y Brasil. El primero contempla en su legislación un permiso de hasta quince (15) días a las personas que contraigan matrimonio civil. El segundo consagra un permiso remunerado de tres días consecutivos.

También encontramos los casos de los ordenamientos jurídicos de Alemania, Argentina, Brasil, Chile, España, Francia y Portugal, tal como se observará a continuación:

**Alemania: Código Civil del 4 de julio de 2008**

Aunque no existe norma expresa, a través de la figura de impedimentos temporales contemplada en el artículo 616 del Código Civil los trabajadores pueden solicitar algunos días con motivo del matrimonio.

**Argentina: Ley 20.744**

El Artículo 158 de la Ley 20.744, sobre contrato de Trabajo, contempla que el régimen de licencias especiales a favor del trabajador, entre las que se encuentra la licencia especial por matrimonio de diez días corridos. Es importante señalar que el artículo 160 de la referida ley aclara que para efectos de la licencia por matrimonio se computarán los días como calendario.

**Brasil: Decreto-Ley 229 de 1967**

En Brasil el artículo 11 del Decreto-Ley 229 de 1967 contempla que el trabajador podrá hacer uso de tres días consecutivos de permiso pagado por motivo de matrimonio.

**Chile: Ley 20.764 de 2014**

El artículo 207 bis. De la Ley 20.764 de 2014 señala que, en el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. También señala que este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

**España: Estatuto de los trabajadores**

El artículo 37 del Decreto real Legislativo 2 de 2015 del 24 de octubre de 2015 (Estatuto de los trabajadores) establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por quince días naturales en caso de matrimonio.

**Francia: “Code du Travail”**

El artículo L.226 1 del Código de Trabajo francés contempla un permiso de cuatro días en caso del matrimonio del trabajador, sin reducción de remuneración.

**Italia: Decreto-Ley 1334 de 1937**

La legislación italiana es una de las más antiguas y desarrolladas en relación con permisos con motivo de matrimonio. El artículo único del Decreto-Ley 1334 de 1937 otorga un permiso pagado no mayor a quince (15) días al trabajador activo que contraiga matrimonio. Este permiso solo se efectúa con ocasión al matrimonio civil.

Adicionalmente, la circular 190 de 1992 señala que en el caso que exista un segundo matrimonio el permiso solo podrá solicitarse por muerte del cónyuge o divorcio. El trabajador debe entregar el certificado dentro de los treinta días siguientes al primer día de permiso.

**Portugal: Ley 99 de 2003**

El artículo 255 de la Ley 99 de 2003 (Código del Trabajo) señala como falta justificada la ausencia del trabajador de quince (15) días por motivo de matrimonio.

1. **Impacto fiscal**

La presente iniciativa no tiene impacto fiscal alguno, por lo que no implica un gasto adicional para el Gobierno Nacional ni para ninguna otra entidad del Estado.

De los honorables congresistas,

**ELOY CHICHÍ QUINTERO ROMERO**

**Representante a la Cámara**

1. Cabe resaltar que de acuerdo a la sentencia SU 214 de 2016 de la Corte Constitucional, el artículo 42 de la Constitución no puede ser comprendido de forma aislada, sino en perfecta armonía con los principios de la dignidad humana, la libertad individual y la igualdad en materia de matrimonio por parejas del mismo sexo. [↑](#footnote-ref-1)
2. Tanto ha avanzado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que el concepto de familia tampoco exige la conformación de una relación de pareja ya que existen las familias monoparentales. [↑](#footnote-ref-2)
3. Corte Constitucional, sentencia T-572 de 2009. M.P. Humberto Sierra Porto. [↑](#footnote-ref-3)
4. Corte Constitucional, sentencia C-107 de 2002. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ibídem [↑](#footnote-ref-5)
6. Notas OIT. Trabajo y Familia, 1. Oficina subregional para el Cono Sur; Oficina subregional para Centroamérica, 2009. En: [↑](#footnote-ref-6)