



Bogotá, D.C., Octubre de 2020

Honorable Representante

JUAN DIEGO ECHAVARRIA SANCHEZ

Presidente Comisión VII

Cámara de Representantes

E. S. D.

Asunto: INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No. 150 de 2020 CÁMARA “Por medio de la cual se modifica el literal c del artículo 1 de la ley 1822 de 2017, estableciendo el fuero materno para contratistas del sector público”

Respetado Señor Presidente:

En cumplimiento del encargo hecho por la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el Artículo 156 de la ley 5ª de 1992, procedemos a rendir **INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No. 150 de 2020 CÁMARA** “por medio de la cual se modifica el literal c del artículo 1 de la ley 1822 de 2017, estableciendo el fuero materno para contratistas del sector público” en los siguientes términos:

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

1. Antecedentes de la iniciativa
2. Marco Jurídico
3. Consideraciones al Proyecto
 - 3.1 Modificaciones
4. Proposición

1. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

El proyecto de ley es de iniciativa del H. Representante Edward Rodríguez, el cual fue radicado el 20 de julio del año 2020 y le fue asignado el No. 150 de 2020.

Dicho proyecto fue remitido por competencia, a la comisión séptima constitucional, quien de conformidad con lo establecido en la ley 5 de 1992 designó como ponentes a los Honorables Representantes Jairo Giovanni Cristancho Tarache, coordinador ponente, María Cristina Soto y Jairo Reinaldo Cala Suarez como Ponentes.

2. MARCO JURÍDICO

El Convenio 183 expedido en el año 2000 por la Organización Internacional del Trabajo [OIT] sobre la protección de la maternidad formulado, es el referente normativo internacional más reciente en materia de los derechos internacionales consagrados para las mujeres en estado de embarazo, bajo la óptica de la protección del fuero laboral, es la norma internacional del trabajo sobre protección de las mujeres en estado de embarazo más actualizada, básicamente insta a los Estados a avanzar en tres componentes estratégicos de protección a la mujer embarazada, en tres aspectos claves; uno, conceder por lo menos 18 semanas de licencia; dos, que el pago de prestaciones no sea inferior al salario percibido antes del inicio de la licencia y; tres, que, en cualquier situación toda mujer pueda contar con la atención en parto y posparto.

La mujer gestante debe gozar de unas garantías especiales en atención, estas se hacen efectivas a través de la Ley 100 de 1993, en las que se regulan entre otras cosas, la protección integral de la mujer en estado de embarazo, como también la licencia de maternidad.

La Ley 100 de 1993, es la ley por medio de la cual se regula en parte importante de estas disposiciones constitucionales, en los cuales se manifiesta su especial protección en sus artículos 157 “tendrán particular importancia, dentro de este grupo, personas tales como las madres durante el embarazo, parto y posparto y período de lactancia” y 166, que hace énfasis, en la atención preparto, parto y posparto tanto en el Plan Obligatorio de Salud –POS–, como en el régimen subsidiado:

Atención materno infantil. El plan obligatorio de salud para las mujeres en estado de embarazo cubrirá los servicios de salud en el control prenatal, la atención del parto, el control del posparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia.

El plan obligatorio de salud para los menores de un año cubrirá la educación, información y fomento de la salud, el fomento de la lactancia materna, la vigilancia del crecimiento y desarrollo, la prevención de la enfermedad, incluyendo inmunizaciones, la atención ambulatoria, hospitalaria y de urgencia, incluidos los medicamentos esenciales; y la rehabilitación cuando hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en la presente ley y sus reglamentos.

Además del plan obligatorio de salud, las mujeres en estado de embarazo y las madres de los niños menores de un año del régimen

subsidiado recibirán un subsidio alimentario en la forma como lo determinen los planes y programas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y con cargo a éste. (Artículo 166, Ley 100 de 1993).

En 2011, se expide la Ley 1468 de 2011, que incrementa la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas modificando los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que respecta al fuero maternal, se convierte en la más reciente disposición normativa al respecto.

El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto. 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. 2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor. (Artículo 1, Ley 1468 de 2011).

El análisis inició con la Sentencia T-687 del 2008. Este fallo señaló que las mujeres cuyo contrato de prestación de servicios termina en la época de la gestación son beneficiarias de la misma protección que tienen las mujeres que se encuentran en una relación laboral típica.

Pero aclaró que el amparo solo se justifica en virtud de lo que se llamaría una regla de la experiencia: la tendencia de algunos empleadores a utilizar los contratos de prestación de servicios para distraer la configuración de una relación laboral.

Así las cosas, concluyó que la intervención del juez de tutela solo se justifica en situaciones excepcionales, cuando exista una relación laboral incontrovertible, oculta bajo la apariencia de un contrato de prestación de servicios.

Esa idea cambió con la Sentencia T-069. Como esa providencia señaló que la estabilidad laboral es independiente del tipo de relación contractual vigente entre la trabajadora embarazada y su empleador, la Corte prohibió desvincular a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, aunque su contrato sea laboral, de prestación de servicios, estén vinculadas por cooperativas o haya existido sustitución patronal.

También a tener en cuenta, los argumentos expuestos por el magistrado Humberto Sierra en un salvamento de voto a la Sentencia T-069 del 2010, que amparó el derecho a la estabilidad reforzada de varias mujeres vinculadas por contratos de prestación de servicios.

3. Consideraciones al Proyecto de Ley

Tal como lo señala el autor en la exposición de motivos, la mujer en estado de embarazo goza de protección especial desarrollada vía jurisprudencia para extender la garantía de estabilidad laboral a las mujeres embarazadas que están vinculadas por medio de contratos civiles. La Corte Constitucional, en sentencias de unificación SU-070 y 071 de 2013, precisó que la estabilidad laboral reforzada se predica para todos los contratos sin importar su naturaleza, ni si el empleador o contratante es del sector público o privado; la corte llega a esta conclusión teniendo en cuenta que, en los contratos de prestación de servicios no se genera una relación laboral de subordinación, pero si se producen dichos efectos. Pero a pesar de esa garantía jurisprudencial existe un vacío frente a la licencia de maternidad de las mujeres contratistas.

La licencia de maternidad es una prestación mixta que se otorga a la mujer que ha dado a luz y la cual consistente, en el disfrute de un descanso de 18 semanas, remunerado con base en el último salario por el cual haya cotizado la trabajadora dependiente o independiente, tendrá derecho al disfrute en tiempo y al pago en dinero de la licencia de maternidad por parte de las EAPB.

El numeral 3 del Artículo 32 de la ley 80 de 1993 indica referente al Contrato de Prestación de Servicios que:

Artículo 32. De los Contratos Estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación (...)

3o. Contrato de prestación de servicios Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable

Lo anterior significa que la mujer en gestación bajo la figura de la prestación de servicio no está cobijada por el código sustantivo del trabajo, pues su vinculación está regulada por medio de derecho civil.

La licencia de maternidad, otorgada a las mujeres que están vinculadas por medio del contrato de prestación se otorga por desarrollo jurisprudencial mas no por existir una norma clara y expresa que permita una real garantía al derecho de las mujeres.

Este proyecto lo que busca es llenar ese vacío legal y así permitir un disfrute verdadero de la licencia de maternidad cuando estas cuenten con un contrato de prestación de servicios.

3.1 Modificaciones propuestas

Proyecto de ley 150 2020 cámara de representantes	Modificaciones propuestas Ponencia Primer Debate	Justificación
“Por medio de la cual se modifica el literal c del artículo 1 de la ley 1822 de 2017, estableciendo el fuero materno para contratistas de sector público”	“Por medio de la cual se modifica el literal c del artículo 1 de la ley 1822 de 2017, estableciendo el fuero materno para contratistas de sector público <u>se dictan otras disposiciones.</u> ”	Se ajusta el título del proyecto para incluir un artículo nuevo al proyecto.
ARTICULO 1. OBJETO. La presente Ley tiene por objeto establecer el fuero materno para contratistas del sector público, protegiendo el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, su protección constitucional y los derechos de quien está por nacer.	ARTICULO 1. OBJETO. La presente Ley tiene por objeto establecer el fuero materno para contratistas del sector público, protegiendo el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, su protección constitucional y los derechos de quien está por nacer.	Sin Modificaciones
ARTICULO 2. Modifíquese el literal C del numeral 3 del Artículo 1 de la ley 1822 de 2017. Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: 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	ARTICULO 2. Modifíquese el literal C del numeral 3 del Artículo 1 de la ley 1822 de 2017. Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: (...) 3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un	Se da una nueva redacción en razón de técnica legislativa.

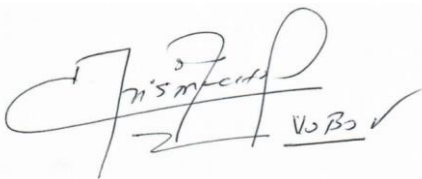
<p>devengue al momento de iniciar su licencia.</p> <p>2. Si se tratase de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.</p> <p>3. Para 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> <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 <u>239</u> de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público <u>contratistas del sector público.</u></p>	<p>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 <u>239</u> de la presente ley, <u>no excluyen a los trabajadores del sector público.</u></p> <p>(...)</p>	
<p>ARTICULO 3. TRANSICIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY. El empleador tendrá un término de tres (6) meses, contados desde la entrada en vigencia para aplicar esta ley conforme a sus modificaciones.</p>	<p>ARTICULO 3. TRANSICIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY. El empleador tendrá un término de tres (6) meses, contados desde la entrada en vigencia para aplicar esta ley conforme a sus modificaciones.</p>	<p>Se elimina este artículo pues la garantía debe ser de manera inmediata.</p>

	<p>ARTICULO NUEVO. Los <u>contratos de prestación de servicios quedarán suspendidos por el tiempo igual a la licencia de maternidad.</u></p>	<p>Se incluye un articulo nuevo con el fin de subsanar un vacío legal existe puesto que en el caso de los independientes vinculados por contratos de prestacion de servicios, no hay ley que defina lo que sucederá con el contrato de servicios, es decir, si se suspende mientras dura la licencia, o sigue su curso</p>
<p>ARTICULO 4. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias</p>	<p>ARTICULO 4. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias</p>	<p>Sin Modificaciones</p>

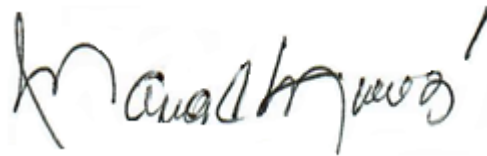
4. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, solicitamos a los H. Representantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, debatir y aprobar en primer debate, el **Proyecto de Ley no. 150 de 2020 Cámara** “Por medio de la cual se modifica el literal c del artículo 1 de la ley 1822 de 2017, estableciendo el fuero materno para contratistas del sector público”, con base en el texto adjunto.

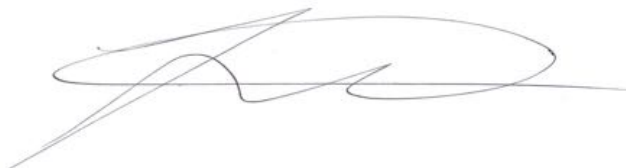
De los Honorables Representantes,



JAIRO CRISTANCHO TARACHE
Coordinador Ponente



MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Ponente



JAIRO REINALDO CALA SUAREZ



Ponente

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

Al proyecto de ley 150 2020 cámara “por medio de la cual se modifica el literal c del artículo 1 de la ley 1822 de 2017, estableciendo el fuero materno para contratistas de sector publico y se dictan otras dispocisiones”

El Congreso de Colombia

Decreta:

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer el fuero materno para contratistas del sector público, protegiendo el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, su protección constitucional y los derechos de quien está por nacer.

Artículo 2. Modifíquese el literal C del numeral 3 del Artículo 1 de la ley 1822 de 2017.

(...)

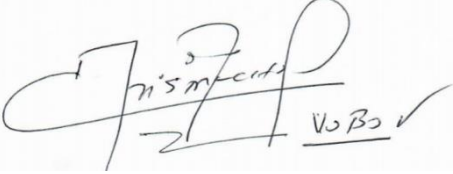
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora
- b. La indicación del día probable del parto, y
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

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


ARTICULO 3. Los contratos de prestación de servicios quedarán suspendidos por el tiempo igual a la licencia de maternidad.

ARTICULO 4. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias




Handwritten signature of Jairo Cristancho Tarache, including the text "VoBo ✓" at the bottom right.

JAIRO CRISTANCHO TARACHE
Coordinador Ponente



Handwritten signature of Maria Cristina Soto de Gomez.

MARIA CRISTINA SOTO DE GOMEZ
Ponente



Handwritten signature of Jairo Reinaldo Cala Suarez.

JAIRO REINALDO CALA SUAREZ
Ponente