

Bogotá D.C. noviembre 19 de 2020

Honorable Representante
JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ
Presidente Comisión VII Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Referencia: Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 450 de 2020 Cámara *“Por medio de la cual se adiciona un numeral artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”*

Respetado señor Presidente,

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente 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 del Proyecto de Ley 450 de 2020 Cámara *“Por medio de la cual se adiciona un numeral artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”*. El informe de ponencia se rinde en los siguientes términos:

I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El Proyecto de Ley 450 de 2020, fue radicado el día 20 de octubre de 2020 por los Representantes Jorge Enrique Benedetti, José Luis Correa, Jairo Humberto Cristo, Angela Patricia Sanchez, Juan Diego Echavarría, Jairo Reinaldo Cala, Carlos Eduardo Acosta, Jennifer Kristin Arias, Jhon Arley Murillo, Faber Alberto Muñoz, Ciro Fernandez, José Gabriel Amar, César Augusto Lorduy, José Luis Pinedo, Oswaldo Arcos, Jaime Rodríguez, Karina Rojano y Modesto Aguilera. El pasado 4 de noviembre de 2020, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes nos designó como ponentes a los Representantes Carlos Eduardo Acosta Lozano, Jairo Reinaldo Cala Suárez y Jorge Enrique Benedetti Martelo.

I. OBJETO DEL PROYECTO

Proponer la creación de una nueva licencia dentro del ordenamiento jurídico, con el fin de solventar las necesidades emocionales de los trabajadores y su núcleo familiar, permitiéndoles el acompañamiento de sus seres queridos con una enfermedad terminal, generando así una mejor calidad en el cuidado y la presencia durante los últimos momentos de vida de un familiar.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. Contexto y generalidades

Origen histórico

Para dilucidar de una manera más clara las vicisitudes de las licencias e incapacidades laborales en la actualidad, es necesario examinar los antecedentes históricos de esta figura jurídica. Por esta razón, resaltamos de manera breve y clara, el origen y desarrollo cronológico que han tenido las licencias e incapacidades dentro del régimen de la seguridad social.

El primer antecedente de incapacidad lo encontramos en la etapa prehispánica, en donde el imperio Azteca tenía un modelo económico llamado “Calpulli” en el que se trabajaba la tierra por una cantidad designada de hombres. En esta labor no era extraño la enfermedad o las lesiones de los diferentes trabajadores, por esta razón, el afectado tenía derecho a seguir percibiendo el fruto de sus productos hasta que éste se curara de su padecimiento o dolencia¹.

Posteriormente, existió un desarrollo importante de la seguridad social y el sistema de aportes en épocas posteriores, como la edad media, en instituciones amparadas por la iglesia católica, tales como las Cofradías que principalmente se encargaban de:

“la ayuda mutua y religiosa se desarrollaron principalmente en España y dieron lugar a tres formas distintas: cofradías religiosas, cofradías religioso-benéficas y gremiales. Las cofradías tuvieron su esplendor en el siglo XVIII. Ofrecían auxilios por enfermedad, asistencia médico-farmacéutica en el hospital de la cofradía. Reconocían auxilios por accidente, por invalidez y vejez, por muerte y gastos de entierro. La financiación de tales prestaciones procedía de un fondo común integrado por aportaciones de ingreso y por las aportaciones periódicas de los cofrades. Además, este fondo común era engrosado

¹ Rostworowski, María. Historia del Tahuantinsuyu. Lima: IEP Ediciones, 2002.

con las multas que la autoridad imponía a los cofrades por faltas cometidas contra la asociación”².

Adicionalmente, el desarrollo de la seguridad social en la edad media tuvo su último avance con la escuela de las hermandades, que aportarían profundamente a los fundamentos y pilares que posteriormente se adoptarán en teorías más modernas. La institución de “Las hermandades” reguló de forma similar la seguridad social en Europa, pero con un enfoque inclinado hacia la exclusividad³.

Sin embargo, todo este desarrollo se vería truncado en la Revolución Industrial, puesto que, por el contexto fabril, la expansión obrera aumentó, junto a las necesidades básicas. De este modo, era mucho más difícil subsistir y las condiciones laborales empeoraron. Colateralmente, la seguridad social desapareció y las garantías del trabajador eran casi nulas, dejando de lado todo el avance social que reposaba en la historia⁴.

Los franceses en 1789 recapitularían los pilares de la seguridad social bajo los preceptos de igualdad y fraternidad, dando las primeras estocadas para brindar mejores garantías laborales y una serie de derechos que el Estado tenía que asegurarles a los ciudadanos⁵. Ahora bien, la revolución francesa jugó un rol fundamental en el desarrollo de los derechos al trabajador, no obstante, esto no sería suficiente, en 1791 se expidió la Ley Chapelier⁶ en la cual se declara la libertad de empresa, pero se opone al derecho de asociación sindical. De este modo, se restringieron muchas garantías laborales para el trabajador.

Estos acontecimientos fueron el germen que iniciaron posteriores teorías que actualmente son reconocidas, tales como la alemana que es pionera de la seguridad social. El contexto alemán para la implementación del seguro social está directamente relacionado con sus costumbres históricas y los sucesos marxistas de la época. Con el fin de aprovechar la oleada comunista y el descontento social, Otto Von Bismarck decide implementar el seguro social obligatorio

² Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

³ Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

⁴ Marx, Carlos y Engels, Federico. Principios del Comunismo. Obras Escogidas, t. 1. Moscú: Edit. Progreso, 1976, pp. 3-98.

⁵ Wilches Bautista, Gustavo. Fundamentos de Seguridad Social. Bogotá: Jurídica Radar, 1983, pp. 17-18

⁶ Le Chapelier Isaac René Guy, Delandine Antoine François, Robespierre Maximilien François Marie Isidore Joseph de, Madier de Montjau Noel Joseph, comte de Mirabeau Honoré-Gabriel Riquetti, abbé Maury, Rewbell Jean François, marquis de Folleville Antoine Charles Gabriel, Lavie Marc David, and Roederer Pierre Louis. 1885. “Discussion Sur Le Rapport de M. Le Chapelier et Le Décret Sur La Pétition Des Auteurs Dramatiques, Lors de La Séance Du 13 Janvier 1791.” Archives Parlementaires 22 (1): 214–16

para calmar el auge del proletariado marxista que era tan imperante en Alemania y consolidar el Estado Liberal con un sentido prestacional⁷.

En 1881 el Emperador Guillermo I promulgó el establecimiento del seguro social y la teoría de los riesgos laborales, explicándolo de la siguiente manera:

“El interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente, sino también en el futuro. A los obreros importa tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que puedan presentárseles, cuando sin su culpa, se ven impedidos de trabajar.”⁸

Estos sucesos, abrieron la brecha a que se siguieran promulgando leyes que beneficiaran al proletariado y los mantuviera con un estado de ánimo adecuado para rendir mejor laboralmente. Por ende, el régimen de las licencias y las incapacidades laborales estarían resurgiendo bajo los siguientes actos legislativos:

- 1883: Ley del Seguro de Enfermedad (Krankenversicherung), para todos los obreros industriales: 2/3 de la cotización a cargo del empresario y 1/3 del trabajador. Prestaciones: asistencia médica y subsidio del 50% del salario. Gestión estatal. Básicamente esta ley cubrió los riesgos ECM
- 1884: Ley del Seguro de Accidentes de Trabajo. En esta ley se consagra por primera vez en forma coherente la teoría de la responsabilidad objetiva patronal en la ocurrencia de los accidentes de trabajo. La cotización quedó íntegramente a cargo de las empresas.
- 1889: Ley de los Seguros de Invalidez y Vejez. Esta ley fue reformada en 1899. Se financió el cubrimiento por medio de un seguro fijo del Estado (12,5 marcos, que fueron elevados a 50 en 1899), más las cotizaciones obrero-patronales.
- 1911: Ley del Seguro de Viudedad y el Seguro de Orfandad. Esta ley y la anterior les dieron cobertura a los riesgos IVM.

Estos seguros obligatorios, les otorgaban a los trabajadores una tranquilidad en sus empleos y garantías para no ser explotados, dando origen a las licencias e incapacidades por las causales taxativamente expresas en la ley, como lo son el seguro por enfermedad, y los accidentes laborales.

⁷ Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

⁸ De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del Trabajo, t. I. México: Porrúa, 1959, p. 41

Años más tarde, Estados Unidos estaría atravesando por la crisis de 1929, en la cual el presidente Roosevelt tuvo que tomar medidas intervencionistas para salir de la catástrofe. Para esto el Estado tuvo que emplear las teorías económicas desarrolladas por John Maynard Keynes que está diseñada específicamente para salir de la crisis económica de una nación, que en el caso particular fue el resultado del sistema liberal clásico de David Ricardo y Adam Smith, que presentaba falencias en la autorregulación de la economía ante la denominada “mano invisible”. Las medidas intervencionistas fueron tanto sociales, como económicas, a consecuencia de esto los trabajadores ganaron unas garantías mínimas, mediante el “*Social security act*”⁹. Si bien, era una medida uniforme que regía en todos los Estados de EUA, las garantías eran muy básicas y se quedaban cortas, por lo tanto, para gozar de una mejor cobertura era necesario acceder a seguros adicionales para reducir los riesgos.

Por último, tenemos a Gran Bretaña, la cuna de la revolución industrial, que gracias al impulso de los trabajadores y la influencia comunista de la época, establecieron el “Plan de Beveridge”, uno de los sistemas más completos de la seguridad social, que hasta el momento ha sido inspiración de muchos sistemas a nivel mundial. Con el fin de tener mejores garantías laborales, los ingleses se basaron en un sistema de solidaridad para sustentar y aliviar la carga económica de los que no se encontraban bien en ese momento, en la jerga común lo denominaremos como un: “hoy por ti, mañana por mí”. La cobertura de este sistema era de los más completos, incluyendo el régimen de las incapacidades médicas y las licencias, sus principales puntos fueron:

- Establecimiento de un sistema de Seguridad Social nacional unificado respecto de las contribuciones y la administración, pero con separación de la parte asistencial y de beneficios económicos.
- Creación de un servicio nacional de salud con cobertura para toda la población exclusivamente con recursos del presupuesto general de la Nación.
- Conformación de un amplio programa de prevención para precaver la eventualidad de que se produzcan contingencias. (Política de salud ocupacional).
- Un sistema de asignaciones familiares, complementarias de los salarios y prestaciones de la Seguridad Social, financiado por los impuestos generales, invocando el principio de la solidaridad nacional.
- Se financia con recursos indiferenciados procedentes de los presupuestos generales del Estado.
- Tendencia hacia la universalización de la cobertura. Se buscó abarcar a toda la población.

⁹ Cetina Vargas, Oswaldo. Derecho Integral de Seguridad Social. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1986, p. 74

- Unificación y homogenización de los riesgos sociales¹⁰.

En Colombia la seguridad social rige desde 1823, subsidiada por el erario a los héroes de las batallas de independencia, medida tomada por Simón Bolívar por medio del decreto del 24 de julio de 1823. Posteriormente el régimen de la seguridad social estuvo destinado hacia los militares y sus familias, otorgando seguros de viudez por morir en el servicio o pensiones vitalicias a los soldados y en 1903 por medio La Ley 39 de 1903, se le concedieron pensiones a los maestros, profesores e inspectores de instrucción pública¹¹.

De este modo, las medidas se mantuvieron sin cambio alguno hasta que, por desarrollo jurisprudencial, el Consejo de Estado en 1937 reconoció las pensiones como un derecho, pero solo hasta el año 1961 la Corte Suprema de Justicia sentaría las bases del sistema de pensiones, ordenando que lo asumiera en su totalidad el empleador y no el Estado; causando así, una carga excesiva para el empleador y unas pensiones absurdas para la época.

Colateralmente, en 1936 por medio de la Ley 10, se estableció la responsabilidad de los patronos en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta ley antecede la asunción de estos riesgos por parte del seguro social¹²; aquí podemos percibir los primeros esbozos de las incapacidades, o licencias, pero recaían en cabeza del empleador. Adicionalmente, ese mismo año se expidió la Ley 66, en la que se reconocían las prestaciones sociales que los trabajadores tenían derecho.

En consecuencia al golpe de Estado al presidente López Pumarejo se expidió el decreto 2350 de 1944, el cual sería la piedra angular del derecho individual del trabajo. De este modo, se comenzaron a expedir leyes con base al decreto presidencial, que por fin proponía un sistema de seguridad social digno en Colombia. Años más tarde, en 1946, el congreso expidió la Ley 90 que regularía las licencias e incapacidades, tal como dice Rodríguez Mesa:

“Posteriormente el Congreso expidió la Ley 90 de 1946 por la cual se creó el ICSS, entidad que solo entró en funcionamiento a finales de 1949 cuando asumió los riesgos de enfermedad común y de maternidad en algunas regiones del centro del país. La ley en mención fijó la naturaleza jurídica del Instituto como una entidad autónoma de derecho social, con personería jurídica, patrimonio propio distinto de los bienes del Estado e independiente del mismo. De esta naturaleza jurídica se desprendieron dos situaciones: a) su vigilancia y control le fue asignada a la Superintendencia Bancaria,

¹⁰Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

¹¹Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

¹²Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

hoy Superintendencia Financiera y b) el régimen laboral de sus trabajadores se asimiló a los particulares y por ende tenían derecho a la negociación y contratación colectivas”¹³.

Así también, el Decreto 3170 de 1964 aprobó el Acuerdo 155 de 1963, por medio del cual se expidió el Reglamento general del seguro social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹⁴. Finalmente, llegamos a la Ley 10 de 1990 que desencadenaría la legislación que estaría vigente, los puntos más importantes eran:

- Definió la salud estableciendo que la prestación de servicios de salud, en todos los niveles, es un servicio público a cargo de la nación, gratuito en los servicios básicos para todos los habitantes del territorio nacional y administrado en asocio de las entidades territoriales, de sus entes descentralizados y de las personas privadas autorizadas para el efecto.
- Así mismo estableció como principios básicos la universalidad, la participación comunitaria, subsidiariedad, complementariedad e integración funcional.
- Dispuso que los recursos para la salud no podrían ser inferiores al 4% de los Ingresos Corrientes de la Nación (ICN).
- Creó los fondos locales y seccionales de salud.
- Se enfatizó en la participación comunitaria con la creación de los comités de participación comunitaria (copacos) y con la presencia de los representantes de la comunidad en las juntas directivas de los hospitales¹⁵

Las intenciones eran excelentes, pero se quedaron cortas en su implementación, debido que, la centralización siguió perdurando y ahora el Estado tenía que responder por la seguridad social, incluyendo las incapacidades y las licencias. A causa de esto, se causó un olvido provincial, en los que solo tenían acceso a estas garantías los que estaban localizados en las urbes, además de los múltiples problemas de eficiencia y eficacia de las entidades que prestaban este servicio. Como remedio a esta problemática en 1993 se promulgó la Ley 100, la cual abordaremos a continuación, para brindarle el análisis correspondiente.

- LICENCIAS E INCAPACIDADES

Llegados a este punto, es de relevancia definir lo que se entiende actualmente en el ordenamiento colombiano frente al régimen de las licencias e incapacidades, en razón de esto

¹³ Arenas Monsalve, Gerardo. El Derecho Colombiano de la Seguridad Social. Bogotá: Legis, 2006, pp.

¹⁴ Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

¹⁵ Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.

procederemos a (i) definir lo que se entiende por licencia e incapacidad, (ii) cuales son las diferentes licencias y las incapacidades que se pueden presentar en Colombia, (iii) cómo funcionan las licencias y las incapacidades, (iv) quien paga cada una de estas.

Las licencias actualmente se encuentran reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST) en su artículo 57 numeral 6¹⁶, en la jurisprudencia y en la doctrina. Como bien se define por la Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional en su sentencia T-480-18, en la cual, precisa las licencias como un concepto en el cual *“El Legislador ha previsto la ocurrencia de ciertas circunstancias excepcionales, como serían las licencias y los permisos laborales, en donde los trabajadores no estarían obligados a prestar directamente sus servicios o estarían facultados para no hacerlo, sin que dicha circunstancia les represente, por sí sola, una causal para la terminación del contrato o la declaratoria de insubsistencia del funcionario público”*¹⁷.

En otras palabras, se entiende por licencia al permiso que se le otorga al trabajador, por parte del empleador, para ausentarse de sus facultades laborales sin que se configure la causal dispuesta en el artículo 51 (suspensión) o que se dé una causal para efectuar la terminación del contrato. Dicho esto, cabe aclarar que en el tema de las licencias nos encontramos dos clases, las reglamentarias que se refieren a aquellas que son de obligatorio cumplimiento para el empleador y las no reglamentarias que son aquellas que están a disposición del empleador y que pueden ser, o no, remuneradas.

Respecto a las incapacidades nos topamos con el Decreto Único 780 de 2016 y la ley 776 de 2002, en relación a estos una incapacidad deriva de una enfermedad o un accidente que inhabilite el correcto desarrollo de las actividades laborales por parte del empleado. Existen dos tipos de incapacidades, la incapacidad de origen común¹⁸ y la de origen laboral. Como bien se regula en la Ley 776, las incapacidades pueden ser temporales o permanentes y, a su vez, pueden ser parciales o absolutas.

Como bien se estipulo al inicio del presente capítulo, es necesario presentar las diversas licencias que existen en la legislación, para esto se recuerda que las licencias son de carácter reglamentario y no reglamentario. Las reglamentarias se encuentran reguladas por la ley y estas son de obligatorio cumplimiento para el empleador, estas son: 1. Licencia de maternidad; 2. Licencia de paternidad; 3. Licencia por grave calamidad domestica; 4. Licencia por luto; 5. Licencia como consecuencia del desempeño transitorio de cargos oficiales; 6. Licencia por

¹⁶ Constitución política, 1991, art 57.

¹⁷ T-480-2018, Guerrero Luis, Corte Constitucional, p1.

¹⁸ Art 3, Decreto 1333 de 2018

ejercer el derecho al voto (sufragio); 7. Licencia sindical; y 8. Licencia por la muerte de un compañero de trabajo.

Respecto a las incapacidades, se entiende que estas pueden ser de origen común o de origen laboral. Las primeras refieren a enfermedades o accidentes que no ocurren con ocasión a la labor que se desempeña, como bien puede ser una gripa. En segundo lugar, encontramos que las laborales se refieren a aquellas enfermedades o accidentes que surgen a razón de su labor en la empresa contratante, o bien por la misma labor que se desempeña en sus funciones de empleado.

Como bien se mencionó en su momento, las incapacidades laborales pueden ser temporales o permanentes y como bien lo estipula su denominación, estas tienen lugar según el tiempo que perduren. Como última clasificación nos topamos con las incapacidades permanentes parciales o absolutas que provienen del grado de afectación que la enfermedad o accidente ocasionó en el afectado.

Llegados a este punto, es menester analizar que licencias son remuneradas y cuáles no, siendo las remuneradas las reglamentarias. Respecto a quien le corresponde el pago de la licencia se entiende que es obligación de la EPS a través del empleador, este último, quien debe ser el encargado de pagar las licencias e incapacidades, tiene un plazo máximo de 3 años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente para repetir contra la EPS por el pago de estas licencias o incapacidades.

En caso contrario, cuando las licencias son otorgadas por el empleador y por mutuo acuerdo, cabe la posibilidad de definir si estas son o no remuneradas y las condiciones de su remuneración¹⁹.

Para determinar la entidad responsable de realizar el pago de las incapacidades de origen común es necesario hacer una distinción del tiempo que la misma dura, de tal manera que: los primeros dos días de incapacidad corresponden al empleador, del tercer día al día 180 corresponde a la EPS del empleado. Del día 181 al 540 es responsabilidad del Fondo de Pensiones. En los casos de incapacidad por accidente o enfermedad laboral el pago está a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).²⁰

¹⁹ Art 57, CST.

²⁰ Decreto 2943 de 2013.

El Código Sustantivo del Trabajo dispone en su artículo 57.6 que el empleador tiene la obligación especial de conceder al trabajador ciertas licencias cuando este último las requiera, dichas licencias obedecen a términos legalmente establecidos y el empleador no puede desconocerlas en ningún caso.

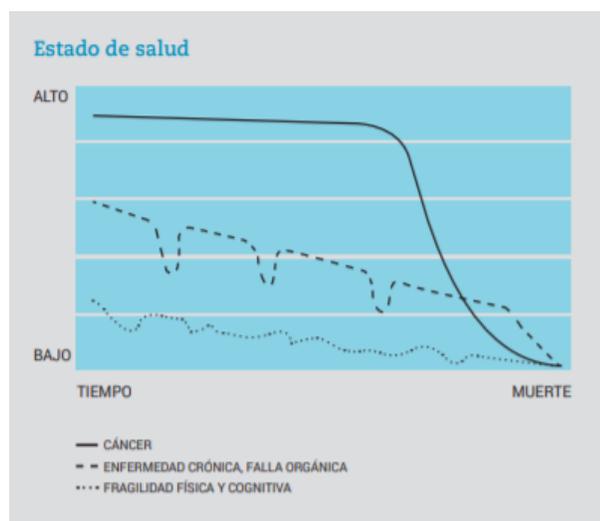
 <p>Licencia de maternidad</p> <p>Toda trabajadora en estado gestante tiene derecho a 18 semanas de licencia de maternidad. Se paga salario completo y los aportes de seguridad social.</p>	 <p>Entierro de compañeros</p> <p>El trabajador que desee asistir al entierro de uno de sus compañeros laborales podrá solicitar permiso, siempre que con este no se afecte el funcionamiento de la empresa.</p>
 <p>Licencia de paternidad</p> <p>La ley otorga 8 días hábiles para que los hombres acompañen el nacimiento de su hijo.</p>	 <p>Para desempeñar cargos oficiales</p> <p>Cuando el trabajador es solicitado por el estado para ejercer funciones como jurado de votación, el empleador debe permitirle asistir y, dentro de los 45 días siguientes otorgarle un día de descanso remunerado.</p>
 <p>Grave calamidad doméstica</p> <p>Cuando el trabajador cruce por un suceso familiar o personal que le afecte el correcto desarrollo de sus funciones, la ley no establece un número de días.</p>	 <p>Para ejercer derecho al voto</p> <p>El empleador debe permitir al trabajador asistir a las jornadas electorales. El trabajador recibirá medio día de descanso en el curso del mes siguiente al día de la votación.</p>
 <p>Licencia por luto</p> <p>Por fallecimiento del cónyuge o compañero(a) permanente o de familiar hasta 2º grado de consanguinidad, 1º de afinidad o civil, se otorgará permiso de hasta 5 días hábiles.</p>	 <p>Licencia sindical</p> <p>El empleador debe permitir a los trabajadores con fuero asistir a reuniones o actividades sindicales dentro de la jornada laboral.</p>

- ENFERMEDADES TERMINALES

La enfermedad terminal está definida en la ley 1733 de 2014 que regula los cuidados paliativos para pacientes con enfermedades terminales o que afecten gravemente su calidad de vida. El artículo 2do de la presente ley dispone lo siguiente:

“Se define como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces.”

Para generar un concepto más completo, es imperativo entender la enfermedad terminal no solo desde la perspectiva jurídica, pues su naturaleza técnica es propia de la medicina. Para esto, el enfoque del cuidado paliativo nos brinda una guía completa de esta condición.



Situación de enfermedad terminal: enfermedad avanzada en fase evolutiva e irreversible con múltiples síntomas, impacto emocional, pérdida de autonomía y escasa o nula respuesta a los tratamientos específicos curativos, con pronóstico de vida limitado a semanas o meses.²¹ (Manual de cuidados paliativos para la atención primaria de la salud)

En la anterior gráfica se evidencia el proceso de la enfermedad terminal en el paciente hasta que acaece su muerte. Por otro lado, también es necesario aclarar que el estado terminal no es el único diagnóstico grave a la persona, el manual de cuidado paliativo incluye al estado de agonía de la siguiente manera

Situación de agonía: precede a la muerte cuando se produce en forma gradual. Existe deterioro físico intenso, debilidad extrema, alta frecuencia de trastornos cognitivos y de conciencia, dificultad para la ingesta y el pronóstico de vida está limitado a horas o días²².

²¹Manual de cuidados paliativos para la atención primaria de la salud <http://www.msal.gob.ar/images/stories/bes/graficos/000000885cnt-2016-09-manual-cuidados-paliativos-para-la-atencion-primaria-salud.pdf>

²²Manual de cuidados paliativos para la atención primaria de la salud <http://www.msal.gob.ar/images/stories/bes/graficos/000000885cnt-2016-09-manual-cuidados-paliativos-para-la-atencion-primaria-salud.pdf>

B. Marco normativo

Marco constitucional

Es importante realizar un análisis constitucional del presente proyecto, para esto se acudirá a los derechos fundamentales plasmados en la Constitución política y, adicionalmente, a sentencias de la Corte Constitucional.

- **Dignidad Humana**

El artículo 1²³ de la constitución política de 1991 abre el panorama constitucional y los preceptos básicos que rigen al Estado, de este modo, es enfática en incluir a la dignidad humana como pilar fundamental. Debido esto, es necesario definir la dignidad humana y que se entienda por este derecho fundamental, sobre el cual la Corte Constitucional ha determinado en la Sentencia T-291 de 2016 la siguiente definición para este derecho:

“la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado.”²⁴

El ordenamiento jurídico colombiano ha desarrollado con diversos enfoques este derecho, desde la eutanasia con la Sentencia T-423 de 2017, hasta la regulación de los manuales paliativos para pacientes con enfermedades terminales con la Ley 1733 de 2014. El legislador y las altas cortes se han preocupado mucho por la persona que se encuentra en sus últimos momentos de vida, otorgándole derechos especiales y beneficios. No obstante, no ha existido desarrollo jurisprudencial ni legal para que estas personas puedan estar con sus seres queridos en sus últimos momentos de vida. Por el contrario, generalmente quedan rezagados al enfermero o enfermera, cuidador o cuidadora, que su familia contrató para que le brindara el cuidado respectivo, en el mejor de los casos, pues hay muchas familias donde los enfermos deben pasar solos sus últimos días.

²³ ARTICULO 1º—Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

²⁴ Sentencia T-291/16

Tal como exponen las siguientes noticias:

- Enfermos abandonados en hospitales le cuestan \$137 millones diarios a Bogotá²⁵.
- Abandono de pacientes en los hospitales, un drama que preocupa en la capital paisa²⁶.
- Enfermos terminales: se sienten abandonados por los médicos²⁷.
- Problemas bioéticos de las familias que tienen pacientes con enfermedad terminal²⁸.

En todas estas noticias y estudios, se evidencia el desentendimiento de los familiares y el olvido profundo de los pacientes en estado terminal, desamparando a estos sujetos de especial protección. A causa de esto, surge la incógnita ¿por qué los familiares de los pacientes no les pueden prestar la debida atención? El principal móvil para que esto ocurra es el miedo constante del familiar a perder su empleo a causa de las ausencias por tener que cuidar al paciente y la indeterminación que implica la causal de calamidad doméstica, no regulada y dejada en manos, principalmente, del empleador.

Debido a esto, la dignidad humana de la persona en estado terminal y de sus familiares se ven perjudicadas al no tener el apoyo suficiente de su familia y, por otro lado, que el empleador tenga a su arbitrio la decisión de otorgarle la licencia por calamidad doméstica y quizás a futuro perder su empleo a cambio de dedicar los últimos días a su familiar cercano. A causa de esto, el siguiente derecho fundamental que será objeto de estudio será el del trabajo.

• Derecho al trabajo

El artículo 25²⁹ de la Constitución Política protege el derecho al trabajo, de este modo se procura brindarle al trabajador una estabilidad económica, social y emocional; además, de unas garantías especiales por tener un contrato laboral y los beneficios propios de un trabajador, tales como el derecho de asociación sindical, el debido pago de las prestaciones, cesantías y la seguridad social.

²⁵ https://caracol.com.co/programa/2013/06/19/6am_hoy_por_hoy/1371620220_918344.html

²⁶ <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-7931980>

²⁷ <https://www.intramed.net/contenidover.asp?contenido=58782>

²⁸ Merchán-Espitia, Marcela Elizabeth. (2012). PROBLEMAS BIOÉTICOS DE LAS FAMILIAS QUE TIENEN PACIENTES CON ENFERMEDAD TERMINAL. *Persona y Bioética*, 16(1), 43-57. Retrieved September 30, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012331222012000100005&lng=en&tlng=es.

²⁹ Artículo 25. 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.

La regulación de las licencias y las incapacidades están desarrolladas tanto en el Código Sustantivo del Trabajo y desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, a pesar de esto no existe una licencia para justificar la ausencia de una persona que tiene un familiar en un estado terminal. Lo más similar a este suceso es la licencia por grave calamidad doméstica, regulada en el artículo 57 numeral 6 del CST; sin embargo, es demasiado abierta y deja al arbitrio del empleador la decisión de esa licencia.

Esto causa una incertidumbre al trabajador, generando unas falsas expectativas de estar con su ser querido que está a punto de perecer, además, del miedo profundo que agobia al trabajador de que el empleador tome la decisión de terminar el contrato laboral justificándose en sus ausencias. Por este motivo, no es constitucional delegar este tipo de responsabilidades al empleador, puesto que es un acontecimiento externo que afecta directamente al trabajador y pone en entredicho el derecho a la dignidad humana. A causa de esto, la licencia por enfermedad terminal de un pariente cercano es necesaria, para que exista una certidumbre para ausentarse al trabajo sin riesgo a ser despedido.

Regulación / Jurisprudencia vigente sobre la enfermedad terminal en Colombia

La enfermedad terminal en Colombia está regulada con diversos enfoques en el ordenamiento jurídico colombiano, tales como:

- El cuidado paliativo de los pacientes con una enfermedad terminal (**Ley 1733 de 2014**)
- Y por desarrollo jurisprudencial tenemos las sentencias:
 - **C-239/97**
 - Con esta se abre la puerta a la regulación de la eutanasia o la muerte digna, para pacientes que padezcan alguna enfermedad terminal (Sentencia hito eugenesia).
 - **T-970 de 2014**
 - En virtud de una enfermedad terminal se dispone a realizar la eutanasia a una persona por parte de la EPS encargada.
 - **Resolución 1216 de 2015**
 - Para dar respuesta a la sentencia **C-239/97** el ministerio de salud y protección social expide la regulación para la muerte digna, bajo

específicas causales, entre ellas que la persona que lo requiera esté en una fase terminal.

Este es el desarrollo jurídico que ha tenido el ordenamiento colombiano en virtud de la enfermedad terminal. Se puede evidenciar, un fuerte apoyo constitucional para las personas que desean optar por la eutanasia. Sin embargo, ha existido un olvido en las personas que no desean morir de esta manera, sino de forma natural.

El objetivo es que, en virtud de la dignidad humana y el derecho al trabajo, se encuentre una armonía entre el acompañamiento físico de la persona que está a punto de morir y la continuidad laboral de la persona que está pasando por esta difícil situación, por medio del otorgamiento de una licencia especial.

C. Derecho comparado

Es de carácter imperativo mencionar lo referente al derecho comparado, en especial con lo propuesto desde hace más de dos décadas en Estados Unidos con la ley FMLA y con la Ley 30012 de Perú *“que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave”*³⁰.

En Estados Unidos se les otorga a los empleados una licencia de hasta 12 semanas sin derecho al pago de su salario. Este período puede elegirse en un tiempo de un año. El beneficio que otorga esta licencia es la protección del puesto en el que labora y los beneficios que este mismo consagra. Sin embargo, esta licencia, solo se les otorga a los empleados (i) que padezcan ciertas condiciones médicas o (ii) que necesiten hacerse cargo de un familiar inmediato con una condición médica. No obstante, esta ley no cobija a todos los empleados que necesiten atención médica, en este sentido se necesitan unos requisitos por parte del trabajador para que otorgue cobertura en esta ley, dichos requisitos son: 1. El trabajador debe haber trabajado 1.250 horas para un empleador calificado durante un periodo previo de un año; 2. Debe haber trabajado en EE. UU. en una empresa que tenga más de 50 empleados dentro de un área de 75 millas. Cabe aclarar, que los empleados pueden ser temporales, parciales o tiempo completo. En este sentido la ley de ausencia familiar y médica solo permite a los empleados ausentarse por 3 meses sin perder su cargo, pero durante este tiempo no se le ve remunerado su salario además de que es un permiso que solo se otorga a los empleados que han cumplido con ciertos requisitos.

³⁰ Ley 30012, Congreso de Perú.

En el caso de Perú la ley 30012 les otorga la licencia a los trabajadores con familiares directos (los hijos, independientemente de su edad; padre o madre; cónyuge o conviviente del trabajador) que padezcan una enfermedad grave o terminal o hayan sufrido un accidente grave. Esta licencia se otorga por un periodo máximo de 7 días calendario y es remunerada para los trabajadores públicos o privados, independientemente del régimen laboral al que pertenezca. Sin embargo, este plazo se puede extender con la presentación del certificado médico que corresponde para dilucidar la enfermedad que el familiar directo padece. Para que sea efectiva la prórroga dependerá del régimen laboral al que pertenece el trabajador. Si aún terminados los 30 días la necesidad con el familiar subsiste, la ley permite que se acuerde con el empleador para que se otorgue esta licencia y sea compensada con horas extras que no generarían pago extra³¹.

Como se puede observar, existen grandes discrepancias entre el sistema de Estados Unidos y el de Perú, ya que, aunque en Norteamérica se consagra un tiempo mayor para la licencia, esta misma no es remunerada y es únicamente para ciertos trabajadores. Mientras tanto, en Perú, como bien lo establece la legislación, el término es de 7 días (extensible hasta los 30) pero es para todos los trabajadores y garantiza el pago de su salario durante esos días de ausencia.

D. Sobre la propuesta

El ordenamiento jurídico colombiano debe garantizar la licencia para acompañar a un pariente con enfermedad terminal a la luz de los preceptos constitucionales y legales.

- Requisitos:

1. Estar sujeto a un contrato de trabajo o ser un trabajador independiente que haga sus respectivas cotizaciones y pagos de seguridad social.
2. Haber cotizado como mínimo un período de 4 meses.
3. Contar con una certificación médica en donde se determine la enfermedad terminal del paciente con la respectiva expectativa de vida.

- Alcance de la licencia con relación a los vínculos legales:

Teniendo en cuenta los tipos de parentesco existentes en el ordenamiento jurídico, es necesario determinar el alcance de la licencia. Para esto, nos hemos basado en el derecho

³¹ Artículo 4, 4.1, 4.2, y 4.3 de la ley 30012 Perú.

comparado de los Estados³² que tienen regulada esta licencia y en la analogía de acuerdo con las normas preexistentes. Teniendo en cuenta lo anterior se ha decidido delimitarlas de la siguiente manera:

- Cónyuge, compañero o compañera permanente.
- Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- Familiares hasta el primer grado de afinidad.
- Familiares hasta el segundo grado civil.

- **Duración de la licencia:**

Es obligatorio delimitar el alcance temporal que tendrá la licencia, inspirándonos en jurisprudencia internacional y licencias similares en el ordenamiento jurídico. De este modo, consideramos pertinente otorgar 8 días hábiles pagos por la EPS (teniendo en cuenta el régimen de las licencias del decreto único 780 de 2016). El trabajador podrá solicitar una prórroga por otros 8 días, sin embargo, estos no serán remunerados, o se dejará al arbitrio del trabajador y el empleador una posible remuneración económica.

Consideramos pertinente buscar compatibilidad entre la licencia propuesta y la licencia por luto en caso que el familiar fallezca. Los dos momentos son importantes y necesarios y por tanto ninguna de las dos debe ser anulada. Sin embargo, en caso de que la persona tome los 8 días de la licencia propuesta en este proyecto se reducirá su licencia por luto a la mitad. Por otro lado, si toma la mitad o menos de la licencia por familiar con enfermedad terminal (4 días o menos) tendrá derecho a la licencia por luto en su totalidad.

- **Modalidad de pago:**

En virtud del decreto único 780 de 2016 el empleador en primera instancia será el encargado de realizar estos pagos a su trabajador y posteriormente este podrá solicitarlos a la respectiva EPS en un término máximo de 3 años (artículo 28 Ley 1438 de 2011). Así mismo, en razón al mismo Decreto 780 de 2016, los trabajadores independientes harán el cobro directamente a la EPS.

- **Justificación:**

³² Véase: capítulo IV numeral 4.4

- **Artículo 1:** Adiciona un numeral al artículo 57 del CST. El primer inciso establece el objeto general del proyecto de ley, el cual es crear la licencia por ocho días ante la enfermedad en fase terminal del cónyuge, compañera o compañero permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. También, establece la posibilidad de extender dicha licencia hasta por un período igual, pero sin remuneración, a menos que el empleador y el trabajador pacten en contrario.

El segundo inciso determina las reglas para que la licencia pueda ser concedida, fijando dos requisitos relacionados con un mínimo período de vinculación y la certificación por el médico tratante sobre las condiciones de la enfermedad, de conformidad con la Ley Consuelo Devis. Así mismo, fija el término en que el empleador debe responder a la solicitud de la licencia.

En el tercer inciso se reglamenta la compatibilidad y complementariedad a la que habrá lugar entre la licencia propuesta en este proyecto de ley y la licencia por luto del numeral 10 del artículo 57.

- **Artículo 2:** Amplía el beneficio de la licencia que crea la ley a los trabajadores independientes.
- **Artículo 3:** Fija la potestad reglamentaria del Gobierno Nacional, con el fin de establecer los pormenores del cobro y demás procedimientos para solicitar la licencia.
- **Artículo 4:** Vigencia.

- **Declaración de impedimento:**

De conformidad con el artículo 291 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, a continuación, se describen algunas circunstancias o eventos que podrían generar un eventual conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286 de la misma Ley, aclarando que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos, por lo que estos no se limitan a los aquí expuestos.

Esta descripción es de manera meramente orientativa:

- Que de la participación o votación de este proyecto, surja para el congresista o sus familiares dentro de los grados de consanguinidad, afinidad o civil, un beneficio particular, actual y directo, en los términos del artículo 286 de la Ley 5ª, por el posible beneficio ante la licencia propuesta.

- **Conclusión:**

Como se ha venido mostrando durante el presente proyecto, se considera que la propuesta denota la viabilidad suficiente por diversos motivos: en primer lugar, nos encontramos con el respaldo constitucional que versa sobre la propuesta, ya que (como se ha mencionado en reiteradas ocasiones) esta misma solo sufre las necesidades previstas por el constituyente primario en los artículos 1, 25 y 48. Además de esto, se considera que garantiza la muerte digna que tanto se ha desarrollado en la jurisprudencia nacional. Esto mismo se observa al otorgarle al paciente en sus últimos instantes la posibilidad de pasar un tiempo con sus familiares más cercanos y así descansar en paz.

Finalmente, este proyecto se encuentra en armonía legal, ya que es el mismo Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia y la legislación en general quienes han regulado casos semejantes con el mismo fin, el de garantizar la supremacía constitucional y hacer prevalecer los derechos constitucionales.

Para concluir, el ordenamiento jurídico colombiano ha sido enfático en brindarle la supremacía necesaria a los derechos fundamentales plasmados en la carta magna. En este caso puntual son resaltables y de especial protección el derecho a la dignidad humana, el derecho al trabajo y a la seguridad social. Es de vital importancia que el legislativo se preocupe en proferir leyes que amparen a los sujetos que están en condición de vulnerabilidad, en especial cuando de manera inminente se pueden poner en riesgo la prevalencia de otros derechos fundamentales.

Según el análisis realizado, podemos determinar que la licencia por pariente con enfermedad terminal es constitucional y apoyaría al ordenamiento jurídico por medio de garantías sociales y estabilidad laboral para los trabajadores. Además, también beneficia a los empleadores, de lidiar con trabajadores con depresión o con imposibilidades para rendir de manera correcta en el trabajo. Tal como lo indica la OMS en su comunicado sobre la salud mental de los trabajadores³³, en la que se sugiere evitar utilizar trabajadores que no estén bien anímicamente porque su nivel de producción será limitado.

³³ https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

E. Bibliografía

1. Arenas Monsalve, Gerardo. El Derecho Colombiano de la Seguridad Social. Bogotá: Legis, 2006, pp.
2. Rostworowski, María. Historia del Tahuantinsuyu. Lima: IEP Ediciones, 2002.
3. Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social: Vol. 5a. edición revisada y aumentada. Universidad del Norte.
4. Wilches Bautista, Gustavo. Fundamentos de Seguridad Social. Bogotá: Jurídica Radar, 1983, pp. 17-18
5. Le Chapelier Isaac René Guy, Delandine Antoine François, Robespierre Maximilien François Marie Isidore Joseph de, Madier de Montjau Noel Joseph, comte de Mirabeau Honoré-Gabriel Riquetti, abbé Maury, Rewbell Jean François, marquis de Folleville Antoine Charles Gabriel, Lavie Marc David, and Roederer Pierre Louis. 1885. "Discussion Sur Le Rapport de M. Le Chapelier et Le Décret Sur La Pétition Des Auteurs Dramatiques, Lors de La Séance Du 13 Janvier 1791." Archives Parlementaires 22 (1): 214–16
6. De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del Trabajo, t. I. México: Porrúa, 1959, p. 41
7. Cetina Vargas, Oswaldo. Derecho Integral de Seguridad Social. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1986, p. 74
8. Merchán-Espitia, Marcela Elizabeth. (2012). PROBLEMAS BIOÉTICOS DE LAS FAMILIAS QUE TIENEN PACIENTES CON ENFERMEDAD TERMINAL. *Persona y Bioética*, 16(1), 43-57. Retrieved September 30, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-31222012000100005&lng=en&tlng=es.
9. Marx, Carlos y Engels, Federico. Principios del Comunismo. Obras Escogidas, t. 1. Moscú: Edit. Progreso, 1976, pp. 3-98.
10. Constitución política, 1991.
11. Código Sustantivo del Trabajo.
12. Decreto 1333 de 2018
13. Decreto 2943 de 2013.
14. Sentencia T-291-2016
15. Sentencia T-480-2018.
16. Ley 30012, Congreso de Perú.
17. Manual de cuidados paliativos para la atención primaria de la salud <http://www.msal.gob.ar/images/stories/bes/graficos/0000000885cnt-2016-09-manual-cuidados-paliativos-para-la-atencion-primaria-salud.pdf>

18. Manual de cuidados paliativos para la atención primaria de la salud
<http://www.msal.gob.ar/images/stories/bes/graficos/0000000885cnt-2016-09-manual-cuidados-paliativos-para-la-atencion-primaria-salud.pdf>
19. https://caracol.com.co/programa/2013/06/19/6am_hoy_por_hoy/1371620220_918344.html
20. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-7931980>
21. <https://www.intramed.net/contenidover.asp?contenidoid=58782>
22. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

III. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Articulado propuesto	Modificaciones para primer debate	Justificación
<i>Por medio de la cual se adiciona un numeral artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones</i>	<i>Por medio de la cual se adiciona un numeral <u>al</u> artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.</i>	Se mejora la redacción del título adicionando el conector “al”.
<p>Artículo 1. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:</p> <p>12. Conceder al trabajador en caso de enfermedad en fase terminal de su cónyuge, compañera o compañero permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Dicha licencia podrá extenderse por</p>	<p>Artículo 1. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:</p> <p>12. Conceder al trabajador, en caso de enfermedad en fase terminal de su cónyuge, compañera o compañero permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Dicha licencia podrá extenderse por</p>	<p>Se adiciona un tercer inciso al numeral 12 propuesto. Esto con la intención de generar compatibilidad y complementariedad entre la licencia creada y la licencia por luto del numeral 10 del artículo 57.</p> <p>La licencia propuesta para acompañar a un familiar en fase terminal es de 8 días hábiles remunerados. La licencia por luto es de 5 días hábiles. Para evitar la alta acumulación de 15 días entre las dos licencias proponemos que al tomar completa una de las dos, la otra</p>

<p>ocho (8) días hábiles adicionales que no serán remunerados, a menos que exista un acuerdo en otro sentido entre el empleador y empleado. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por enfermedad terminal de que trata este numeral.</p> <p>Para la procedencia de esta licencia el trabajador deberá haber cotizado como mínimo un período de cuatro (4) meses al sistema general de seguridad social en salud. La enfermedad en fase terminal deberá demostrarse mediante una certificación expedida por el médico tratante en donde se determine la enfermedad o condición patológica grave del paciente con la respectiva expectativa de vida, de conformidad con el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014. Este último requisito también deberá cumplirse en el evento que se solicite la extensión de la licencia. La solicitud presentada por el trabajador deberá ser respondida en un máximo de cinco (5) días hábiles.</p>	<p>ocho (8) días hábiles adicionales que no serán remunerados, a menos que exista un acuerdo en otro sentido entre el empleador y empleado. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por enfermedad terminal de que trata este numeral.</p> <p>Para la procedencia de esta licencia el trabajador deberá haber cotizado como mínimo un período de cuatro (4) meses al sistema general de seguridad social en salud. La enfermedad en fase terminal deberá demostrarse mediante una certificación expedida por el médico tratante en donde se determine la enfermedad o condición patológica grave del paciente con la respectiva expectativa de vida, de conformidad con el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014. Este último requisito también deberá cumplirse en el evento que se solicite la extensión de la licencia. La solicitud presentada por el trabajador deberá ser respondida en un máximo de cinco (5) días hábiles.</p> <p><u>En caso que el trabajador tome la totalidad de los 8 días hábiles remunerados, la licencia por luto de la que trata el numeral 10 de este mismo artículo se reducirá a la mitad. Si el trabajador decide tomar hasta 5 días y</u></p>	<p>se reduzca a la mitad. La decisión es libre del trabajador de acuerdo a sus necesidades personales y familiares.</p> <p>Así:</p> <p>8 días de licencia para acompañar a familiar en fase terminal + 2.5 días de licencia por luto = 10.5 días.</p> <p>*Los 8 días adicionales no remunerados no afectan la fórmula propuesta. Se mantienen los 2.5 días de licencia por luto.</p> <p>5.5 días de licencia para acompañar a familiar en fase terminal + 5 días de licencia por luto = 10.5 días.</p> <p>Independientemente de la decisión que tome el trabajador, el total de días acumulados siempre será de 10.5 días entre las dos licencias.</p>
--	--	--

	<u>medio de la licencia para acompañar a su familiar en fase terminal, tendrá derecho a la totalidad de su licencia por luto.</u>	
Artículo 2. Los contratistas que coticen como independientes al sistema de seguridad social en salud, tendrán derecho a la licencia a la que se refiere el numeral 12 del artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo, caso en el cual el trabajador independiente deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS.	Artículo 2. Los contratistas que coticen como independientes al sistema de seguridad social en salud, tendrán derecho a la licencia a la que se refiere el numeral 12 del artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo, caso en el cual el trabajador independiente deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS.	Se mantiene igual.
Artículo 3. El Gobierno Nacional, a través de los Ministerios de Salud y Trabajo, en un término de seis (6) meses contado a partir de la expedición de la presente ley, regulará mediante decreto el procedimiento que deben seguir el empleador y el trabajador independiente para efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS.	Artículo 3. El Gobierno Nacional, a través de los Ministerios de Salud y Trabajo, en un término de seis (6) meses contado a partir de la expedición de la presente ley, regulará mediante decreto el procedimiento que deben seguir el empleador y el trabajador independiente para efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS.	Se mantiene igual.
Artículo 4. La presente ley rige a partir del momento de su publicación.	Artículo 4. La presente ley rige a partir del momento de su publicación.	Se mantiene igual.

PROPOSICIÓN.

Considerando los argumentos expuestos y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5 de 1992, presentamos ponencia FAVORABLE y, en consecuencia, solicitamos a los miembros de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate al Proyecto de Ley 4750 de 2020 Cámara *“Por medio de la cual se adiciona un numeral al artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”*

Cordialmente,



JORGE ENRIQUE BENEDETTI MARTELO

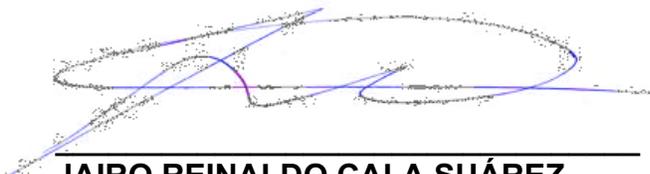
Representante a la Cámara
Cambio Radical

Comisión VII Constitucional Permanente (Coordinador Ponente)



CARLOS EDUARDO ACOSTA LOZANO

Representante a la Cámara
Colombia Justa Libres
Comisión VII Constitucional Permanente
(Ponente)



JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ

Representante a la Cámara
Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común
Comisión VII Constitucional Permanente
(Ponente)

PROYECTO DE LEY N° 450 DE 2020 CÁMARA

Por medio de la cual se adiciona un numeral al artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.

EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA

ARTÍCULO 1º. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

12. Conceder al trabajador, en caso de enfermedad en fase terminal de su cónyuge, compañera o compañero permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Dicha licencia podrá extenderse por ocho (8) días hábiles adicionales que no serán remunerados, a menos que exista un acuerdo en otro sentido entre el empleador y empleado. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por enfermedad terminal de que trata este numeral.

Para la procedencia de esta licencia el trabajador deberá haber cotizado como mínimo un período de cuatro (4) meses al sistema general de seguridad social en salud. La enfermedad en fase terminal deberá demostrarse mediante una certificación expedida por el médico tratante en donde se determine la enfermedad o condición patológica grave del paciente con la respectiva expectativa de vida, de conformidad con el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014. Este último requisito también deberá cumplirse en el evento que se solicite la extensión de la licencia. La solicitud presentada por el trabajador deberá ser respondida en un máximo de cinco (5) días hábiles.

En caso que el trabajador tome la totalidad de los 8 días hábiles remunerados, la licencia por luto de la que trata el numeral 10 de este mismo artículo se reducirá a la mitad. Si el trabajador decide tomar hasta 5 días y medio de la licencia para acompañar a su familiar en fase terminal, tendrá derecho a la totalidad de su licencia por luto.

ARTÍCULO 2º. Los contratistas que coticen como independientes al sistema de seguridad social en salud, tendrán derecho a la licencia a la que se refiere el numeral 12 del artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo, caso en el cual el trabajador independiente deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS.

ARTÍCULO 3º. El Gobierno Nacional, a través de los Ministerios de Salud y Trabajo, en un término de

seis (6) meses contado a partir de la expedición de la presente ley, regulará mediante decreto el procedimiento que deben seguir el empleador y el trabajador independiente para efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS.

ARTÍCULO 4º. La presente ley rige a partir del momento de su publicación.



JORGE ENRIQUE BENEDETTI MARTELO

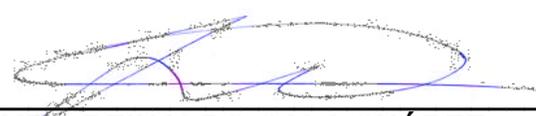
Representante a la Cámara
Cambio Radical

Comisión VII Constitucional Permanente (Coordinador Ponente)



CARLOS EDUARDO ACOSTA LOZANO

Representante a la Cámara
Colombia Justa y Libres
Comisión VII Constitucional Permanente
(Ponente)



JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ

Representante a la Cámara
Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común
Comisión VII Constitucional Permanente
(Ponente)