

No. Radicado: 08SE202130000000051535  
Fecha: 2021-09-13 09:53:45 am  
Remitente: Sede: CENTRALES DT  
Depen: DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE RELACIONES  
LABORALES E INSPECCION  
Destinatario CAMARA DE REPRESENTANTES  
Anexos: 0 Folios: 6  
08SE202130000000051535

Bogotá,

Honorable Representante  
**JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA**  
Presidente Comisión Séptima  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

**ASUNTO: CONCEPTO TECNICO PROYECTO DE LEY No. 173 DE 2020 SENADO – 618 de 2021 CAMARA “POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN PARÁMETROS PARA LA PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LA NIÑEZ EN ESTADO DE VULNERABILIDAD ESPECIAL”**

**1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY.**

**TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN PARÁMETROS PARA LA PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LA NIÑEZ EN ESTADO DE VULNERABILIDAD ESPECIAL”**

**a. OBJETO: ARTÍCULO 1°. OBJETO.** La presente ley incluye dentro de las obligaciones del empleador, el reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodia, en las situaciones referidas.

**B. AUTORES / PONENTES:** H.S. CARLOS MANUEL MEISEL VERGARA; H.R JHON ARLEY MURILLO BENITEZ, H.R. ÁNGELA PATRICIA SANCHEZ LEAL, H.R. JUAN CARLOS REINALES AGUDELO.

**C. NUMERO DE ARTICULOS:** Ocho (8)

**2. CONSIDERACIONES:** Esta iniciativa pretende crear una nueva licencia a cargo de Sistema de Seguridad en Salud, aplicable a uno de los padres trabajadores de un menor enfermo con una enfermedad terminal o un cuadro clínico severo.

**A) ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.**



ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
1	<p><b>ARTÍCULO 1°. OBJETO.</b> La presente ley incluye dentro de las obligaciones del empleador, el reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> Se entenderá por enfermedad terminal lo dispuesto para el efecto en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014, o la que la sustituya o complemente.</p>	<p>Con esta iniciativa se crea una nueva licencia a cargo del Sistema de Seguridad en Salud, por lo que esta iniciativa debe ser revisada por los Ministerios de Salud y Protección Social y por MinHacienda.</p> <p>La licencia por las circunstancias señaladas en la iniciativa ya se encuentra incluida en los eventos señalados en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, pues en efecto, se trata de una "grave calamidad doméstica".</p>
2	<p><b>ARTÍCULO 2°. ÁMBITO DE APLICACIÓN.</b> La presente ley es de carácter irrenunciable, para la protección y cuidado de los menores de edad, que padezcan una enfermedad o condición terminal, a fin de mejorar la calidad de vida y bienestar del paciente y de sus familias.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> La presente ley tiene aplicación tanto en el sector público como en el sector privado.</p>	<p>El ámbito de aplicación se confunde con el objeto. El ámbito de aplicación se refiere a aplicación de la norma, a los destinatarios de la norma. El primer párrafo sobra, ya está expresado en el objeto.</p>
3	<p><b>ARTÍCULO 3°. LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ.</b> La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez por año y por un periodo de 10 días, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.</p>	<p>Al respecto tenemos varias observaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al establecerse una licencia obligatoria se desprotege al trabajador, esto, en el entendido que el empleador puede que ya esté concediendo incluso licencias por un término mayor al trabajador que sufre esta penosa situación, al señalar un</li> </ol>





<p><b>PARÁGRAFO 1º.</b> Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad.</p> <p>Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el padre trabajador cotizante al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales del menor de edad.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2º.</b> El otorgamiento de la licencia que establece la presente ley a uno de los padres, no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando corresponda a períodos distintos.</p> <p><b>PARÁGRAFO 3º.</b> Los diez (10) días de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad, se otorgarán de manera continua.</p> <p><b>PARÁGRAFO 4º.</b> El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.</p> <p>Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia de que trata esta ley.</p>	<p>término de 10 días, muchos empleadores optaran por aplicar la norma de manera exegética, lo que no beneficiaría al trabajador.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Para establecer un mutuo acuerdo entre empleador y trabajador no se requiere una ley, pues se aplica el principio general del derecho denominado "autonomía de voluntad de la partes".</li><li>3. Deja abierta la posibilidad de beneficiar a cualquier tercero que no sea el padre o la madre del menor, lo que genera una alta carga para el empleador.</li><li>4. Con esta iniciativa se crea una nueva licencia a cargo del Sistema de Seguridad en Salud, por lo que esta iniciativa debe ser revisada por los Ministerios de Salud y Protección Social y por MinHacienda.</li><li>5. En efecto, esta es una de las circunstancias para aplicar figuras alternativas como el Trabajo en Casa, el Trabajo Remoto o el Teletrabajo, no se requiere una ley para ello, solo el acuerdo entre empleador y trabajador para optar por esta nueva modalidad de prestación del servicio.</li></ol>
---	--





4	<p><b>ARTÍCULO 4º.</b> Adiciónese un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que indique:</p> <p>12. Conceder la licencia para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad o condición terminal.</p>	<p>La licencia por las circunstancias señaladas en la iniciativa ya se encuentra incluida en los eventos señalados en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, pues en efecto, se trata de una "grave calamidad doméstica", no es necesario incluir un numeral adicional.</p>
5	<p><b>ARTÍCULO 5º. PRUEBA DE LA INCAPACIDAD.</b> La licencia remunerada descrita en el artículo 3º de la presente ley será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el (la) trabajador (a) realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad, de que trata esta ley.</p>	<p>Este artículo tiene una contradicción con el parágrafo 1 del artículo 3, pues no deja claro quien remunerará dicha licencia, si el empleador o el Sistema de Seguridad Social en Salud.</p>
6	<p><b>ARTÍCULO 6º. REGLAMENTACIÓN.</b> Dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley, el Gobierno nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, reglamentará lo consagrado en la presente ley.</p>	<p>La facultad reglamentaria del Gobierno nacional no se activa por medio de la orden dada en una norma, pues es una facultad de orden constitucional.</p>
7	<p><b>ARTÍCULO 7º. Prioridad en Programas de Apoyo Social.</b> El Gobierno Nacional priorizará la asignación de beneficios establecidos en programas de apoyo social a los hogares vulnerables que tengan a cargo menores de edad con enfermedades o condiciones terminales y que se encuentren en estado de pobreza o pobreza extrema a partir de las clasificaciones derivadas de las herramientas de información que para el efecto disponga el Sisbén.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Cuando los menores de edad con enfermedades o condiciones terminales, se encuentren en situación de discapacidad deberán</p>	<p>Este artículo no guarda unidad de materia con el texto de la iniciativa. Sin embargo, este artículo debe ser examinado por el Departamento de Prosperidad Social y por el ICBF.</p> <p>Este artículo se refiere a los beneficiarios del SISBEN, olvida que se trata de población afiliada al régimen contributivo. De otro lado, el Hogar Gestor, es un programa de restablecimiento de derechos para</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1)3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**



	ser atendidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar a través del Programa Hogar Gestor, o aquel programa que lo reemplace, modifique o haga sus veces.	menores, que no aplica para el caso concreto.
8	<b>ARTÍCULO 8º. VIGENCIA Y DEROGATORIA.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Sin comentarios.

### 3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

#### 3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

- 3.1.1. *Artículo 2 de la Constitución Política, sobre los fines esenciales del estado.*
- 3.1.2. *Artículo 25 de la Constitución Política, sobre el derecho al trabajo.*
- 3.1.3. *Artículo 43 de la Constitución Política, sobre la igualdad entre hombres y mujeres.*
- 3.1.4. *Artículo 44 de la Constitución Política: Sobre los derechos de los niños.*
- 3.1.5. *Artículo 48 de la Constitución Política: Sobre el derecho a la Seguridad Social*

#### 3.2. MARCO LEGAL

- 3.2.1. Artículo 57, Código Sustantivo del Trabajo, sobre las obligaciones del empleador.

### 4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

El proyecto de ley en estudio, pretende generar una nueva licencia a cargo de los empleadores y/o del Sistema de Seguridad Social en Salud, situación que consideramos desfavorable en este período de reactivación económica, en el cual se ha proclorado no generar mayores cargas al empleador, esto con el fin único de reactivar el empleo.

De otro lado, la iniciativa en comentario debe ser examinada por el Ministerio de Salud y Protección Social, pero sobre todo, por el Ministerio de Hacienda, en virtud de lo señalado en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 que a su tenor literal señala:

*“Artículo 7º. Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.*





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

*Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo.*

*El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso.*

*Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberá contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.*

*En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces."*

Conforme lo antes señalado y dado que la presente iniciativa no cuenta con el respectivo análisis de impacto fiscal, este Ministerio considera que el proyecto de ley es inconveniente (i) Por generar mayores cargas a los empleadores; (ii) Porque es una ley innecesaria, dado que las circunstancias que ampara ya se encuentran establecidas en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala como obligatoria la licencia al trabajador que atraviese una "grave calamidad doméstica" y (iii) Porque no se analizó debidamente el impacto fiscal que esta nueva licencia tiene o bien para el empleador o para el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Cordialmente,

**ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA**  
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Proyectó: AngelaC

6

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1)3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
Celular  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)