

DOCUMENTO

Proyecto de ley por medio del cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial

(No. 173 de 2020 de Senado – 618 de 2021 Cámara)

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), inspirada en el bien común, en la democracia participativa y en la búsqueda del mayor desarrollo y beneficio social para los colombianos, se permite presentar sus comentarios frente al proyecto de ley de la referencia.

Si bien en documentos presentados anteriormente ante este Congreso hemos hecho referencia a argumentos que aún subsisten en la iniciativa bajo discusión, queremos en esta oportunidad, hacer especial énfasis en la protección que para el trabajador trae en estos casos la legislación laboral, por medio de la **licencia remunerada por grave calamidad doméstica**, establecida en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, y la cual encarna los siguientes elementos característicos:

1. Corresponde al trabajador y al empleador definir la cantidad de días que se deben otorgar.
2. Para el otorgamiento de los días, se atiende a parámetros de razonabilidad y de proporcionalidad, que no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa, al tiempo que se respetan los derechos del trabajador.
3. Se busca un equilibrio entre la obligación del empleador y el derecho que le asiste al trabajador.

En relación con el parámetro de razonabilidad, la Corte Constitucional en la Sentencia C 930 de 2009, ha establecido lo siguiente:

*“Ahora bien, la utilización del principio de razonabilidad, a efectos de establecer la extensión temporal durante la cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, **implica sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en***

DOCUMENTO

determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc. Así pues, la ponderación de las circunstancias que rodean el caso debe llevar a establecer, bajo criterios de razonabilidad, cuál el lapso mínimo durante el cual debe remunerarse la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada”. (subrayado fuera de texto).

Lo dispuesto por la Corte Constitucional y nuestra legislación frente a esta licencia sigue los lineamientos que ha dado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) frente al tema, donde incorpora una serie de cláusulas de protección al trabajador para evitar que sea discriminado, a la vez que se otorga un tiempo para el cumplimiento de las responsabilidades familiares. Estos planteamientos constituyen una evolución de valores constitucionales como **la protección al menor, el derecho al trabajo y la libertad económica**. Estos deben ser considerados en conjunto al momento de construir disposiciones en este sentido.

Conclusión:

Consideramos que esta protección ya está consagrada en nuestra legislación laboral y ha sido desarrollada por la Corte Constitucional siguiendo los parámetros internacionales sobre la materia, por lo que respetuosamente solicitamos a la Plenaria de la Cámara de Representantes **ARCHIVAR** el Proyecto de Ley.

Cordialmente,



Alberto Echavarría Saldarriaga
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos

Noviembre de 2021