



MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá, 29 de octubre de 2022

Doctor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario
Comisión Séptima
Cámara de Representantes
comisión.septima@camara.gov.co
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5°
Bogotá D.C.

No. Radicado:	08SE202230000000049424
Fecha:	2022-10-10 08:30:13 am
Remitente: Sede:	CENTRALES DT
Depen:	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCION
Destinatario:	CAMARA DE REPRESENTANTES
Anexos:	0
Folios:	10



08SE202230000000049424



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

ASUNTO: PROYECTO DE LEY NÚMERO 080 DE 2022 CÁMARA, POR LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS SOBRE EL TRABAJO EN CASA DE LAS MADRES GESTANTES Y LACTANTES, PROMOViendo EL DERECHO DE LOS NIÑOS AL CUIDADO Y LA LACTANCIA MATERNA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY "POR LA CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS SOBRE EL TRABAJO EN CASA DE LAS MADRES GESTANTES Y LACTANTES, PROMOViendo EL DERECHO DE LOS NIÑOS AL CUIDADO Y LA LACTANCIA MATERNA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

- A. **OBJETO: ARTÍCULO 1º.** "La presente ley tiene por objeto dictar lineamientos para la habilitación del trabajo en casa de las madres trabajadoras gestantes y lactantes, quienes por la naturaleza de sus funciones puedan realizarlo y voluntariamente así lo soliciten, como una herramienta para promover, proteger y apoyar el cuidado y la lactancia materna de los infantes desde su gestación hasta cumplir sus primeros dos años de vida."
- B. **PONENTES:** LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Y HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO
- C. **NÚMERO DE ARTÍCULOS:** TRECE (13)

Página 1 de 11

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



D. **TEXTO BASE:** El presente proyecto de ley fue radicado en la Cámara de Representantes por el Senador ARIEL FERNANDO AVILA MARTÍNEZ. Este proyecto cuenta con ponencia a primer debate coordinado por los Representantes LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Y HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO. Así, el concepto se basará en la ponencia de Primer Debate.

E. **CONSIDERACIONES:** Esta iniciativa legislativa pretende dictar lineamientos para la habilitación del trabajo en casa de las madres trabajadoras gestantes y lactantes, quienes por la naturaleza de sus funciones puedan realizarlo y voluntariamente así lo soliciten, como una herramienta para promover, proteger y apoyar el cuidado y la lactancia materna de los infantes desde su gestación hasta cumplir sus primeros dos años de vida. Con base en lo anterior y el siguiente articulado, se emiten las siguientes observaciones:

2. **ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.**

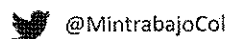
ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
	CAPITULO I	
1	<p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto dictar lineamientos para la habilitación del trabajo en casa de las madres trabajadoras gestantes y lactantes, quienes por la naturaleza de sus funciones puedan realizarlo y voluntariamente así lo soliciten, como una herramienta para promover, proteger y apoyar el cuidado y la lactancia materna de los infantes desde su gestación hasta cumplir sus primeros dos años de vida.</p> <p>Parágrafo. Los preceptos contemplados en esta ley, deberán ser aplicados sin perjuicio de la licencia de maternidad consagrada en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Este Ministerio encuentra adecuada la iniciativa, sin embargo, se sugiere para el presente artículo los siguientes ajustes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ajustar redacción orientando que la disposición buscará promover, proteger y apoyar el cuidado durante la gestación y la lactancia materna de los infantes. 2. Que la posibilidad de habilitar el trabajo en casa para una madre gestante y lactante se da con ocasión del cuidado de la mujer gestante en esta etapa de protección reforzada, así como del infante, desde la gestación hasta por sus dos primeros años de vida. 3. Que la habilitación debe ser por una causa objetiva que justifique laborar desde casa y si las labores pueden cumplirse en tal modalidad. 4. Se establezca la medida para el término de lactancia obligatorio que recomiendan los especialistas en salud y pediatría, y solo en casos excepcionales pueda ser hasta por un periodo máximo de dos años.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





MINISTERIO DEL TRABAJO

2	<p>Artículo 2°. Ámbito. Las disposiciones dictadas en virtud de esta ley, son aplicables de forma obligatoria a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y de forma voluntaria a las empresas privadas, empleadoras de mujeres en periodo de gestación y lactancia.</p> <p>Parágrafo 1°. La presente ley no será aplicable a las madres trabajadoras si la naturaleza de sus funciones no es compatible con el trabajo en casa.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo dentro de los 6 meses siguientes a la expedición de esta ley, deberá reglamentar las actividades que por su naturaleza no sean compatibles con el trabajo en casa.</p>	<p>Se encuentran varias observaciones al articulado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se debe modificar la redacción respecto a la obligatoriedad en entidades públicas, pues resulta viable siempre y cuando las funciones y/o actividades que realiza la trabajadora puedan ser desarrolladas bajo la modalidad de trabajo en casa y no se altere la debida prestación del servicio. 2. Se sugiere incluir un parágrafo 3 que establezca la obligación de reglamentación de las actividades de promoción y prevención, así como prestacionales para las ARL para las mujeres que opten por el trabajo en casa.
3	<p>Artículo 3°. Principios. La presente ley se fundamenta en el reconocimiento, garantía y protección del derecho a la lactancia materna y al cuidado del infante desde su gestación hasta sus primeros dos años de vida, especialmente atendiendo los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El interés superior de los niños, niñas y adolescentes. Los derechos de los niños, niñas y adolescentes prevalecen sobre los derechos de los demás, imponiendo no solo a la familia, sino a la sociedad y al Estado la obligación de asistir y proteger al niño, con la finalidad de permitir el pleno ejercicio y la eficacia de sus derechos. 2. Protección integral de los niños, niñas y adolescentes. Se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración 	<p>Sin comentarios a este artículo</p> <p>Se sugiere incluir la protección a la maternidad, en los términos que lo ha definido la Corte Constitucional, "la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia" (sentencia T-373 de 1998).</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



	<p>y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior. La protección integral se materializa en el conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos.</p> <p>3. Prevalencia de los derechos. En todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que deba adoptarse en relación con los niños, las niñas y los adolescentes, prevalecerán los derechos de estos, en especial si existe conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona.</p> <p>4. Corresponsabilidad. Es la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños y niñas. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección. La corresponsabilidad y la concurrencia aplican en la relación que se establece entre todos los sectores e instituciones del Estado.</p> <p>Parágrafo 1°. Los principios enunciados en este artículo tienen la misma jerarquía y deberán interpretarse de manera armónica.</p>	
4	<p>Artículo 4°. Definiciones. Para los fines de la presente ley, se utilizarán las siguientes definiciones:</p> <p>Alimentación complementaria. Es el proceso de transición de la lactancia materna exclusiva, al consumo de otros alimentos y líquidos. Ocurre generalmente desde los 6 meses y debe prolongarse hasta los 24 meses de vida del infante. En este periodo se debe continuar amamantando al infante o alimentándose con leche materna.</p>	El competente para pronunciarse sobre este artículo es el Ministerio de Salud y Protección Social

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





	<p>Amamantamiento. Es la forma natural, normal y específica de la especie humana para alimentar a sus hijos e hijas. La leche materna es el mejor y único alimento que una madre puede ofrecer a su hijo tan pronto nace, no solo por su contenido nutricional, sino también por su contribución emocional, ya que el vínculo afectivo que se establece entre la madre y su bebé constituye una experiencia especial, singular e intensa, que vincula al padre y a la familia.</p> <p>Lactancia materna. Es el proceso de alimentación con la leche de una madre a su bebé, bien sea directamente del pecho o extrayendo la leche del seno y dándole esta al bebé a través de otro medio.</p> <p>Esta también incluye la alimentación del bebé a partir de leche donada por otras mujeres, que no son necesariamente su madre.</p> <p>Lactancia materna exclusiva. Es un tipo de alimentación que consiste en que el bebé solo reciba leche materna y ningún otro alimento sólido o líquido a excepción de soluciones rehidratantes, vitaminas, minerales o medicamentos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF recomiendan que esta se mantenga durante los primeros seis meses de vida y se sugiere que esta inicie en la primera hora de vida después del parto, que sea a libre demanda y se evite el uso de fórmulas infantiles.</p>	
	<p>Artículo 5°. Trabajo en casa para madres trabajadoras. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, de los sectores central y descentralizado, otorgarán a las madres trabajadoras gestantes y lactantes que voluntariamente así lo soliciten y lo certifiquen, la posibilidad de desarrollar sus actividades en la modalidad de trabajo en casa, desde el momento en que se acredite la gestación hasta los primeros dos años de vida de su hijo en los términos de la Ley 2088 de 2021, o la que la modifique o sustituya, así como sus decretos reglamentarios.</p> <p>Parágrafo. El Estado y el sector privado emprenderán acciones afirmativas de promoción de la lactancia materna para aquellas madres trabajadoras gestantes o lactantes, que, por la</p>	<p>Respecto de este artículo tenemos varios comentarios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en casa solo aplica a circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, reglado por la ley 2088 de 2021, por lo que se recomienda que este artículo busque adicionar un artículo a la referida ley, en el que establezca los criterios de justa causa razonable para optar por la solicitud de trabajo en casa durante la gestación y lactancia del infante, en aras de prever

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



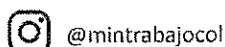
	<p>naturaleza de su labor, no puedan ejercer sus funciones o actividades en la modalidad de trabajo en casa.</p>	<p>incurrir en acciones con daño y que de pie a circunstancias de discriminación para las mujeres.</p> <p>2. Que dentro de los criterios que se definan, además de los relacionados con el cuidado y la lactancia, sean:(i) que las funciones sean compatibles para desarrollar como trabajo en casa y (ii) que su habilitación no exista una afectación al servicio público.</p> <p>3. Se debe hacer referencia solo a madres lactantes y gestantes, si se ajusta la redacción como se recomienda en las observaciones del artículo 1, para que guarde relación con el título del proyecto y su objeto.</p>
	<p>Artículo 6°. Beneficios a empresas privadas. El Gobierno nacional determinará los beneficios, alivios o incentivos para las empresas privadas que adopten el trabajo en casa preferente para madres trabajadoras gestantes y lactantes en los términos de la presente ley.</p>	<p>Sin comentarios, estos beneficios se incluirán dentro la política de trabajo en casa.</p>
	<p>Artículo 7°. Seguimiento y evaluación. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará y creará los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas en la presente ley, para la promoción de la lactancia materna y el desarrollo integral de los infantes.</p>	<p>El competente para pronunciarse sobre este artículo es el Ministerio de Salud y Protección Social</p>
	<p>Artículo 8°. Deber de informar al Congreso de la República. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, con el acompañamiento de la Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia dentro del marco del Plan Decenal de Lactancia Materna y Alimentación Complementaria 2021-2030, presentará dentro del informe de que trata el artículo 208 de la Constitución Política, un capítulo especial dando seguimiento al cumplimiento de las disposiciones previstas en esta ley.</p>	<p>Sin comentarios</p>
	<p>Artículo 9°. Veeduría. Los ciudadanos podrán conformar veedurías en los términos establecidos</p>	<p>No se considera necesario señalar esto en la norma, pues en efecto, la Ley 850 de</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
 (601) 3779999

Atención Presencial
 Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





	por la Ley 850 de noviembre 18 de 2003 o disposición que la modifique o derogue, para participar en el seguimiento y la vigilancia de la implementación de la presente ley.	2003 ya lo permite y sería redundar en la materia. Se recomienda introducir en el artículo de principios, la participación ciudadana para que incluya la pretensión del presente artículo.
	Artículo 10. Ajustes institucionales. Todas las entidades de las que trata la presente ley deberán hacer los ajustes normativos, institucionales, locativos, presupuestales y en la oferta de servicios que se requieran para cumplir con las funciones asignadas en el marco de la presente ley.	No se considera necesario señalar esto, basta con incluirlo la reglamentación del trabajo en casa señalada en el Decreto 649 de 2022
	Artículo 11. Reglamentación. El Gobierno nacional, en un término no superior a seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberá expedir los reglamentos necesarios para su cumplimiento.	Sin comentarios
	Artículo 12. Concordancias. En lo no previsto en la presente ley, se aplicará por analogía las demás normas sobre Lactancia Materna y regulación del Trabajo en Casa, interpretadas con base en los principios previstos en el artículo 3° de la presente ley.	Se recomienda eliminar este artículo e incluirlo en como principio en los previstos en el artículo 3 de la presente.
	Artículo 13. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.	Sin comentarios

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

3.1.1. **ARTICULO 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.*

3.1.2. **ARTICULO 43.** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*



El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

3.1.3 ARTICULO 44. *Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.*

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

3.1.2. Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad

3.2. MARCO LEGAL

3.2.1 Código Sustantivo del Trabajo: ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. *El {empleador} está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.*

2. El {empleador} está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los {empleadores} deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los {empleadores} pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de qué trata el inciso anterior.

3.2.2. LEY 2088 DE 2021. "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones,

3.2.3 DECRETO 649 DE 2022. Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa



3. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO

Conforme el análisis previo del articulado, este Proyecto de Ley aplica los postulados del “Trabajo en Casa” a una situación que no es ocasional, ni excepcional, ni especial como lo es la lactancia materna. Recordemos que el artículo 2 de la Ley 2088 de 2021 dispone que el Trabajo en Casa *“Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.”*

Como la motivación de la habilitación de trabajo en casa de qué trata la presente iniciativa, goza de carácter temporal y por situaciones específicas, se recomienda que el articulado mencione la modificación de la Ley 2088 de 2021 de tal suerte que pueda introducir criterios razonables que justifiquen su habilitación, por situaciones especiales y específicas que se originen durante la gestación y lactancia que den cuenta de causas razonables que lo justifican.

Así mismo, la disposición contenida en el inciso segundo del artículo 2 de la ley 2088 de 2021 es claro en especificar que: (...) *no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.*

En la publicación de la OIT “Un paso decisivo hacia la igualdad de género en pro de un mejor futuro del trabajo para todos” de 2019 se evidencia como la maternidad es penalizada en tres sentidos: acceso y por ello las mujeres madres registran las más altas tasas de desempleo, para el salario y por ello hay mayores brechas en lo que reciben como pago de su trabajo y en menor acceso a cargos de liderazgo. Este tipo de situaciones solo se contrarrestan generando conciliación entre el cuidado no remunerado y el trabajo asalariado y abriendo espacios para democratizar el cuidado en las familias.

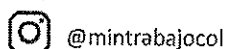
De igual manera, el artículo 3 del Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, establece que todo país miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

El artículo 9 ibidem establece que debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo; y el artículo 11, establece que la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, y que el período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales.

Es, así pues, que la habilitación como la considera la presente ley puede ajustarse a esta modalidad de ejecución del trabajo, siempre y cuando se incluyan causas o criterios razonables que justifiquen la medida, se da con ocasión de evitar una acción con daño para las mujeres gestantes y lactantes, que pueda abrir una ventana a situaciones de discriminación negativa, o que se considere que las mujeres en tal condición no puedan realizar trabajos en oficinas. En concordancia con esto se hace necesario, como se enunció previamente, con la inclusión de la protección a la mujer gestante como principio. No solo limitado a la protección del menor. La Sentencia SU 075 de 2018 de la Corte Constitucional establece que la legislación colombiana ha incorporado una serie de beneficios para las trabajadoras gestantes con fundamento en las protecciones constitucionales que lo ordenan, con el objetivo de disminuir la brecha de desigualdad en razón al género, evitar el trato discriminatorio contra las trabajadoras a causa del embarazo y proteger la autonomía reproductiva de las mujeres.

Por otra parte, la Corte señaló en Sentencia C 005 de 2017, que las mujeres, como grupo que ha sido tradicionalmente marginadas y discriminadas por su género en diferentes aspectos de la vida, son titulares de este tipo de políticas que buscan la igualdad sustantiva, como un deber positivo del Estado. Lo que doctrinalmente se ha denominado "acciones afirmativas" a favor de las mujeres tiene origen en las medidas de intervención directa adoptadas en Europa en los entre los años 1960 y 1970. Éstas son medidas que disponen un trato diferente para las mujeres con el objetivo de beneficiarlas en diferentes escenarios como en el acceso o la permanencia en el empleo o en la concreción de la igualdad en la retribución por el trabajo.

Así las cosas, se considera que este proyecto de ley podría ser conveniente, siempre y cuando se efectúen las siguientes modificaciones:

Página 10 de 11

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

1. Se ajuste que, si bien la habilitación de trabajo en casa es para mujeres gestantes y lactantes, se introduzca un apartado de criterios razonables que justifiquen su habilitación, como una acción afirmativa y con la debida precaución de no generar posibilidades de discriminación negativa hacia las mujeres.
2. Que la habilitación del trabajo en casa para la madre gestante y lactante procede, además de los criterios de cuidado y lactancia que sean desarrollados en la iniciativa, a dos consideraciones esenciales (i) Que la trabajadora desarrolle funciones que sean compatibles para ser desarrolladas bajo modalidad de trabajo en casa y (ii) Que su habilitación no se cause afectación a la prestación del servicio.
3. Se establezca la medida para el término de lactancia obligatorio que recomiendan los especialistas en salud y pediatría, y solo en casos excepcionales pueda ser hasta por un periodo máximo de dos años.

Atentamente,


EDWIN PALMA EGEEA

Videministro de Relaciones Laborales e Inspección

Proyecto: ÁngelaC

Página 11 de 11

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

