Bogotá D.C, 14 de agosto de 2025

Honorable Representante

**JULIAN DAVID LOPEZ TENORIO**

Presidente CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor

**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**

Secretario General

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Respetados Presidente y Secretario,

Me permito radicar en su Despacho, el Proyecto de Ley \_\_\_\_\_\_\_\_ de 2025 ***“Por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular”****,* de acuerdo con lo previsto en el artículo 154 de la Constitución Política de Colombia y los artículos 139 y siguientes de la Ley 5 de 1992.

Atentamente,

**ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO**

Representante a la Cámara por Risaralda

Partido Liberal

1. **ARTICULADO**

**PROYECTO DE LEY \_\_\_\_\_ DE 2025 CÁMARA**

***“Por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular”***

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

**Artículo 1. Objeto.** La presente ley busca dar protección a las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia que se encuentran bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular, así como a sus recién nacidos; dando claridad que quien ejerce como empleador no es la persona que fue elegida para determinado período sino la corporación pública respectiva; garantizando así, su estabilidad laboral reforzada pese a que finalice dicho período electoral.

**Artículo 2.** Adiciónese un artículo a la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

**Licencia en época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido para trabajadoras de libre nombramiento y remoción de corporaciones públicas de elección popular.** Tratándose de licencia de maternidad de trabajadoras vinculadas a través de la modalidad de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular, se aplicarán los beneficios y garantías dispuestas en el artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para tales efectos, se entiende que el empleador es la corporación respectiva, y no los congresistas, los diputados o los concejales; por lo que, la sola finalización del período para el cual fue elegido el miembro de la corporación no configura el desaparecimiento de la estabilidad laboral o la inexistencia del fuero de maternidad, debiendo el nominador respectivo motivar el acto que desvincule a la trabajadora cobijada con dicho fuero, con sustento en razones suficientes, constitucionalmente admisibles y que no obedezcan al estado de embarazo o parto; además de tener que solicitar el respectivo permiso ante el inspector de trabajo y cumplir con las demás disposiciones legales que regulan lo relacionado con el fuero de maternidad.

**Artículo 3. Vigencia y derogatoria.** La presente ley rige a partir de su promulgación y modifica en lo pertinente la Ley 909 de 2004.

Cordialmente,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO**

Representante a la Cámara por Risaralda

Partido Liberal

1. **OBJETO DEL PROYECTO DE LEY**

El presente proyecto de ley tiene como objetivo garantizar la protección laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular. La iniciativa reconoce la necesidad de salvaguardar los derechos tanto de las madres gestantes o lactantes como de sus hijos recién nacidos, evitando cualquier forma de desvinculación discriminatoria que vulnere sus garantías y derechos constitucionales y legales.

Para ello, el proyecto de ley busca esclarecer que el vínculo laboral se constituye con la corporación pública de elección popular como entidad empleadora, y no con el funcionario elegido para un período determinado, de manera que la terminación del período electoral no puede ser invocada como causal automática para dar por terminada la vinculación laboral de estas trabajadoras. Garantizando así, la continuidad en el empleo y la protección integral de sus derechos, conforme a los principios de igualdad, no discriminación y estabilidad laboral reforzada.

1. **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**
	1. **Nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción**

La Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, determina que por regla general estos son de carrera, exceptuando aquellos de elección popular, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, trabajadores oficiales y demás que indica la ley.

Por su parte, la Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos de libre nombramiento y remoción se proveen a través de nombramientos ordinarios, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos, y con el fin de cumplir funciones propias de dirección, confianza, manejo, orientación institucional o de adopción de políticas o directrices fundamentales. La persona que es vinculada mediante esta modalidad puede ser elegida y desvinculada libremente por quien tiene la facultad de hacerlo, en ejercicio de su facultad discrecional.

Sin embargo, la jurisprudencia ha sido clara en determinar que SIN DISTINCIÓN DEL TIPO DE VÍNCULO LABORAL prima la protección real y efectiva de los derechos de todas las madres gestantes y lactantes del país, al igual que los derechos de los recién nacidos. Y que, en tal sentido el fuero de maternidad opera en todos los escenarios laborales, públicos o privados, e incluso en relaciones contractuales atípicas si se demuestra una relación de subordinación o dependencia económica; siendo evidente que, dicho fuero aplica en iguales términos a las servidoras públicas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.

Si bien los cargos de Libre Nombramiento y Remoción se proveen de manera directa por y no generan estabilidad administrativa o carrera, la ley y la jurisprudencia han dejado claro que las protecciones en materia de maternidad se extienden también a quienes ocupan este tipo de cargos cuando se encuentra en proceso de gestación o lactancia, incluso cuando no había conocimiento previo de su estado.

La estabilidad laboral reforzada se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada o en período de lactancia. A partir de ello, se entiende que el nominador vulnera el derecho a la estabilidad reforzada cuando:

a) el despido se ocasiona durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.

b) a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.

c) el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo.

d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública.

De lo anteriormente dicho, se observa que la especial protección constitucional de la trabajadora en estado de embarazo o en estado de lactancia, cualquiera que sea el tipo de vinculación al Estado, impone una carga argumentativa estricta del acto administrativo que la retira del servicio, correspondiéndole a la administración demostrar que la decisión no se fundamenta en causas arbitrarias y que no se da por razón de su estado.

* 1. **Sobre las Unidades de Apoyo Normativo (UAN), Unidades de Trabajo Legislativo (UTL) y demás unidades técnicas de apoyo a la labor de los miembros de corporaciones públicas de elección popular**

Los Concejales, los diputados de las Asambleas Departamentales y los Congresistas cuentan con el apoyo de un grupo de funcionarios para el ejercicio de sus labores normativas, de gestión y de control político; dichos equipos están conformados por funcionarios de libre nombramiento y remoción, postulados por ellos mismos y posesionados por la respectiva corporación pública.

Si bien los trabajadores de las unidades de apoyo normativo o de las unidades de trabajo legislativo hacen parte del equipo de trabajo del diputado, concejal o congresista mientras éste cumple el período constitucional para el cual fue elegido o hasta tanto sean desvinculados por voluntad del mismo, es preciso tener presente que estos trabajadores no son empleados del Diputado, Concejal o Congresista, sino que en su calidad de Servidores Públicos son funcionarios de la Corporación Pública respectiva, dado que su nombramiento y posesión es realizada por quien ejerce lo relacionado con el manejo de los recursos humanos de la entidad y no en particular por el miembro de la corporación elegido popularmente. Adicional a que sus funciones están establecidas en el reglamento interno de cada corporación, y están relacionadas con el apoyo a la labor encomendada a los miembros de la Corporación respectiva, en función del interés general y con sujeción a los principios de eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; es decir, ejercen sus funciones cumpliendo los fines estatales para los cuales fueron creados sus cargos, orientados siempre a la satisfacción de los intereses generales.

No obstante, si finalizado el período mencionado el diputado, concejal o congresista no es reelegido o si por decisión decide desvincular a uno de los trabajadores de su unidad, podrá ser retirado o removido del servicio, en cualquier tiempo, a través de acto discrecional administrativo, motivado, expedido por la autoridad competente, en el que se indican las causales de tipo legal que argumentan la decisión.

Pese a lo manifestado, tratándose de mujeres en período de licencia de maternidad (embarazo o lactancia) pertenecientes a unidades de apoyo normativo o a unidades trabajo legislativo de congresistas, concejales o diputados PRIMAN LOS DERECHOS DE ESAS MUJERES Y LOS DE SUS HIJOS O HIJAS, por lo cual no es razón suficiente para su desvinculación, la sola la terminación del período constitucional para el cual fue elegido el miembro de elección popular, sino es deber de la Corporación Pública el analizar las alternativas para estas trabajadoras. No es procedente que se justifique como causal de retiro de estas trabajadoras de libre nombramiento y remoción vinculadas en las Unidades de Apoyo Normativo o en las Unidades de Trabajo Legislativo, la no continuidad del Congresista, Concejal o Diputado, según sea el caso, pues se trata de personas que tienen un vínculo laboral protegido por el fuero especial de maternidad y por ende, de presentarse esta situación deberán ser reubicadas mediante un traslado o un nuevo nombramiento en un cargo de igual o superior jerarquía, así no sea en una unidad apoyo normativo o de trabajo legislativo. La mujer trabajadora embarazada o en período de lactancia, es considerada como *“sujeto especial que merece una protección y una estabilidad reforzada por parte del sistema jurídico”.*

* 1. **Protección a la maternidad**

La Constitución Política, la legislación y la jurisprudencia actual del país han sido claras y categóricas en reconocer la especial protección y prioridad que debe otorgarse a la mujer durante su embarazo y después del parto, al igual que al recién nacido, al ser sujeto de especial cuidado estatal; todo ello, en el marco de la importancia que la vida y la familia tienen en el ordenamiento jurídico y en consolidación de la figura del fuero de maternidad, como mecanismo de estabilidad laboral reforzada frente a la ocurrencia de posibles hechos de discriminación por razones de género, embarazo o maternidad misma.

El fuero de maternidad, entendido como la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo o periodo de lactancia, se aplica sin distinción a los contratos de trabajo entre particulares, así como a la vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, vinculación en cargos de libre nombramiento y remoción, y vinculación en carrera cuando el cargo es suprimido; de modo tal que, el fuero de maternidad ampara todas las relaciones laborales y establece las reglas aplicables a las servidoras públicas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.

Pese a estos avances normativos, los indicadores económicos muestran una realidad preocupante. Un estudio de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) con base en microdatos del DANE (2015–2024), reveló que la maternidad tiene efectos negativos significativos sobre los ingresos de las mujeres:

* Las mujeres con hijos o hijas menores de 5 años enfrentan una penalización salarial del 16,4% respecto a mujeres sin hijos.
* La penalización aumenta al 35% para madres con hijos entre 5 y 12 años.
* En el caso de madres con hijos entre 13 y 25 años, la diferencia salarial asciende a un 48%.

Estos hallazgos evidencian que la maternidad en ocasiones puede generar situaciones que restringen el acceso o permanencia en empleos de calidad, oportunidades de ascenso y acumulación de aportes para la pensión. Ante esto, es que se hace aún más notoria la necesidad de brindar protección a la estabilidad laboral de las madres de nuestro país, de impulsar políticas de cuidado y de ofrecer contextos más amigables con la crianza; es necesario adoptar medidas, acciones afirmativas, gestiones y políticas para enfrentar las desigualdades existentes y brindar amparo real a las trabajadoras embarazadas y lactantes frente a la ocurrencia de despidos discriminatorios.

1. **MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL**

**Constitución Política de Colombia**

**Artículo 2.** “*Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*

*Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”*

***Artículo 13.*** *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

***Artículo 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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

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

***Artículo 93.*** *“Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.*

*Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.*

*El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución.*

*La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.”*

***Artículo 125.*** *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

*Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

 *El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.*

*En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.*

***PARÁGRAFO.****Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.”*

**Leyes**

**Ley 909 de 2004,** “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”.

***Artículo 5****.*

*“**CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:*

*1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.*

*2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:*

*a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:*

*En la Administración Central del Nivel Nacional:*

*Ministro; Director de Departamento Administrativo; Viceministro; Subdirector de Departamento Administrativo; Consejero Comercial; Contador General de la Nación; Subcontador General de la Nación; Superintendente, Superintendente Delegado e Intendente; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Secretario General y Subsecretario General; Director de Superintendencia; Director de Academia Diplomática; Director de Protocolo; Agregado Comercial; Director Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo; Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo, Director de Gestión; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, Planeación, Prensa o de Comunicaciones; Negociador Internacional; Interventor de Petróleos, y Capitán de Puerto.*

*En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, además, los siguientes: Agregado para Asuntos Aéreos; Administrador de Aeropuerto; Gerente Aeroportuario; Director Aeronáutico Regional; Director Aeronáutico de Área y Jefe de Oficina Aeronáutica.*

*En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:*

*Presidente, Director o Gerente General o Nacional; Vicepresidente, Subdirector o Subgerente General o Nacional; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Superintendente; Superintendente Delegado; Intendente; Director de Superintendencia; Secretario General; Directores Técnicos, Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero; Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local; Director de Unidad Hospitalaria; Jefes de Oficinas, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o Comunicaciones; Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente Bancario y de los Superintendentes Delegados y Jefes de División de la Superintendencia Bancaria de Colombia.*

*En la Administración Central y órganos de control del Nivel Territorial:*

*Secretario General; Secretario y Subsecretario de Despacho; Veedor Delegado, Veedor Municipal; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector Ejecutivo de Asociación de Municipios; Director y Subdirector de Área Metropolitana; Subcontralor, Vicecontralor o Contralor Auxiliar; Jefe de Control Interno o quien haga sus veces; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Alcalde Local, Corregidor y Personero Delegado.*

*En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:*

*Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces;*

*b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así:*

*En la Administración Central del Nivel Nacional:*

*Ministro y Viceministro; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector de la Policía Nacional; Superintendente; y Director de Unidad Administrativa Especial.*

*En las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, los empleos adscritos a las oficinas de comando, de las unidades y reparticiones de inteligencia y de comunicaciones, en razón de la necesaria confianza intuitu personae requerida en quienes los ejerzan, dado el manejo que debe dársele a los asuntos sometidos al exclusivo ámbito de la reserva, del orden público y de la seguridad nacional, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza y Jefe del Estado Mayor Conjunto.*

*En el Ministerio de Relaciones Exteriores los del servicio administrativo en el exterior con nacionalidad diferente de la Colombiana y el personal de apoyo en el exterior.*

*En el Congreso de la República, los previstos en la Ley 5a. de 1992.*

*En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:*

*Presidente, Director o Gerente General, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial.*

*En la Administración Central y órganos de Control del Nivel Territorial:*

*Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local.*

*En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:*

*Presidente, Director o Gerente;*

*c) Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado;*

*d) Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos.*

*e) Los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales;*

 *f) Los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera.”*

***Artículo 7****.*

*“**NATURALEZA DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo*[*130*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr004.html#130)*de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.*

*Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.*

*Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá desconcentrar la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial.*

*La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá mediante acto administrativo delegar las competencias para adelantar los procesos de selección, bajo su dirección y orientación, en las entidades del orden nacional con experiencia en procesos de selección o en instituciones de educación superior expertas en procesos. La Comisión podrá reasumir las competencias delegadas en los términos señalados en la ley.*

 *La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá definir criterios diferenciales en el proceso de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección.”*

***Artículo 9****.*

*“**PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y PERÍODO DE DESEMPEÑO. Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados para un período institucional de cuatro (4) años y de dedicación exclusiva. Durante su período no podrán ser removidos o retirados, excepto por sanción disciplinaria o por llegar a la edad de retiro forzoso.*

*Cuando deba ser remplazado un miembro de la Comisión, quien lo haga como titular lo hará por el resto del período del reemplazado y, en todo caso los Comisionados no serán reelegibles para el período siguiente.*

*La Comisión Nacional del Servicio Civil se conformará mediante concurso público y abierto convocado por el Gobierno Nacional y realizado en forma alterna, por la Universidad Nacional y la ESAP. A tal concurso se podrán presentar todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo*[*8*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html#8)*o. de la presente ley.*

*Con los candidatos que superen el concurso se establecerá una lista de elegibles en estricto orden de méritos, la cual tendrá una vigencia de cuatro (4) años. El candidato que ocupe el primer puesto será designado por el Presidente de la República como miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el período respectivo. Las vacancias absolutas se suplirán de la lista de elegibles en estricto orden de méritos para el período restante.*

*Los concursos para la selección de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil se realizarán de acuerdo con el procedimiento que para el efecto establezca el reglamento.*

*No podrá ser elegido miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil quien en el año inmediatamente anterior haya ostentado la facultad nominadora en las entidades a las cuales se les aplica la presente ley; igualmente a los miembros de la Comisión se les aplicará el régimen de incompatibilidades e inhabilidades establecido en la Constitución y en la ley para ser Ministro de Despacho.*

*Tres (3) meses antes del vencimiento del periodo para el cual fue nombrado cada uno de los miembros de la Comisión, el Presidente de la República procederá a efectuar la designación respectiva, para lo cual deberá cumplirse el trámite establecido en este artículo.*

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para asegurar la aplicación inmediata de la presente ley, los tres (3) primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados de conformidad con el siguiente procedimiento:*

*Una lista de cinco (5) candidatos designados por el Defensor del Pueblo, cinco candidatos por la Corte Suprema de Justicia y cinco candidatos por la agremiación más representativa de las universidades públicas y privadas.*

*En la conformación de estas listas se tendrá en cuenta que los candidatos acrediten los requisitos señalados en el artículo*[*8*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html#8)*o. y se observe lo dispuesto en la Ley*[*581*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0581_2000.html#1)*de 2000.*

*Con los candidatos que integren las anteriores listas, se realizará un concurso de méritos por la Universidad Nacional o la ESAP, las cuales remitirán la lista de aprobados al Presidente de la República para su designación y correspondiente posesión, en estricto orden de mérito. Esta lista solamente será utilizada para la designación de los primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y para suplir las vacancias definitivas que se ocasionen con relación a los empleos de dichos miembros.*

*En ningún caso podrán intervenir en la postulación y designación personas que se hallen dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil o legal o quien esté ligado por matrimonio o unión permanente respecto de los candidatos.*

*Con el objeto de asegurar el funcionamiento de la Comisión, los miembros de la primera designación de la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrán un período que se decidirá atendiendo el puntaje obtenido en el concurso de méritos así: Cuatro (4) años para el mayor puntaje, tres años para el del segundo puntaje y dos años para el del tercer puntaje. Vencido cada uno de estos períodos el nuevo nombramiento se efectuará por un período institucional de cuatro (4) años, de acuerdo con lo previsto en el presente artículo.*

*Para la conformación de la Comisión, dentro del mes siguiente a la vigencia de la presente ley se integrarán las listas de que trata este artículo, para que dentro de los dos (2) meses siguientes se efectúe el proceso de evaluación y nombramiento de conformidad con lo establecido en el presente artículo.”*

**Ley 50 de 1990.** *“Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”*

**Artículo 33.**

*“Adiciónase al Capítulo V del Título VIII Parte Primera del Código Sustantivo de Trabajo el siguiente artículo: Protección a la maternidad. La maternidad gozará de la protección especial del Estado.”*

**Ley 100 de 1993.** *“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”*

**Artículo 207.** *DE LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá y pagará a cada una de las Entidades Promotoras de Salud, la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El cumplimiento de esta obligación será financiado por el Fondo de Solidaridad, de su subcuenta de compensación, como una transferencia diferente de las Unidades de Pago por Capitación UPC.*

**Ley 1468 de 2011.** *“Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”*

**Ley 1822 de 2017. “***“Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”.*

**Ley 2114 de 2022.** *“Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones"*

**Código Sustantivo del Trabajo**

**ARTICULO <235-A>. PROTECCION A LA MATERNIDAD.** *“La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.”*

**ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.**

*“1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.*

*2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.*

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

*a) El estado de embarazo de la trabajadora;*

*b) La indicación del día probable del parto, y*

*c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.*

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

*4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.*

*5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.*

*6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:*

*a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica· no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.*

*b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.*

*PARÁGRAFO 1o. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.*

*PARÁGRAFO 2o. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.*

*La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.*

*El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.*

*La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.*

*La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.*

*La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.*

*Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.*

*PARÁGRAFO 3o. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.*

*El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.*

*PARÁGRAFO 4o. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.*

*La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:*

*1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.*

*2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.*

*3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.*

*4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.*

*Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:*

*1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.*

*2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.*

*3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.*

*4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:*

*a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.*

*b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.*

*c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.*

*d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.*

*La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.*

*No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.*

*PARÁGRAFO 5o. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.*

*La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:*

*1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.*

*2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.*

*3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.*

*4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.*

*Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:*

*1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.*

*2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:*

*a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.*

*b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y*

*c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.*

*La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.*

*La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.”*

**Artículo 239.** **PROHIBICIÓN DE DESPIDO.**

*“1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*

 *2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.*

 *3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.*

*Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.*

*4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.*

*5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.”*

**Decretos**

**Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario.** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

**Jurisprudencia**

**Sentencia T-734 de 2000,** Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa.

*“En relación con la garantía de estabilidad laboral que también cobija a quienes ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, la Corte, con fundamento en la Constitución, ha decantado jurisprudencia que indica que la posibilidad de desvincular libremente en cualquier momento a esta clase de servidores, no contraría la Carta, pues su estabilidad es precaria en atención a la naturaleza de las labores que cumplen, ya que requieren siempre de la plena confianza del nominador.*

*Empero,* ***este lineamiento no puede ser entendido de manera absoluta, en vista de que puede darse el caso en el que se trate de una empleada vinculada a la administración en un cargo de libre nombramiento y remoción, que al momento de la desvinculación se encuentre en estado de embarazo, cuestión que debe ser armonizada a partir de la especial protección que la Constitución Política brinda a las mujeres en ese estado.***

***La especial protección constitucional a la mujer durante el período de gestación y después del parto y la prohibición de discriminación por esa razón, se garantiza con particular énfasis en el ámbito laboral***  *(Arts. 43 y 53 de la Constitución), como quiera que* ***“la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada****, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo, a menos que exista una razón suficiente y constitucionalmente admisible que permita su desvinculación, diferente por supuesto a su estado de embarazo.*

*Ahora bien****, esa protección reforzada también se predica de las trabajadoras que se encuentran vinculadas con la administración en cargos de libre nombramiento y remoción****, no obstante, su estabilidad precaria. Sobre este aspecto, esta Corporación ha dejado en claro que* ***la estabilidad reforzada en el empleo se aplica tanto a la mujer que se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.*** *En consecuencia, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada, así se trate de cargos de libre nombramiento y remoción, a menos que el nominador justifique adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable por una razón ajena al embarazo, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación.*

*Con base en lo anterior, se concluye que* ***la especial protección constitucional de la trabajadora durante el período de gestación ó dentro de los tres meses siguientes al parto, cualquiera que sea el tipo de vinculación*** *(contrato de trabajo, carrera administrativa ò libre nombramiento y remoción****), impone una carga argumentativa específica del acto administrativo que retira del servicio a la mujer*** *en estado de gravidez, de tal forma que la finalización de la relación laboral obedezca a razones ajenas al embarazo.[10]*

*(…) En consecuencia, en este caso, si bien los empleos de libre nombramiento y remoción se revocan a discrecionalidad del nominador sin motivación; sin embargo, cuando se trata de una mujer embarazada o lactando, el nominador debe justificar el acto administrativo de retiro que el mismo es necesario e indispensable y, además es por razones ajenas al embarazo.”*

**Sentencia T-087 de 1994**

*“(…) La discrecionalidad no es arbitrariedad. El retiro de un cargo de libre nombramiento debe respetar los derechos fundamentales del funcionario. (…)”*

**Sentencia T-588 de 1998**

*“Si la desvinculación vulnera derechos fundamentales (por ejemplo, salud, maternidad, asociación sindical), se puede considerar nula.”*

**Sentencia SU-070 de 2013**

*“(…) Se ha sostenido pues, que la protección coherente con el sentido de fuero de maternidad, consiste en garantizar a la mujer trabajadora su “derecho efectivo a trabajar” independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre. En varias ocasiones se ha recalcado que* ***para despedir a una mujer en esas circunstancias el empleador debe demostrar que media una justa causa y ha de adjuntar, de igual modo, el permiso de la autoridad administrativa competente.*** *Esto no puede significar cosa distinta a la obligación de tomar medidas para mantener la alternativa laboral.* ***Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros.*** *En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que* ***la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo****, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas, así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N). Al respecto se sostuvo en la primera parte de esta sentencia, que* ***el contenido del principio constitucional de estabilidad laboral en el caso de las mujeres embarazadas se ha forjado a partir de la compresión de que la búsqueda de regulaciones que permitan a estas mujeres conservar su alternativa laboral, no sólo pretende evitar la discriminación, sino también crear las condiciones económicas para que ellas puedan enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo(a).*** *El desarrollo de una actividad laboral implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del(a) recién nacido(a); no sólo por el hecho de contar con medios económicos, sino porque nuestro sistema de seguridad social brinda la mayor cantidad de prestaciones cuando ello es así.”*

**Fallo de la Sección Tercera -Subsección B- del Consejo de Estado dictado el 27 de marzo de 2014***.*

*“La Nación-Senado de la República-Cámara de Representantes, dentro del siguiente periodo legislativo,* ***adoptará las medidas administrativas y legislativas necesarias para que (i) las mujeres vinculadas de las Unidades de Trabajo Legislativo no sean despedidas en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia*** *y (ii)* ***en los eventos en que se comentan infracciones al fuero de maternidad y se ordene judicialmente el reintegro, la medida de reubicación en el servicio se cumpla de forma oportuna y real.***

*Para el efecto, deberá tenerse presente que (i)* ***una protección coherente con el sentido del fuero materno, consiste en garantizar a la mujer trabajadora su “derecho efectivo a trabajar” independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre****; (ii) el desarrollo de una actividad laboral no sólo implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del que está por nacer, sino la garantía de contar con un sistema de seguridad social y (iii)* ***la administración no puede argumentar discrecionalidad para retirar del servicio a las mujeres embarazadas o lactantes****, así el cargo que las mismas ocupan fuera de libre nombramiento y remoción; (iv) para ellas, procede la adopción de medidas protectoras de la maternidad, atendiendo si el empleador conocía o no sobre su estado y opera una presunción a favor y (v) un Estado de derecho no podría funcionar sin el debido y oportuno acatamiento de las providencias judiciales.”*

**Sentencia del 24 de abril de 2014 (Rad. 11001-03-26-000-2011-00069-00)**

*La remoción debe ser respetuosa del principio de legalidad y proporcionalidad*

**Sentencia 11001-03-26-000-2013-00161-00 (2017)**

*Si bien el retiro es discrecional, puede ser demandado por desviación de poder o vulneración de derechos fundamentales.*

**Sentencia T‑169 de 2025**

*“****El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes en el ámbito laboral.*** *Este derecho otorga una protección cualificada que tiene por objeto impedir que el empleador despida, termine o no renueve el contrato laboral de estas trabajadoras debido a su estado de lactancia, el cual se resume en las siguientes reglas. Primero, el periodo de lactancia fue ampliado hasta en dos años, siempre que se demuestre que en este lapso la mujer continúa amamantando a su hijo. Segundo, los dispositivos de protección de la estabilidad laboral reforzada que ha previsto la ley laboral -esto es, la presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización de despido del inspector de trabajo- resultan igualmente aplicables al caso de la mujer lactante dentro de los dos primeros años posteriores al parto.*

*(…)*

*De conformidad con el artículo 53 de la carta, el principio constitucional de la especial protección y asistencia a las mujeres lactantes protege la permanencia y continuidad del vínculo laboral de esta población e impide que la relación laboral culmine por motivos discriminatorios. Este principio constituye, a su vez, un derecho fundamental. La Corte ha establecido que el mecanismo destinado a proteger la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo y periodo de lactancia es el «fuero de maternidad».*

*(…)*

*Nulidad del despido de la mujer que se encuentra en periodo de lactancia. De manera congruente con las normas constitucionales que rigen la materia, el Legislador amparó la estabilidad laboral reforzada de la mujer lactante. Esta determinación se encuentra consignada en el artículo 241.1 del CST. Bajo el título nulidad del despido, la disposición establece lo siguiente: «El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto». La norma protege a las personas que se encuentren «disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo» de dos maneras: (i) sancionando estos despidos con la consecuencia jurídica de la nulidad y (ii) proclamando la obligación de conservar el puesto a la trabajadora que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en el capítulo.*

*El periodo de lactancia de las servidoras públicas. La Sala considera que las previsiones de que trata la Ley 2306 de 2023 son aplicables a las servidoras públicas, ya que la norma reconoce el ejercicio de un derecho y es de carácter general. Esta interpretación se ajusta a los estándares constitucionales, toda vez que la ley tiene como objeto garantizar el derecho a la lactancia materna sin ningún tipo de discriminación ni restricción. En tal sentido, se trata del ejercicio de prerrogativas iusfundamentales que están íntimamente relacionadas con la protección de la mujer trabajadora y el desarrollo y crecimiento infantil. Además, el artículo 2.2.31.1 del Decreto 1083 de 2025 señala que ninguna empleada ni trabajadora pública podrá ser despedida por motivos de lactancia, lo que confirma la compatibilidad de esta normativa con la protección de la lactancia materna. Asimismo, según la Sentencia SU-075 de 2018, el fuero de maternidad cobija todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En estos eventos, la estabilidad laboral reforzada exige que la entidad motive el acto administrativo de desvinculación.*

*b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo, previo la antigüedad o beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se hayan probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”*

**Otras regulaciones:**

**Convenios 156 de la OIT.** Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

**Convenio 183** de la OIT. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

**Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25, numeral 2:** *“2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Ley 74 de 1968, artículo 10, numeral 2: “ARTÍCULO 10. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: (…) 2.- Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.”*

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Ley 51 de 1981, artículo 11:** *“ARTÍCULO 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos*”

1. **IMPACTO FISCAL**

El presente proyecto de ley no conlleva un impacto fiscal, debido a que en el articulado no se ordena un gasto público. Adicionalmente, es importante tener en cuenta que el proyecto de ley está acorde con los distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la materia, específicamente con la sentencia C 866 de 2010, en la cual manifestó una serie de subreglas sobre el análisis del impacto fiscal de las normas:

*“… es posible deducir las siguientes subreglas sobre el alcance del artículo 7º de la Ley 819 de 2003:*

*i) Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que cumple fines constitucionalmente relevantes como el orden de las finanzas públicas y la estabilidad macroeconómica;*

*ii) El cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 corresponde al Congreso, pero principalmente al Ministro de Hacienda y Crédito Público, en tanto que ‘es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto’;*

*iii) En caso de que el Ministro de Hacienda y Crédito Público no intervenga en el proceso legislativo u omita conceptuar sobre la viabilidad económica del proyecto, no lo vicia de inconstitucionalidad puesto que este requisito no puede entenderse como un poder de veto sobre la actuación del Congreso o una barrera para que el legislador ejerza su función legislativa, lo cual ‘se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático’; y*

*iv) El informe presentado por el Ministro de Hacienda y Crédito Público no obliga a las células legislativas a acoger su posición; sin embargo, sí genera una obligación en cabeza del Congreso de valorarlo y analizarlo. Solo así se garantiza una debida colaboración entre las ramas del poder público y se armoniza el principio democrático con la estabilidad macroeconómica”.*

Adicionalmente, es importante tener presente lo manifestado por la Corte Constitucional en Sentencia C 490 de 2011:

*“El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático. La exigencia de la norma orgánica, a su vez, presupone que la previsión en cuestión debe contener un mandato imperativo de gasto público.”*

De modo tal que el impacto fiscal de las leyes, no puede convertirse en una barrera para que el Congreso de la República pueda ejercer su función legislativa, pues de serlo estaría vulnerando el principio de separación de las ramas del poder público al lesionar la autonomía del legislativo. Por lo cual, tal y como lo ha señalado la Corte, el artículo 7 de la Ley 819 de 2003: *“debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.”*

1. **CONFLICTO DE INTERÉS**

Con base en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, según el cual *“El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”*.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

(…)

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...)”.

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Congresistas, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés.

En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos, pudiendo manifestar cuando considere que está inmerso en impedimento.

1. **JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY**

Conforme a lo expuesto anteriormente, es notoria la importancia que tiene el generar claridad y medidas y gestiones respecto al fuero de maternidad de empleadas de libre nombramiento y remoción de corporaciones públicas de elección popular (Congreso de la República, Concejos Municipales, Asambleas Departamentales).

Si bien es cierto que la supresión de cargos es un mecanismo jurídico válido de administración de personal, esto no puede usarse como único argumento para remover empleadas en estado de embarazo o en período de lactancia que laboran en Unidades de Apoyo Normativo o en Unidades de Trabajo Legislativo de un congresista, diputado o concejal que no fue reelegido, puesto que estas trabajadoras están protegidas y salvaguardadas por el fuero especial de maternidad; en concordancia con esto y en aplicación de dicho fuero, no es viable la supresión de sus empleos, por lo que debe procederse con su reubicación mediante un traslado o un nuevo nombramiento en un cargo de igual o superior jerarquía, así no sea en una Unidad de Apoyo o de Trabajo Legislativo.

Sobre la naturaleza de los empleos de estas unidades, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han sido claros en manifestar que las labores de los trabajadores de las mismas están reglamentadas y están relacionadas con el apoyo a la labor encomendada a los miembros de la Corporación respectiva, pero siempre en función del interés general y en cumplimiento de los fines estatales. Además, han indicado que, si bien los cargos de las mencionadas unidades son de libre nombramiento y remoción, y en principio la administración podría en cualquier tiempo disponer su retiro a través de acto administrativo, no hay que olvidar que dicha desvinculación debe estar basada en la mejora y necesidad del servicio de la entidad y en los intereses generales que deben predominar en la función pública, y no simplemente atender a la terminación del período constitucional para el cual fue elegido el miembro de elección popular que dirige la unidad.

En virtud de lo anterior, solicito a la Secretaría General de la Cámara de Representantes dar inicio al trámite legislativo respectivo del presente proyecto de ley 2025 ***“Por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular”****.*

Atentamente,

**ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO**

Representante a la Cámara por Risaralda

Partido Liberal