

PROYECTO DE LEY N° ____ DE 2015 SENADO

Proyecto de Ley *“Por medio del 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”*

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 236. Descanso remunerado 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 entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, 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.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

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, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, 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.

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

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una (1) de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (1) semana preparto.

Cuando durante el embarazo se produjere enfermedad comprobada con certificado médico y como consecuencia de éste, la madre deba entrar en licencia con una antelación mayor a las dos (2) semanas que le concede la ley, la licencia de maternidad posparto en ningún caso podrá ser inferior a dieciséis (16) semanas.

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

Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a quince (15) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de 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 será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

Parágrafo 2°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Parágrafo 3°. Para efecto de la aplicación del numeral 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.

Parágrafo 4°. La madre podrá acceder a un incentivo consistente en la extensión de la licencia de maternidad hasta por seis (6) semanas adicionales a las dieciocho (18) de que trata este artículo. Para acceder a este beneficio la madre deberá contar con una certificación expedida por la empresa promotora de salud (E.P.S) en la que conste el adelanto en el desarrollo físico, motriz y cognitivo del recién nacido.

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

Artículo 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 239. Prohibición de despido.

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo, dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, 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 además, tendrá derecho al pago de las dieciocho (18) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; 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.

Artículo 3°. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los Honorables Congresistas,

TATIANA CABELLO FLÓREZ
Representante a la Cámara

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Senador de la República

PROYECTO DE LEY No. _____ DE 2015 SENADO

Doctor
ALFREDO RAFAEL DELUQUE
Presidente
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proyecto de Ley *“Por medio del 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”*

Respetado Señor Presidente:

En nuestra condición de Congresistas y en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 150 y s.s. de la Constitución Política y el numeral 1º del artículo 140 de la Ley 5 de 1992, presentamos a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley *“Por medio del 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”*.

Con el fin de facilitar su lectura y comprensión, el proyecto de ley está estructurado de la siguiente manera:

I. INTRODUCCIÓN

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Objetivo del Proyecto de Ley
 - a) Objetivo general
 - b) Objetivos específicos
2. Explicación del Objetivo del Proyecto
3. Justificación
4. Normatividad relacionada con protección a la niñez
 - a) Normas de derecho internacional
 - b) Normas constitucionales y legales
 - c) Jurisprudencia constitucional
5. Beneficios de la atención y cuidado a los niños(as)
 - a) Socio afectivos
 - b) Médicos
6. La Licencia de Maternidad
 - a) Descanso pre-natal
 - b) Descanso post-natal
7. Comparativo con otros países
8. Conclusiones

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de ley es producto del trabajo de investigación realizado por la Unidad de Trabajo Legislativo de la H.R Tatiana Cabello, fundamentado en los estándares y las normas internacionales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), producto de la reflexión de la Representante basada en su reciente experiencia como madre y exclusivamente pensado en el bienestar de nuestros niños(as), presente y futuro de nuestro país.

Esperamos posicionar este importante tema en el debate público nacional y al interior del Congreso de la República, con la expectativa de recibir aportes y sugerencias por parte de todos los sectores, durante el trámite de la iniciativa.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Objetivo del proyecto de ley

a) Objetivo general

El objetivo general de la presente iniciativa es crear conciencia en el Gobierno, el Congreso, el sector privado y la sociedad colombiana en general respecto de la importancia del tiempo, cuidado, afecto y amor que debemos dar a nuestros niños(as) en sus primeros meses de vida.

b) Objetivos específicos

Dentro de estos están:

- Crear las condiciones adecuadas para que los padres puedan compartir el mayor tiempo posible con sus hijos durante los primeros meses de vida. Esas condiciones están dadas por el tiempo, razón por la cual, la licencia de maternidad se amplía a dieciocho (18) semanas y la del padre a quince (15) días.
- Sin embargo como no basta solo con el tiempo, sino que este tiene que ser útil y provechoso para el (la) bebé, se establece un incentivo para los padres que acrediten mediante certificación médica expedida por la EPS, la evolución satisfactoria del niño(a) en factores objetivos como peso, talla, motricidad, vacunas, controles médicos, etc.
- Ese incentivo se traduce principalmente en la posibilidad de ampliar la licencia de maternidad hasta por seis (6) semanas más, para completar un total de 24 semanas (6 meses).

Es importante señalar que esas seis (6) semanas más que establece el incentivo no operan automáticamente sino que serán el producto del efectivo cuidado al niño(a) y de su desarrollo progresivo y satisfactorio, certificado por el pediatra.

2. Explicación del Objeto del Proyecto

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nation Childrens Fund) o UNICEF, define la primera infancia como la etapa de la vida que va desde el nacimiento hasta los 6 años de edad y señala que: *“La atención integral en la Primera Infancia es la clave para crear un mundo donde impere la esperanza y el cambio, en lugar de la privación y la desesperación, y para fomentar la existencia de países prósperos y libres”*¹.

Los efectos de lo que ocurre durante el período de embarazo y los primeros años de vida de un ser humano suelen ser duraderos y en algunos casos, permanentes. Durante el último trimestre de la gestación y hasta los 3 años de vida se desarrollan muchas de las estructuras del cerebro y se establece todo un sistema de interconexiones esenciales para su correcto funcionamiento y el de todo el sistema nervioso central. Componentes tan fundamentales como la confianza, la curiosidad, la capacidad para relacionarse con los demás y la autonomía, dependen del tipo de atención y cuidado que reciben los niños por parte de ambos padres y de las personas encargadas de cuidarlos. Lo que niños y niñas aprenden durante los primeros años va a determinar en gran medida tanto su desempeño en la escuela primaria como los logros intelectuales, sociales y laborales a lo largo de su vida. El terreno perdido en materia de aprendizaje y desarrollo durante los primeros tres años de vida nunca se recupera. Esto en términos prácticos quiere decir que los niños que no reciben lo que necesitan durante este período, no van a poder desarrollar todo su potencial².

Por lo tanto, el principal objeto del proyecto de ley además de ampliar la licencia es estimular buenas prácticas en el cuidado de los niños(as), con los beneficios que esto conlleva, tal y como se explicará más adelante.

3. Justificación

La principal y exclusiva justificación de este proyecto de ley son nuestros niños(as) en sus primeros meses de vida, de modo tal que el Estado y la sociedad deben procurar los mecanismos idóneos para que en ese corto pero muy importante período de tiempo, cuenten con el debido cuidado y compañía de sus padres.

Así se puede afirmar que las oportunidades para invertir en el desarrollo de la primera infancia se limitan a ese corto periodo de la vida, decisivo para obtener importantes retornos sociales y económicos que se traducen en desarrollo humano y social.

Las inversiones que promueven el desarrollo integral en la primera infancia se justifican, en primer lugar, desde la óptica de los derechos, ya que el desarrollo truncado de un niño o una niña, cuando pudiera haberse evitado, viola un derecho humano fundamental. También hay un fuerte argumento de equidad y justicia social,

¹<http://www.unicef.com.co/situacion-de-la-infancia/primera-infancia/>

² Unicef. Estado Mundial de la Infancia. <http://www.unicef.com.co/situacion-de-la-infancia/primera-infancia/>

ya que los niños y niñas que se enfrentan a ambientes o factores negativos pueden quedar permanentemente rezagados en su desarrollo. También hay razones económicas que justifican la inversión durante la primera infancia, ya que ésta conlleva a un aumento en la educación y la productividad a lo largo de los años y a un mejor nivel de vida cuando el niño o niña llega a la edad adulta³.

Por lo tanto, el primer paso es crear la conciencia suficiente en el Estado y en toda la sociedad que nuestros niños son la prioridad. De ahí en adelante todo será ganancia. No se puede olvidar que el desarrollo infantil temprano es la vía más poderosa que tiene una sociedad para sentar bases de equidad y progreso.

No obstante estos argumentos, pareciera que en países como el nuestro no están lo suficientemente claros, por lo cual, son necesarias iniciativas como ésta.

4. Normatividad relacionada con protección a la niñez

Por ser realmente abundante la normatividad jurídica que sirve de soporte a este proyecto de ley, por razones prácticas se van a mencionar en primer lugar las principales normas del derecho internacional, luego las principales normas constitucionales y legales del orden interno. Finalmente, consideramos significativo hacer referencia a importantes aportes de la jurisprudencia constitucional colombiana, en torno al cuidado y protección especial a que tienen derecho nuestros niños(as). Por la finalidad que tiene el proyecto, se enfatizará en la primera infancia y en la licencia de maternidad.

a) Normas de derecho internacional:

En primer lugar, la *“Convención sobre los Derechos del Niño”*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de noviembre de 1989 y aprobada por el Congreso de la República mediante la Ley 12 de 1991, armoniza el principio que establece el interés superior del menor. Este es reconocido ampliamente como internacional, bien sea desde una perspectiva humanista, que propende por la mayor protección de quien se encuentra en especiales condiciones de indefensión, o desde una perspectiva ética, que sostiene que sólo una adecuada protección del menor garantiza la formación de un adulto sano, libre y autónomo (artículo 55, Carta de las Naciones Unidas)⁴.

La respuesta del derecho a estos planteamientos consistió en reconocerle al menor una caracterización jurídica específica, fundada en sus derechos prevalentes. Tal reconocimiento quedó plasmado en la Convención de los Derechos del Niño (artículo 3)⁵ y en los artículos 44 y 45 de nuestra Constitución Política como se explicará más adelante.

³ Ibídem 2

⁴ Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Manual para la ejecución de Convenios y Tratados Internacionales en materia de niñez y de familia, y el manejo de los trámites consulares para la restitución internacional de derechos de la niñez. Pág. 10.

⁵ Ibídem 4.

En segundo lugar, el estudio del tema que se pretende regular mediante este proyecto de ley, comprende necesariamente la mención de los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es una agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores; está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales, reconocidos a nivel internacional. Dentro de sus objetivos están el promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de la seguridad social y fortalecer el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

Conviene reiterar que dentro de los propósitos fundamentales del proyecto de ley está el rescatar y destacar los derechos de los niños(as), en especial los relativos al cuidado y atención que requieren en sus primeros meses de vida; estimulando a los padres que cumplan cabalmente con esa labor con una prórroga o extensión de la licencia de maternidad.

De acuerdo a la metodología propuesta, a continuación se van a examinar las normas internacionales, en particular expedidas por la OIT y luego se dedicará un Capítulo específico (El sexto) para hablar de la licencia de maternidad, en cuanto a su concepto, importancia y regulación jurídica interna.

Es fundamental mencionar la Recomendación OIT N° 191 del año 2000, que expresa en el Artículo 1° numeral 1° : “Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho (18) semanas, por lo menos”. (Subrayado fuera del texto).

Mencionamos esa disposición de primera, porque es la norma que fija el *estándar internacional sugerido*.

Es decir, teniendo en cuenta criterios técnicos, la Organización Internacional del Trabajo recomienda a sus Estados Miembros adoptar una normatividad jurídica interna que consagre una licencia de maternidad de por lo menos dieciocho (18) semanas. Esto para quedar dentro de los estándares internacionales sugeridos. Por esta razón en el proyecto se amplía la licencia de maternidad a dieciocho (18) semanas.

Para contextualizar la evolución de las normas expedidas por la OIT en cuanto al ejercicio de la maternidad, es necesario hacer este breve recuento histórico:

- La OIT propuso por primera vez en el año 1919 una licencia de maternidad de ocho (8) semanas mediante el Convenio No 3 sobre la Protección de la Maternidad. Convenio que entró en vigor en 1921.
- En 1952 esa norma fue revisada mediante el Convenio N° 103 que amplió la licencia de maternidad a doce (12) semanas.

- Posteriormente en una segunda revisión efectuada en el año 2000, la OIT aprueba el Convenio N° 183 que en su artículo 4º numeral 1º acuerda una licencia de maternidad de al menos catorce (14) semanas.
- Y como ya se señaló, también en el año 2000, la OIT sugiere que los Estados Parte procuren conceder una licencia de por lo menos dieciocho (18) semanas.

De conformidad con las normas de derecho internacional se puede afirmar que el mínimo que debe tener la licencia de maternidad es catorce (14) semanas, esto para quedar dentro del estándar internacional básico.

Ahora bien, conceder una licencia hasta de dieciocho (18) semanas es quedar dentro del estándar internacional sugerido y por supuesto una licencia superior a las dieciocho (18) semanas significaría quedar por arriba del estándar internacional sugerido.

Así las cosas y teniendo claro lo establecido por el derecho internacional, conviene pensar y reflexionar sobre el cuidado que le estamos dando a nuestros niños(as) en sus primeros meses de vida. Cuidado que debe ser medido en términos de calidad pero también de tiempo, por las consideraciones que se han venido haciendo en este proyecto y en especial por lo que se expondrá más adelante en el Capítulo 5: “Beneficios de la atención y cuidado a los niños(as)”, que recoge los fundamentos médicos y científicos (técnicos) de esta iniciativa.

b) Normas constitucionales y legales

Como se anticipó en el apartado anterior, el principal avance de la Constitución Política de 1991 en cuanto a la protección de los niños(as) fue darles una caracterización jurídica específica, es decir, tratarlos como sujetos jurídicos cualificados. Esto se concreta en el artículo 44 de nuestra Carta Política, que señala lo siguiente:

Artículo 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”.
(Subrayado fuera del texto)

Así las cosas, por mandato constitucional, los niños(as) deben ser prioridad en todo, en nuestra sociedad. Por lo anterior es que hemos pensado en este proyecto de ley.

Para complementar lo señalado en el artículo 44 de la Constitución, están los artículos 93 y 94 que consagran el “*bloque de constitucionalidad*” y que permite integrar las normas internacionales con nuestro ordenamiento jurídico interno.

El bloque de constitucionalidad es el conjunto de normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución⁶. De esta manera los Tratados y Convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen derechos humanos y prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Es decir, un considerable número de Tratados, Convenios, Pactos y Declaraciones Internacionales que abogan por la protección de los niños(as) y sus derechos, se incorporan al ordenamiento jurídico colombiano, por orden expresa de nuestro texto constitucional⁷.

Es incuestionable la importancia que desde el punto de vista jurídico ha dado nuestra Constitución a la protección de los niños(as). Sin embargo, esa protección y esos derechos parecen quedar como “*letra muerta*”. Si contrastamos lo que dicen las normas con lo que realmente observamos en sociedades como la nuestra en punto de la atención y cuidado de nuestros niños y en especial de los más pequeños, podemos llegar a desalentarnos.

Por lo anterior, como fundamento jurídico de la iniciativa pretendemos integrar la normatividad internacional y la interna, en punto de enfatizar en los derechos de los niños(as) y en los beneficios que trae para la sociedad invertir en ellos tiempo, recursos y cuidados.

Crear conciencia en el Estado y sus instituciones, convencer que los primeros días y meses de la vida son determinantes en todo ser humano, debe llevar a los padres a proporcionar todo el cuidado, tiempo y afecto posibles, siendo así, podrán obtener un beneficio o incentivo, cual es la extensión de la licencia.

A nivel legal, también son varias las normas que consagran obligaciones a la familia, a la sociedad y al Estado en procura de la satisfacción de los derechos de los niños. La Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y la Adolescencia, define un principio muy importante que es el de la *corresponsabilidad*. En el artículo 10 señala que:

“Se entiende por corresponsabilidad, la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. La familia, la sociedad y el Estado son corresponsables en su atención, cuidado y protección. (Subrayado fuera del texto).

La corresponsabilidad y la concurrencia aplican en la relación que se establece entre todos los sectores e instituciones del Estado.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C – 225 de 1995. M.P: Alejandro Martínez Caballero.

⁷ Son ejemplos de esas normas internacionales, entre otros: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración de los Derechos del Niño, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre los Derechos Humanos o “Pacto de San José de Costa Rica”, Convención Interamericana sobre obligaciones alimentarias, Convención Internacional sobre los derechos del niño, Convenio relativo a la protección del niño y a la cooperación en materia de adopción internacional.

No obstante lo anterior, instituciones públicas o privadas obligadas a la prestación de servicios sociales, no podrán invocar el principio de la corresponsabilidad para negar la atención que demande la satisfacción de derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes”.

Los niños(as) son responsabilidad de todos: familia, sociedad y Estado deben actuar de manera coordinada y concurrente para la protección y garantía de sus derechos. El Estado y sus instituciones (como el Congreso de la República y las autoridades administrativas) deben procurar las condiciones sociales y propiciar los cambios legislativos para que así sea.

También llama la atención, la mención particular que el Código de Infancia y Adolescencia trae respecto de la denominada “*primera infancia*”. Ponemos de presente esa norma porque si bien los derechos de los niños(as) son prevalentes en cualquier etapa, es a la primera infancia y en especial a los primeros meses de vida a los que va dedicado este proyecto, además porque la norma enfatiza en los derechos y habla del desarrollo integral:

“ARTÍCULO 29. DERECHO AL DESARROLLO INTEGRAL EN LA PRIMERA INFANCIA. *La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años de edad. Desde la primera infancia, los niños y las niñas son sujetos titulares de los derechos reconocidos en los tratados internacionales, en la Constitución Política y en este Código. Son derechos impostergables de la primera infancia, la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial. En el primer mes de vida deberá garantizarse el registro civil de todos los niños y las niñas”.* (Subrayado fuera del texto).

Como se ha dicho, la prioridad son los niños(as); lo que suceda en los primeros meses de vida es fundamental: su atención en alimentación, los cuidados maternos, el tiempo compartido con ellos, el que puedan sentir la presencia de sus padres, etc., es vital en este proyecto de ley.

No podemos olvidar que el mundo actual, cada vez más acelerado, agitado, mediado por la vida laboral de los padres, ha llevado a que en muchos casos los niños(as) tengan que ser separados tempranamente de su cuidado y protección, son llevados cada vez más pequeños a colegios, jardines o sala – cunas, incluso llega a interrumpirse de manera abrupta la lactancia. Las distancias existentes principalmente en las grandes ciudades, la congestión vehicular y la necesidad de trabajar, ha llevado a que muchas madres opten *discrecionalmente* por dejar de lactar. Esto sumado a la inexistencia de lugares adecuados en las empresas y entidades para adelantar dicha actividad vital para el bebé hace que el panorama sea más complejo y difícil. En resumidas cuentas estamos abandonando a nuestros más pequeños y pareciera que no nos damos cuenta.

La Ley 1468 de 2011 dio un paso muy importante en la protección de los derechos de los niños(as) recién nacidos, toda vez que amplió la licencia de maternidad de doce (12) a catorce (14) semanas. Si tenemos en cuenta la normatividad de la OIT señalada al comienzo de este escrito, podemos evidenciar que Colombia estuvo durante once

(11) años por debajo del estándar internacional básico (Desde el año 2000 cuando salió el Convenio 183 de la OIT hasta el 2011 cuando se aprobó la Ley 1468).

Reconociendo el adelanto logrado con esa ley, consideramos que es necesario fortalecer y avanzar en la protección de los derechos de los niños durante sus primeros meses de vida y además motivar a los padres para que tengan la mejor disposición y responsabilidad posible en el cuidado y atención de sus hijos en esa corta pero vital etapa de la vida. Por eso proponemos la ampliación de la licencia de maternidad a dieciocho (18) semanas y la posibilidad de disfrutar hasta veinticuatro (24) semanas, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en este proyecto de ley.

c) Jurisprudencia constitucional

Acá consideramos oportuno hacer referencia a la definición y alcance que ha dado la jurisprudencia a los derechos de los niños(as) y a la licencia de maternidad.

Por habernos referido principalmente a la relevancia jurídica que la Constitución otorga a los derechos de los niños(as), estimamos importante iniciar la referencia jurisprudencial haciendo mención del alcance y objetivo de la licencia de maternidad, toda vez que como se puede apreciar en el articulado del proyecto básicamente lo que se plantea es un estímulo consistente en su eventual ampliación bajo la condición del cumplimiento de unos requisitos médicos mínimos, encaminados ellos a la atención y bienestar el recién nacido.

En palabras de la Corte Constitucional:

“El legislador al definir y establecer la licencia de maternidad, trazó tres propósitos inviolables:

(i) Propiciar que la madre goce de un mayor descanso, que en parte le permita recuperarse y cuidar a su niño; (ii) resguardar el derecho al mínimo vital, gracias a la continuación de la remuneración; (iii) reafirmar la responsabilidad social que debe existir entre la madre y el empleador, y la solidaridad de éste, con miras a la protección del nuevo miembro de la familia”⁸.(Subrayado fuera del texto).

Nótese cómo desde su definición, la Corte Constitucional atribuye, como debe ser, un especial valor al cuidado de recién nacido y eleva ese compromiso a responsabilidad social de la madre, el empleador y por supuesto, el Estado.

Es el Estado mediante la normatividad jurídica quien debe propiciar las condiciones necesarias y suficientes para que ello sea así; de modo tal que en el ordenamiento jurídico colombiano, el *deber ser*, indica que durante la gestación y con posterioridad al parto tanto la madre como el recién nacido deben contar con la suficiente protección y asistencia del Estado. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, así lo señala:

“La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T – 646 de 2012. M.P: Nilson Pinilla Pinilla

artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “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”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada.

En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad”⁹.

No sobra reiterar que el fundamento de un pronunciamiento como este, está ligado a los derechos y bienestar de la madre y también a los del recién nacido. Madre e hijo, se entrelazan en una relación simbiótica durante los primeros meses de vida y el Estado debe garantizar las mejores condiciones posibles para que esa relación se desarrolle de modo tal que el niño(a) adquiera todo lo que necesita para su cabal desarrollo físico, mental y socio afectivo.

Se puede afirmar que la licencia de maternidad es un derecho fundamental, cobija a la madre y al hijo y responde a principios superiores del Estado como el respeto de la dignidad humana, la solidaridad social y la familia como núcleo esencial de la sociedad:

Ha dicho la Corte Constitucional:

“Por tanto, esta prestación no es sólo una manifestación del principio de solidaridad social, si no, también, una consecuencia de la protección consagrada en el artículo 43 de la Constitución de 1991 según la cual la mujer, “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este un subsidio alimentario si entonces estuviese desempleada o desamparada.”

Además de esta protección especial, la licencia de maternidad es el resultado del cumplimiento efectivo de los principios constitucionales de amparo a la familia como institución básica de la sociedad, y los derechos de la madre y del menor a la vida digna y al mínimo vital”¹⁰.

Por lo anterior, este proyecto de ley tiene el propósito de ir a la par de la jurisprudencia constitucional, reafirmar esos principios y propiciar condiciones mejores a las hoy existentes, en beneficio de las madres, sus hijos y en suma, de la sociedad colombiana.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia SU – 070 de 2013. M.P: Alexei Julio Estrada.

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T – 216 de 2010. M.P: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

5. Beneficios de la atención y cuidado a los niños(as)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), recomienda que las madres den pecho de manera exclusiva al menos durante los primeros seis (6) meses, y que continúen alimentando con leche materna durante dos (2) años o más. La leche humana ofrece beneficios óptimos a todos los bebés, incluyendo prematuros y enfermos. La Asociación Americana de Pediatría alienta a los pediatras a promover, proteger y apoyar la lactancia en sus prácticas privadas, en hospitales, escuelas de medicina, comunidades y a nivel nacional.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud, asociaciones de cuidado a la salud y agencias gubernamentales de salud ratifican la evidencia científica que demuestra la clara superioridad de la leche humana, y los peligros asociados a los productos lácteos artificiales¹¹.

La lactancia materna es la forma ideal de aportar a los niños pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludables. Prácticamente todas las mujeres pueden amamantar, siempre que dispongan de buena información y del apoyo de su familia y del sistema de atención de salud.

La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante seis meses, la introducción de alimentos apropiados para la edad y seguros a partir de entonces, y el mantenimiento de la lactancia materna hasta los 2 años o más¹².

Por lo anterior, es necesario crear conciencia en torno a la disponibilidad que tienen las madres en el mundo actual para alimentar (amamantar a sus hijos). Nótese como la OMS recomienda la lactancia exclusiva por lo menos hasta los seis (6) meses de edad y sugiere para un óptimo desarrollo del niño(a) hacerlo hasta los 2 años o más.

Pese a las anteriores recomendaciones, en el contexto colombiano encontramos dos circunstancias que dificultan cumplirlas: En primer lugar, una licencia de maternidad de 98 días que ocasiona que en un considerable número de casos las madres opten por interrumpir abruptamente la lactancia materna y en segundo lugar, el incumplimiento por parte de las empresas y entidades públicas de las provisiones establecidas en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido 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 y,
- Establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

Es decir, en la actualidad y especialmente en las grandes ciudades no tiene sentido conceder dos descansos de treinta (30) minutos para la lactancia materna, sencillamente porque son insuficientes para el desplazamiento al hogar y el retorno al

¹¹ La lactancia materna no tiene precio. No existe sustituto para la leche humana.

¹² <http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/> Organización Mundial de la Salud (OMS) – Lactancia materna.

lugar de trabajo y si a eso le sumamos que no es usual que se implementen salas de lactancia en las empresas y entidades, encontramos como desafortunada consecuencia lo que se señaló con anterioridad: las madres optan por desistir abruptamente de la lactancia y los niños(as) terminan siendo amamantados, a lo sumo, los tres (3) primeros meses.

a) **Socio afectivos**

Quienes han estudiado en detalle y con rigor científico la lactancia materna y sus beneficios, coinciden en afirmar que amamantar a un bebé no sólo lo alimenta y le proporciona defensas para el organismo, sino que también provoca una “acción inmunológica” en el aspecto afectivo.

En este aspecto reside una de las claves de la lactancia materna: el vínculo que se establece entre la madre y el hijo. Desde esta perspectiva, la lactancia formaría parte de un complejo de actitudes maternas que implican una mayor interacción afectiva-comunicacional y lúdica con el niño, a través del contacto piel a piel, mirada, sostén, mimos, presencia, lo que sumado ayuda a fortalecer la relación de amor y enriquecimiento mutuo que se gesta entre los dos.

Estas primeras vivencias afectivas del niño serán los pilares de su vida emocional. El comienzo de la serie de improntas vinculares que se sucederán a lo largo de toda la vida, habitualmente denominado el “eslabón de las cadenas vinculares”. Estas primeras experiencias se dan en la gestación y en la infancia, dejando huellas que se proyectarán con singular fuerza con el correr de los años¹³.

En consecuencia se puede afirmar que la lactancia no solo tiene un valor nutricional. Para el bebé, el pecho de su madre es afecto, consuelo, seguridad y comunicación entre la madre y el hijo.

Diversos estudios apuntan que la lactancia materna prolongada aporta beneficios psicológicos al niño. De hecho, a pesar de los innumerables prejuicios culturales, no existe ningún estudio que asocie la lactancia materna prolongada con problemas de tipo social, si no todo lo contrario¹⁴.

Se ha observado relación entre la lactancia materna prolongada y un mejor desarrollo cognitivo, psicomotor y del lenguaje y mayor agudeza visual. Esto es razonable teniendo en cuenta que el desarrollo neuronal y psicomotor del niño continúa más allá de los 2 años de edad. Así, no es de extrañar que la lactancia después de los 2 años beneficie este desarrollo.

La lactancia materna afianza el vínculo afectivo entre madre e hijo, por ello, la continuación de la lactancia estaría reforzando dicho vínculo durante más tiempo, lo cual beneficia al niño en cuanto a su afectividad y seguridad básica.

¹³ <http://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/la-lactancia-materna-fundamental-para-el-crecimiento-del-nino/>

¹⁴ <http://www.elbebe.com/lactancia-materna/que-beneficios-psicologicos-tiene-lactancia-materna-prolongada>

Además, evitar el destete precoz supone evitar también los problemas que éste conlleva. Si el niño no está preparado, finalizar la lactancia puede generarle inseguridad, ansiedad o estrés. La lactancia materna prolongada propicia que sea el propio niño el que abandone el amamantamiento de una manera natural, progresiva, respetando su ritmo de desarrollo y de crecimiento¹⁵.

Por lo anterior, se puede afirmar que la lactancia prolongada genera beneficios a los niños(as) en su parte afectiva, social y mental. Al contrario, terminarla de manera abrupta no es lo indicado, ni para la salud física ni para el desarrollo cognitivo y socio afectivo del menor.

b) Médicos

A continuación, se hace una lista con los principales beneficios médicos que trae la lactancia materna:

Sistema inmunológico reforzado y resistencia a las infecciones:

- El sistema inmunológico de los bebés no madura completamente antes de los dos años. La leche humana contiene varios agentes que, al ser transferidos a los niños, les ayudan a luchar contra las infecciones. Incluye agentes que actúan contra virus, bacterias y parásitos intestinales.
- La lactancia reduce la incidencia de infecciones respiratorias, infecciones en los oídos, pulmonía, diarrea, e infecciones en el sistema urinario.
- La lactancia ayuda a proteger contra el Síndrome de Muerte Súbita (SIDS).
- La leche humana contiene agentes que aumentan la respuesta inmunológica al polio, tétanos, difteria e influenza.

Protección contra enfermedades crónicas:

- La lactancia exclusiva durante un mínimo de cuatro meses reduce el riesgo de la diabetes Tipo I (diabetes mellitus de dependencia a la insulina) en niños con historial de diabetes en la familia.
- La lactancia exclusiva durante un mínimo de cuatro meses reduce la incidencia de asma y eczema.
- Elementos anti-inflamatorios en la leche humana reducen la incidencia de enfermedades del intestino como la enfermedad de Crohn y la colitis ulcerativa.
- Los bebés que han sido amamantados tienen una menor probabilidad de desarrollar la enfermedad de Hodgkin o leucemia durante la niñez.

Beneficios nutritivos, físicos y mentales:

¹⁵ Ibídem 14.

- La leche humana, perfectamente balanceada y de fácil digestión, constituye la forma ideal de nutrición para los bebés. La leche humana es menos estresante para los riñones inmaduros de los bebés, y contiene lípidos y enzimas que promueven una digestión eficiente y una mejor absorción de los nutrientes.
- La composición de la leche humana cambia durante el transcurso de la toma, del día, y a lo largo del tiempo, para ajustarse a las necesidades del bebé.
- La lactancia reduce el riesgo de obesidad en la infancia. Los bebés que han sido amamantados aumentan menos peso y están más delgados al año de nacidos que aquellos niños alimentados a base de fórmula.
- La leche humana contiene ácidos grasos poli-insaturados de cadena larga importantes para el desarrollo del cerebro.
- Niños en edad escolar que fueron amamantados obtienen mejores resultados en exámenes cognitivos y de medición de IQ, así como en exámenes que miden la agudeza visual.
- La lactancia reduce la incidencia de caries dental y la necesidad de ortodoncia.

A esta lista de beneficios médicos para los bebés hay que sumar beneficios médicos para las madres que amamantan:

Beneficios de la lactancia para la madre:

- Las mujeres que amamantan inmediatamente después del parto se benefician de un nivel mayor de oxitocina, la hormona que estimula las contracciones uterinas, disminuyendo así el riesgo de hemorragias en el posparto.
- Las mujeres que amamantan tienen mayor posibilidad de perder el peso que aumentaron durante el embarazo y menor probabilidad de padecer obesidad.
- La lactancia reduce el riesgo de cáncer de ovarios y de mama pre-menopáusico, de enfermedades del corazón, y de osteoporosis. Mientras más meses haya amamantado durante su vida, mayor será la protección.
- La lactancia exclusiva retrasa el reinicio del ciclo menstrual de 20 a 30 semanas y puede reducir el riesgo de anemia.

Por los anteriores beneficios en la salud del bebé y la madre, se pretende extender la licencia de maternidad, con la finalidad de facilitar la lactancia.

Es importante reiterar lo que se dijo al comienzo de este capítulo, en el sentido que prácticamente toda mujer está en capacidad de lactar, lo que requiere es la información suficiente y un sistema de salud que le provea de las facilidades para hacerlo.

6. La Licencia de Maternidad

Este proyecto de ley busca estimular la adecuada atención y cuidado de nuestros recién nacidos, incentivando a los padres con un eventual aumento en la licencia de maternidad.

Por lo anterior se dedica un capítulo específico para hablar de ella, de su importancia y de su regulación.

¿Qué es la licencia de maternidad?, es lo que debemos preguntarnos en este punto del proyecto.

Pues bien, la licencia de maternidad es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de 18 años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente¹⁶.

¿Cuánto tiempo tiene la trabajadora por concepto de licencia de maternidad?

Como se señaló anteriormente, pero aquí se explicará con mayor detalle, la Ley 1468 de 2011 amplió la licencia de 12 a 14 semanas. El artículo 1º de esa Ley, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 1º. *El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:*

Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. (...)”

Respecto de la manera como se deben tomar esas catorce (14) semanas de licencia, la ley dice que 1 o 2 semanas, a elección de la madre, se deben tomar antes del parto (pre-parto) y 12 o 13 semanas, según sea el caso, con posterioridad al parto (post-parto). Excepcionalmente y por razones médicas las catorce (14) semanas pueden resultar con posterioridad al parto.

En términos médicos pero también legales, el tiempo que tiene la trabajadora por concepto de licencia de maternidad, se divide en: (pre-parto) o descanso pre-natal y (post-parto) o descanso post-natal

a) Descanso pre-natal:

Es el periodo de tiempo del cual debe disponer la madre con anterioridad a la fecha del parto. Esto es apenas obvio, si se tienen en cuenta consideraciones médicas. El derecho al descanso pre-natal se justifica y está acorde con la complejidad natural del último periodo de embarazo, en donde es aconsejable que la mujer deje de trabajar y realice actividades mucho más livianas que de costumbre. Es decir, se justifica la protección legal al descanso pre-natal.

¹⁶ <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/maternidad.html>

Cómo está regulado el descanso pre-natal en la legislación colombiana?

Actualmente el descanso pre-natal consta de una (1) o dos (2) semanas, a elección de la madre. Lo que busca la legislación vigente es que por regla general la madre pueda disponer siquiera de una (1) o dos (2) semanas previas al parto, siendo esto lo que se conoce como descanso pre-natal.

Es importante señalar que en la ley colombiana vigente nada se dice respecto de un eventual “descanso pre-natal suplementario”, para aquellos casos en los cuales por prescripción médica sea necesario que la madre cese sus actividades cotidianas con una anterioridad superior a las dos (2) semanas que le concede la ley. Esto en caso de producirse una enfermedad derivada del embarazo.

Por lo anterior, en este proyecto de ley se regula dicha circunstancia y se genera una especial protección para aquellas madres que por enfermedad derivada del embarazo deban cesar sus actividades laborales con una antelación superior a las dos (2) semanas otorgadas por la ley. Esa protección consiste en el disfrute obligatorio de por lo menos dieciséis (16) semanas post-parto. De esa manera se garantiza una estadía mínima de tiempo con el recién nacido, independientemente de la anterioridad con que haya tenido que entrar a licencia.

b) Descanso post-natal

Es el periodo de tiempo del cual debe disponer la madre con posterioridad a la fecha del parto. La justificación de este descanso se encuentra desde luego en la necesidad de que la mujer se recupere del parto, pero también para que pueda compartir tiempo completo con su hijo recién nacido, durante sus primeros meses de vida, período de extrema importancia en la relación afectiva con su bebé, y también en su amamantamiento.

Actualmente en Colombia el descanso post-parto consta de doce (12) o trece (13) semanas, a elección de la madre.

Lo que se evidencia desde el punto de vista médico es que las doce (12) o trece (13) semanas post-parto son insuficientes para proporcionarle el cuidado y la atención requeridas al bebé, por las razones expuestas en el Capítulo 5 de la exposición de motivos y en especial, por las causas objetivas que impiden cumplir con la recomendación de la OMS: Una licencia de maternidad corta y la inexistencia de lugares adecuados en las empresas y demás lugares de trabajo, para amamantar.

Por lo anterior, algunos países de la región (Chile por ejemplo) contemplan en su legislación opciones interesantes como el *derecho a un permiso post-natal parental* que corresponde al tiempo de descanso inmediatamente posterior al período de reposo o descanso postnatal.¹⁷.

¹⁷ Ley 20.545. En Chile la legislación laboral contempla seis (6) semanas de descanso prenatal y doce (12) después del parto. Adicionalmente existe el permiso postnatal parental que tiene dos modalidades: un permiso postnatal completo, cuya duración es de las 12 semanas inmediatamente siguientes al término del descanso postnatal, con derecho a percibir el 100% del correspondiente subsidio, o bien un permiso

7. Comparativo con otros países.

En el derecho comparado existen variaciones en cuanto a la regulación jurídica de las licencias de maternidad y paternidad. Se evidencian diferencias entre los países europeos y los latinoamericanos, siendo los primeros, los que ofrecen mayores garantías para los padres y los hijos, toda vez que se conceden licencias más prolongadas.

También es de anotar que en algunos países tanto de Europa como de Suramérica existe la posibilidad de disfrutar de la licencia aún posterior al descanso post-parto, recibiendo la madre un porcentaje de su salario.

Veamos a continuación en dos cuadros comparativos, por separado, la situación en algunos países de Europa y en América Latina, particularmente en Suramérica.

EUROPA¹⁸

<u>PAÍS</u>	<u>LICENCIA DE MATERNIDAD</u>	<u>LICENCIA DE PATERNIDAD</u>
ALBANIA	1 año	
ALEMANIA	140 días recibiendo el 100% del salario más 1 año recibiendo el 67% del salario (máx. 1800 euros)	Un año recibiendo el 67% del salario (máx. 1800 euros)
AUSTRIA	112 días	De 1 a 3 años. Porcentaje de la última nómina por un año o 436 euros al mes por tres años
BÉLGICA	105 días	10 días
BIELORRUSIA	126 días	
BULGARIA	2 años. El primero al 100% del salario. El segundo con el 50%	El padre o el abuelo pueden acogerse a los derechos maternos de la madre
CHIPRE	112 días	
DINAMARCA	1 año a repartir entre los padres. La madre debe coger al menos 126 días y el padre 14 días	Por lo menos 14 días
ESLOVENIA	84 días	11 días
ESPAÑA	112 días	15 días
FINLANDIA	105 días más 158 días a repartir con el padre	18 días más 158 días a repartir con la madre
FRANCIA	112 días	14 días

postnatal parental parcial, en que la madre decide reincorporarse a su trabajo, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el descanso tendrá una duración de 18 semanas con derecho a un subsidio equivalente al 50% del subsidio postnatal que percibía. En caso que la madre trabajadora opte por la segunda alternativa, tendrá derecho a percibir por concepto de remuneraciones, a lo menos, el 50% de los estipendios fijos establecidos en su contrato de trabajo, y las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho, como lo son entre otras, las comisiones.

¹⁸ Tomado de <http://www.bebesymas.com/noticias/permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>

GRECIA	119 días	
HOLANDA	112 días	2 días
HUNGRÍA	168 días	5 días
IRLANDA	182 días de los cuales 112 se pueden repartir con el padre	112 que se pueden repartir con la madre
ISLANDIA	90 días más 90 días a repartir con el padre	90 días que se pueden repartir con la madre
ITALIA	154 días	91 días
LETONIA	112 días	10 días
LIECHTENSTEIN	56 días	
LITUANIA	2 años. El primero con el 100% del salario. El segundo con el 80%.	30 días
LUXEMBURGO	112 días	
MALTA	98 días	2 días
NORUEGA	392 días con el 80% del salario o 322 días con el 100%	70 días
POLONIA	Entre 112 y 126 días	14 días
PORTUGAL	120 días con el 100% del salario o 150 días con el 80% del salario.	15 días
REINO UNIDO	273 días	Entre 14 y 28 días
REPÚBLICA CHECA	196 días	
RUMANIA	126 días	126 días
SUECIA	480 días. Los primeros 390 días con el 80% del salario	70 días
SUIZA	112 días	3 días
TURQUÍA	112 días	3 días
UCRANIA	126 días	
RUSIA	140 días	

En términos generales se puede decir que los países nórdicos (Finlandia, Islandia, Dinamarca, Suecia y Noruega) son los más aventajados en políticas sociales, con medidas que fomentan la igualdad entre padre y madre y facilitan la conciliación laboral y familiar.

Los permisos de maternidad y paternidad más largos son los de Suecia con 480 días (16 meses), le sigue Noruega con 392 días (56 semanas) con el 80% del salario o 322 días (46 semanas) con el 100% del salario.

En cuanto a igualdad de licencia entre madre y padre, se puede afirmar que por razones obvias, la regla general es que la madre tenga una mayor licencia que el padre.

El único país que tiene exactamente los mismos derechos entre permisos de maternidad y paternidad es Islandia y, curiosamente, Austria ofrece más días libres para la paternidad que para la maternidad.

Un modelo que no es estrictamente igualitario, pero que permite a ambos compartir el permiso es el de Finlandia. La madre tiene derecho a 105 días de permiso y el padre a 18, pero ambos pueden compartir además 158 días desde el nacimiento del hijo¹⁹.

En cuanto a los países suramericanos tenemos esta situación:

SURAMÉRICA²⁰

PAÍS	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD
ARGENTINA	90 días. 6 meses por hijo con síndrome de Down.	2 días. 5 días para algunos funcionarios públicos. 20 días en algunas provincias.
BOLIVIA	45 días antes y 45 días del parto, ampliables por enfermedad.	
BRASIL	120 días en el sector privado 180 días en el sector público	5 días.
CHILE	18 semanas más un permiso post-natal parental que puede ser de 12 semanas más devengando el 100% de un subsidio o de 18 semanas devengando el 50% del subsidio post-natal	5 días.
COLOMBIA	14 semanas	8 días
EL SALVADOR	12 semanas	
ECUADOR	12 semanas	Regla general: 10 días. 15 por adopción, prorrogables en 5 días por nacimiento múltiple, en 8 días por nacimiento prematuro y en 25 días en caso de enfermedad degenerativa o discapacidad severa del niño.
PARAGUAY	12 semanas	2 días
PERÚ	Regla general: 90 días 30 días más en caso de parto múltiple 30 días por adopción	4 días
URUGUAY	12 semanas en el sector privado 13 semanas en el sector público 6 semanas por adopción	10 días en el sector público 3 días en el sector privado 6 semanas por adopción
VENEZUELA	18 semanas 10 semanas por adopción	Regla general: 14 días 21 días por parto múltiple 28 días por enfermedad del niño o la madre

Fuente: Elaboración sobre la base de las legislaciones laborales de los respectivos países, páginas oficiales de los Ministerios y Parlamentos. Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2011.

8. Conclusiones.

- i) El presente proyecto de ley parte de la necesidad de ampliar la licencia de maternidad por lo menos a dieciocho (18) semanas. Esto con la finalidad de seguir

¹⁹ Ibídem 13.

²⁰ Desafíos. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los objetivos de desarrollo del milenio. Cuidado infantil y licencias parentales. Unicef 2011.

las recomendaciones de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud. La OIT en Recomendación No. 191 de 2000 señala que los Estados deben procurar una licencia de maternidad de por lo menos 18 semanas y la OMS recomienda que las madres den pecho de manera exclusiva al menos durante los primeros seis (6) meses, y que continúen alimentando con leche materna durante dos (2) años o más.

ii) Teniendo en cuenta lo anterior, es indispensable crear conciencia en todos los estamentos: Gobierno Nacional, Congreso de la República, sector privado y sociedad en general respecto de la importancia que tiene el adecuado cuidado los niños(as) durante sus primeros meses de vida, pues estos son determinantes en su desarrollo físico, cognitivo y socio afectivo. La inversión que haga el Estado y la sociedad en los primeros meses de la infancia, se traduce a mediano y largo plazo en importantes retornos sociales y de desarrollo humano. Por eso vale la pena considerar esta iniciativa.

iii) Consecuente con lo anterior, además de ampliar la licencia de maternidad a dieciocho (18) semanas, se propone crear un incentivo que permita extenderla hasta por seis (6) semanas más para completar un total de veinticuatro (24), siempre y cuando el niño(a) evidencie adelanto en su desarrollo físico, motriz y cognitivo. Para acceder a este beneficio los padres deberán contar con certificación expedida por la empresa promotora de salud (E.P.S), previo concepto favorable del pediatra tratante.

iv) Para lo anterior, el Ministerio de Salud, deberá reglamentar en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la Ley, el contenido de la certificación y los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el pediatra tratante a efectos de expedirla.

v) Conscientes del rol que juega el padre en la familia y siendo muy importante en la consolidación del vínculo familiar, el proyecto de ley también propone la ampliación de la licencia de paternidad de ocho (8) a quince (15) días hábiles.

vi) El proyecto de ley también regula una situación especial y es aquella en la que por motivos médicos la madre tiene que dejar su trabajo con una antelación superior a las dos (2) semanas que la ley autoriza para el descanso pre-parto. En ese evento y con la finalidad de que la madre disponga del tiempo mínimo suficiente para el cuidado del bebé, se establece que en ningún caso, el descanso post-parto podrá ser inferior a dieciséis (16) semanas.

De los Honorables Congresistas,

TATIANA CABELLO FLÓREZ
Representante a la Cámara

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Senador de la República