



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

[www.imprensa.gov.co](http://www.imprensa.gov.co)

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXX - N° 1889

Bogotá, D. C., viernes, 17 de diciembre de 2021

EDICIÓN DE 50 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

[www.secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co)

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

[www.camara.gov.co](http://www.camara.gov.co)

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### PONENCIAS

#### **PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE PROYECTO DE LEY NÚMERO 204 DE 2021 SENADO**

*por medio de la cual se establecen disposiciones tendientes a fortalecer la estabilidad laboral, y adoptar la estabilidad contractual para la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja en las diferentes modalidades de contratación.*

#### **PARTE MOTIVA**

##### **PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE PROYECTO DE LEY No. 204 DE 2021 SENADO**

*“Por medio de la cual se establecen disposiciones tendientes a fortalecer la estabilidad laboral, y adoptar la estabilidad contractual para la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja en las diferentes modalidades de contratación*

#### **1. EL INFORME DE PONENCIA.**

El objetivo del presente documento es presentar ponencia positiva para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 204/2021 Senado “Por medio de la cual se establecen disposiciones tendientes a fortalecer la estabilidad laboral, y adoptar la estabilidad contractual para la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja en las diferentes modalidades de contratación” con lo que se busca que el Proyecto de Ley continúe su trámite aprobatorio en Primer Debate (con o sin modificaciones adicionales) en el Congreso de la República.

#### **2. TRÁMITE Y ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.**

El Proyecto de Ley No. 204/2021 Senado fue radicado el día 07 de septiembre de 2021 en la Secretaría General del Senado de la República. Son autores de la iniciativa legislativa las y los Honorables Representantes Carlos Ardila Espinosa, Jaime Rodríguez Contreras, Harry Giovanni González García, Faber Alberto Muñoz Cerón, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, Rodrigo Rojas Lara, José Luis Correa López, Alexander Bermúdez Lasso, Ciro Fernández Núñez, Carlos Julio Bonilla Soto, Diela Liliana Benavides Solarte, José Eliecer Salazar López, Felipe Andrés Muñoz Delgado, Elizabeth Jay-Pang Diaz, Víctor Manuel Ortiz Joya, Adriana Gómez Millán, Jhon Arley Murillo Benítez, Alejandro Carlos Chacón Camargo, Luciano Grisales Londoño, César Lorduy Maldonado, José Luis Pinedo Campo y Katherine Miranda Peña.

Mediante comunicación enviada por el Honorable Secretario de la Comisión, fuimos designadas como Ponentes del proyecto en referencia para rendir informe de ponencia para primer debate en la Comisión VII del Senado de la República, ponencia que rendimos por medio de este oficio, para su discusión y aprobación en los próximos días al interior de la Comisión Séptima del Senado de la República.

### **3. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.**

El Proyecto de Ley tiene como objeto otorgar a mujer embarazada y su cónyuge las herramientas que garanticen la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados entre otras normas en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.

### **4. CONTENIDO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.**

El presente proyecto de ley que busca otorgar seguridad jurídica a los empleadores, empleadas, empleados, contratantes y contratistas, quienes de antemano podrán conocer en la Ley ordinaria sus obligaciones y derechos durante el embarazo y lactancia. Es así como a lo largo del articulado se incorporan de manera explícita diversas herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral y contractual. En concreto, en el artículo segundo se establece el fuero de maternidad y paternidad reconociendo la estabilidad laboral reforzada y el trato preferente a las mujeres en estado de embarazo así como a sus parejas, frente a la mujer debido a su condición de sujeto de especial protección, indistintamente de la modalidad contractual en que se dé la vinculación y con respecto al padre entendiendo su labor de contribuir en la garantía de protección de los derechos fundamentales del recién nacido o el no nacido.

En el artículo tercero se consigna la presunción de que toda terminación o no renovación del vínculo laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria en el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto, sin embargo, se admite prueba en contrario. Frente a la expresión “contractual de cualquier tipo” consideramos que es acertada en la medida en que la discriminación a la mujer embarazada no sólo ocurre en escenarios laborales o cuasilaborales, sino también en todo tipo de escenarios contractuales como el arrendamiento, el suministro, etc. Corresponderá entonces al operador jurídico hacer una lectura ponderada y razonable de la norma al momento de evaluar la conducta posiblemente discriminatoria, con el fin de determinar si las normas aquí contempladas deben aplicarse o no al caso particular. Pero en todo caso estimamos que la expresión mencionada debe estipularse para proteger los derechos constitucionales de la mujer hacia lo más y no hacia lo menos.

En el artículo 4 se modifica el artículo 240 del CST y se incluye una sanción al empleador o contratante que despide a una mujer en estado de embarazo sin solicitar la autorización por parte del inspector de trabajo, aún para los casos de personas vinculadas mediante la figura de prestación de servicios.

En el capítulo Segundo del presente proyecto Ley se desarrollan las reglas específicas a seguir en las diferentes modalidades de contratación y las condiciones necesarias para dar por terminada la relación laboral o contractual con las mujeres embarazadas. Se estipulan además las respectivas sanciones o indemnizaciones que debería asumir el empleador.

Con todo lo anterior, el presente proyecto busca regular la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación, mediante una ley ordinaria, en atención a los diferentes pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional frente al asunto.

## **5. ANTECEDENTES**

La estabilidad laboral reforzada por maternidad es un derecho de rango constitucional reconocido expresamente en el artículo 43 de la Constitución Política y desarrollado ampliamente por la jurisprudencia. Sin embargo, desde la jurisdicción laboral y desde la Corte Constitucional se ha señalado que existe un vacío de rango legal respecto de la protección a la mujer embarazada en las diversas formas de contratación y vinculación.

Así, ni el Código sustantivo del trabajo, expedido en el año 1961, ni ninguna otra ley posterior, ha establecido las reglas que deben seguir los jueces para proteger la estabilidad laboral de la mujer embarazada en casos distintos al contrato de trabajo a término indefinido. Por esta razón los jueces de la República han debido aplicar directamente la Constitución Política y los principios generales del Derecho, para así resolver las lagunas normativas frente a casos como el de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, empresas temporales, o incluso en casos de contrato de obra o a término fijo, o en los de vinculaciones de servidores públicos.

Los avances jurisprudenciales en la protección laboral de la mujer embarazada son meritorios y dan muestra de la existencia efectiva de este derecho en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, dichos avances jurisprudenciales no eximen al legislador del deber constitucional de actualizar la Legislación laboral colombiana de manera tal que se armonice con el art. 43 de nuestra Constitución y con los diversos tratados internacionales que regulan la materia y han sido ratificados por Colombia. Más aún, siguiendo las funciones constitucionales de cada rama del poder público, se hace necesario expedir el presente paquete de normas de rango legal, para con ello ofrecer normas claras y precisas sobre el asunto, y así contribuir a la seguridad jurídica de todos los actores del mercado laboral.

## **6. JUSTIFICACIÓN Y CONSIDERACIONES DEL PROYECTO DE LEY.**

### **6.1. Fundamento constitucional y convencional de la iniciativa.**

#### **6.1.1. El Estado como garante de protección a la madre.**

En Colombia está prohibido expresamente en la Constitución, la normatividad laboral y los tratados de la OIT ratificados, terminar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo sin autorización previa del inspector de trabajo.

Así, el artículo 13 de la Constitución, “Principio de Igualdad”, establece que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. El artículo 53 de la misma Carta señala que todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado de forma intempestiva, la garantía a la seguridad social.

Adicionalmente, el Artículo 43 estableció la protección constitucional a la estabilidad laboral durante el embarazo y después del parto, de la siguiente forma:

*“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”*

Por su parte, el Código Sustantivo del trabajo señala en el artículo 236 que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Igualmente, el artículo 207 de la Ley 100 de 1993, establece que las madres afiliadas en el régimen contributivo tienen derecho a que su respectiva E.P.S. les reconozca y pague la licencia por maternidad.

Así mismo, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos, cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

---

<sup>1</sup> Constitución Política de Colombia (1991)

Adicionalmente, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia; esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. De esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación. De otro lado, el artículo 241 dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia. Incluso, el artículo 237 determina que, en caso de aborto, se debe otorgar a la mujer un descanso remunerado.

Diversos instrumentos internacionales, que tienen carácter vinculante para el Estado Colombiano, estatuyen protecciones para la mujer embarazada de del siguiente tenor:

- i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.*
- ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo.*
- iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado.*
- iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante.*
- v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora “atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad”.*
- vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.*
- vii) El Convenio número tres de la OIT señala que “en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...”.*

viii) *La Recomendación 191 de la OIT,[26] desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los permisos laborales durante el período de lactancia”<sup>2</sup>*

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por los derechos del que está por nacer o el recién nacido. Sin embargo, se debe determinar a través del conocimiento del empleador la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada, por lo que dicho conocimiento, manifiesta la corte que puede darse por notificación directa, hecho notorio, noticia de un tercero.

*En términos generales, la Corte Constitucional ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”<sup>3</sup>.*

Finalmente, en la sentencia T-583 de 2017, se reitera que el conocimiento del empleador al inicio de la relación laboral, se aplica únicamente para determinar el grado de protección, y no como presupuesto para establecer la procedencia del fuero de maternidad:

*“El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.*

*El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”<sup>4</sup>.*

Es así, que la legislación relativa a la protección laboral de la mujer embarazada no se ha

---

<sup>2</sup> Honorable Corte Constitucional, Sentencia T-030 del doce (12) de febrero de dos mil dieciocho (2018), Magistrado Ponente Dr. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

<sup>3</sup> Honorable Corte Constitucional, Sentencia T-030 del doce (12) de febrero de dos mil dieciocho (2018), Magistrado Ponente Dr. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

<sup>4</sup> Honorable Corte Constitucional, Sentencia T-583 del diecinueve (19) de septiembre de dos mil diecisiete (2017), Magistrada Ponente: Dra. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

adaptado a las evoluciones constitucionales, jurisprudenciales, ni a las del mercado laboral, que entre otras, se caracteriza por la precarización de las garantías laborales mediante el uso del contrato de prestación de servicios. Por ello se hace necesario atender a las exhortaciones de la Rama Judicial, y debatir y aprobar un paquete de medidas protectoras de la mujer embarazada que se compadezca con las realidades del mercado actual, y los mandatos internacionales y constitucionales.

### 6.1.2. Principio del interés superior del Niño.

EL Estado Colombiano ha reconocido una protección especial a los derechos fundamentales de los niños, entre otras en su Carta Constitucional, al respecto en su artículo 44 Superior estableció que:

*“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. // Gozaran 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”.*

Lo que en concepto de la Honorable Corte Constitucional de acuerdo a lo indicado por esta corporación en la Sentencia C-569 de 2016, como primer interprete hermenéutico de la norma es el reconocimiento de

*“cinco reglas: (i) el reconocimiento del carácter fundamental de los derechos de los niños; (ii) la protección frente a riesgos prohibidos; (iii) la corresponsabilidad de la familia, la sociedad y el Estado en la asistencia y protección de los niños; (iv) la garantía de desarrollo integral del niño; y (v) la prevalencia del interés superior del niño”*

Deber de protección especial establecido por el texto Superior Constitucional, tal y como lo ha reconocido la Honorable Corte Constitucional en cumplimiento de la labor de *“guarda de la integridad y supremacía de la Constitución”*, establecida por el mismo artículo 241 constitucional, No solamente en virtud del artículo 44 constitucional, en cuanto de acuerdo con indicado por el mismo Tribunal Constitucional en la misma Sentencia C-569 de 2016, corresponde a un deber de protección establecido por diferentes convenciones o instrumentos internacionales que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico a la luz del artículo 93 constitucional y los cuales *“deben ser utilizados con el propósito de interpretar el mencionado artículo 44”*

Al respecto honorable Corte Constitucional resalta como uno de los instrumentos más importantes en la materia la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual señala en su preámbulo la necesidad de protección y cuidado especial que les asiste a las niñas y niños. Convención su artículo tercero establece lo que la honorable Corte Constitucional en la mencionada providencia judicial ha interpretado como un deber general de protección, en virtud del cual los *“Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley”*

Este deber de protección ha sido establecido por otros instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que dispone en su artículo 24 que todo niño tiene derecho *“a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado”*, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece en su artículo 19 que todo *“niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado”*. Conjunto de preceptos constitucionales y convencionales que han llevado a la honorable Corte Constitucional a reconocer en su jurisprudencia constitucional *“a los niños como sujetos de protección constitucional reforzada”* lo cual implica en su concepto de acuerdo a lo expresado por el Alto Tribunal Constitucional en las Sentencias C-569 de 2016 y T-884 de 2011 *“la satisfacción de sus derechos e intereses debe constituir el objetivo primario de toda actuación, sea oficial o sea privada, que les concierna”*.

Como ya lo hemos mencionado, el precepto constitucional y convencional, reconoce el carácter de derecho fundamental de los derechos de los niños, incluyendo dentro de estos, el derecho al cuidado, el cual reviste una mayor importancia durante los días posteriores al nacimiento o siguientes a la adopción. Es precisamente frente a este derecho en el que, las licencias de maternidad y paternidad buscan contribuir, permitiendo a los padres que laboran, conciliar sus responsabilidades con el deber de cuidado a los hijos. Con el presente proyecto de ley a partir de la creación de dos sistemas alternativos de licencias, con respecto al sistema tradicional, esto es, la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, se pretende que los padres tengan opciones adicionales para cumplir con el deber de cuidado y de esa manera, propender por la materialización del derecho fundamental de los niños a recibir el cuidado de los padres.

Iniciativa legislativa que está orientada de manera clara hacia el establecimiento de medidas que buscan satisfacer los derechos e intereses del niño, lo cual como hemos indicado es un mandato superior al Estado y la Sociedad y más aún debe ser el objeto primario de toda actuación, sea oficial o sea privada. En este sentido debemos indicar que la iniciativa legislativa en primera instancia se constituye en una medida efectiva tendiente a garantizar el respeto pleno por los derechos fundamentales del niño en sus primeros años de vida, permitiéndole tener la seguridad jurídica de la estabilidad laboral de sus padres.

### **6.2. Tasa de natalidad en Colombia.**

La tasa bruta de natalidad, mide la frecuencia de los nacimientos ocurridos en un periodo en relación a la población total. Es el cociente entre el número medio anual de nacimientos ocurridos durante un periodo determinado y la población media del periodo. La tasa Bruta de Natalidad de Colombia fue de 14,4 lo cual significa que en el año 2018 nacieron en promedio 14,4 niños por cada mil (1000) habitantes del país. Para la construcción de esta tasa se tomó como numerador el total de nacidos vivos en el año 2018 proveniente del registro de estadísticas vitales y como denominador la población censada.

### **6.3. Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en América.**

A nivel de América cabe destacar la importancia que han dado los países a garantizar a la mujer embarazada igualdad en los derechos laborales que le son atribuidos a cualquier persona.

- **ARGENTINA**

El artículo 75 de la Constitución Nacional de Argentina establece que dentro de las funciones atribuidas al Congreso está la de “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”.

Por otra parte, en el artículo 14 ibídem, se establece que “(...) el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) protección contra el despido arbitrario (...)”

En este orden de ideas, se expide la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, la cual cuenta con un capítulo (II) relacionado únicamente con la protección a la maternidad y, en su artículo 177 establece que:

“(...) La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda mujer

durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior (...).”

En incumplimiento de lo anterior, se habla de la presunción de despido por causal de embarazo cuando se de en los 7 ½ meses anteriores o posteriores a la fecha del parto siempre y cuando se haya notificado debidamente el embarazo por parte de la empleada; en este caso, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, acumulada con la indemnización por despido y antigüedad que establece la misma norma.

- **CHILE**

El código de trabajo en Chile establece cómo se regulan las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, así como sus leyes complementarias. El título II de dicho código “DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR”, busca entre otros garantizar que ningún empleador condicione la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

El artículo 201 del código en mención, establece que la trabajadora gozará de fuero laboral durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad y por lo tanto, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 (vencimiento del plazo convenido en el contrato y/o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) y en las del artículo 160 (conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador, no concurrencia del trabajador, abandono del trabajo por parte del trabajador (...). Para el caso que dicha autorización sea necesaria, se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 174 ibidem:

“El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado

sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales. (...)

El fuero de que trata el artículo 201 del código de trabajo también es aplicable en los casos en que el padre haga uso del permiso postnatal parental que regula el mismo código o tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo a partir de cuando el juez confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor adoptado.

- **PERÚ**

La Ley General del Trabajo en Perú, que regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de este, y las relaciones colectivas de trabajo, y en su artículo 164 establece que es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, en especial cuando entre otros, se sustenta en el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado.

Relacionado con lo anterior y para el caso que nos ocupa se disponen los artículos 168, 167 y 170.

Artículo 168: “El despido es declarado nulo cuando el trabajador lo impugna expresamente probando haber estado en alguno de los supuestos del artículo 164° y el empleador no demuestra la existencia de causa justa de despido. No obstante, cuando el motivo invocado por el trabajador es alguno de los señalados en los numerales 1 y 3 de dicho artículo (**afiliación a un sindicato o embarazo**), se presume que el despido obedece a estos, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada. Si el despido es declarado nulo, el trabajador es repuesto en su empleo, sin afectar su categoría anterior, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 167°. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador de su derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 170°. *(Subrayado fuera de texto)*”

En caso de que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 164° y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, este es declarado injustificado, sin condena en costas.”

**Artículo 167:**

“La indemnización por despido injustificado, si el trabajador opta por esta, es equivalente: a) a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90) días, hasta un máximo de ocho (8) años; b) a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años; y c) a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba.”

**Artículo 170:**

“La sentencia que declara nulo el despido ordena:

- 1) La reposición del trabajador en el mismo puesto que venía desempeñando al producirse el despido salvo imposibilidad material, situación que deberá ser acreditada ante el juez, determinando que el trabajador sea readmitido en otro puesto de categoría no inferior; La reposición conlleva el derecho a la remuneración que percibía en la fecha en que se produjo el despido, incluyendo los incrementos y otros beneficios económicos que por ley, convenio colectivo o acto unilateral del empleador de efectos generales, le hubieran correspondido, así como las condiciones de trabajo propias del puesto a desempeñar;
- 2) El pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta la de la reposición efectiva del trabajador; y
- 3) Los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y sus intereses. El período dejado de laborar por el trabajador, cuyo despido es declarado nulo, es considerado como de trabajo efectivo para todos los fines incluyendo aquellos beneficios cuya percepción está condicionada a la prestación efectiva de labores, excepto para el derecho vacacional.”

- **MÉXICO**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, que entre otras regirán que “(...) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la

relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. (...).

En concordancia con lo anterior, La Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 que es responsabilidad del patrono, entre otras, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos y, en su artículo 170, que las madres trabajadoras tienen el derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

Cuando se presentan problemas en el reintegro, el artículo 48 de la ley *ibidem*, dispone que:

“(...) El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computado desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. (...)”.

- **ECUADOR**

La Constitución del Ecuador dedica su sección cuarta del capítulo tercero “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria” a las Mujeres Embarazadas y establece en su artículo 43 que:

“(...) El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (...).

Así mismo, el artículo 153 del Código de Trabajo de Ecuador establece que: “(...) No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en

la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (...)."

El código ibídem dispone en su artículo 154 que en el caso que exista una incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto que ocasione la ausencia de la mujer de su trabajo hasta por un año, tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa y este será justificado con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio por esa causa, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

- **ESTADOS UNIDOS.**

La Ley de Derechos Civiles de 1964 de los Estados Unidos en su título VII de igualdad de oportunidades de empleo se ha complementado con una legislación que prohíbe la discriminación por embarazo, edad y discapacidad, dentro de la que se encuentra el estatuto federal denominado Ley de Discriminación del Embarazo PDA (por sus siglas en inglés Pregnancy Discrimination Act).

La PDA prohíbe la discriminación por embarazo cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios, tales como licencia y seguro médico, y cualquier otro término o condición de empleo.

Si una mujer está temporalmente incapacitada para realizar su trabajo debido a una afección médica relacionada con el embarazo o el parto, el empleador u otra entidad cubierta deberá tratarla de la misma manera que trata a cualquier otro empleado temporalmente discapacitado. Por ejemplo, el empleador quizá tenga que otorgar tareas pasivas, asignaciones alternativas, licencia por discapacidad o licencia sin goce de sueldo a las empleadas embarazadas si también dispone eso para otros empleados temporalmente con discapacidad.

## 7. CONFLICTO DE INTERESES.

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 al 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”.

Procedo a indicar 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, así:

“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 se mantenga 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 (...).

Por tanto, y de forma 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 Representantes, ya que 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 conclusión, este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. Sin embargo, la decisión es netamente personal en cuanto a la consideración de hallarse inmerso en un conflicto de interés, por lo que se deja a criterio de las Honorables Senadoras y Senadores, basado en la normatividad existente y a juicio de una sana lógica.

## 8. IMPACTO FISCAL

Con relación al impacto fiscal del presente Proyecto de Ley nos remitimos a la Jurisprudencia del primer nivel hermenéutico en materia constitucional; la Honorable Corte Constitucional quien en la Sentencia C-625 de 2010 con ponencia del Honorable Magistrado Nilson pinilla estableció que:

*“Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. 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.*

*Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7º de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.*

*Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, y al interior de aquél el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la inviabilidad financiera de la propuesta que se estudia.*

*De allí que esta corporación haya señalado que corresponde al Gobierno el esfuerzo de llevar a los legisladores a la convicción de que el proyecto por ellos propuesto no debe ser aprobado, y que en caso de resultar infructuoso ese empeño, ello no constituye razón suficiente para tener por incumplido el indicado requisito, en caso de que las cámaras finalmente decidan aprobar la iniciativa cuestionada.”*

**9. CONSIDERACIONES FINALES**

La definición dada por el constituyente de nuestro Estado como Constitucional, Social y Democrático de Derecho a través de la Carta Constitucional, exige de sus instituciones actuar en búsqueda de garantizar la progresividad de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, y para el presente caso de los niños como personas con especial protección a la luz del derecho constitucional, sus madres, así como de sus cónyuges, parejas o compañeros permanentes.

El presente Proyecto de Ley pretende brindar mayores garantía de estabilidad a aquellas personas que siendo padres o madres no poseen una vinculación de prestación de servicios relacionados con actividades de trabajo que les garantice el derecho a la estabilidad laboral en las condiciones previstas por el ordenamiento jurídico vigente, como mecanismo tendiente a garantizar el derecho al mínimo vital y a la dignidad humana especialmente del no nacido o el niño que esta por nacer, evitando que el ejercicio de la maternidad o la paternidad pueda afectar o se constituya en causal de discriminación en el acceso al mundo del trabajo.

En esta oportunidad le corresponde a esta célula legislativa atender a su responsabilidad histórica y en desarrollo de ello acoger en su integralidad esta iniciativa legislativa, y dar el respectivo trámite legislativo previsto por el ordenamiento jurídico, permitiendo de esta forma hacer de la misma una Ley de la República que promueva, restablezca, garantice y proteja derechos fundamentales de personas con especial protección constitucional.

**10. PLIEGO DE MODIFICACIONES.**

Se proponen las siguientes modificaciones al texto del Proyecto de Ley:

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p><i>“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”</i></p>	<p><i>“Por medio de <u>la</u> cual se <u>establecen</u> <u>disposiciones</u> <u>tendientes a</u> fortalecer la estabilidad laboral, <u>y adoptar la</u> <u>estabilidad contractual para de las</u> mujeres embarazadas <u>y su</u></i></p>	<p>Se ajusta el nombre a las modificaciones realizadas en el contenido de la iniciativa, incorporando la protección de manera general a padres y</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
	<u>cónyuge, compañero (a) permanente o parejas en las diferentes modalidades de contratación</u> "	madres, así como la alusión a la estabilidad contractual a la que hace referencia la presente ley.
<p><b>Artículo 1°. Objeto:</b> La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada, independientemente del tipo de contrato, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.</p>	<p><b>Artículo 1°. Objeto:</b> La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada <u>y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja</u>, independientemente del tipo de contrato, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral <u>y contractual</u>, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ellas <u>y/o ellos, así como</u> al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados <u>entre otras normas</u> en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.</p>	<p>Se complementa el objeto de la norma, incorporando en el objeto de la iniciativa la protección al o la compañera permanente o pareja, al igual que se establece de manera textual el concepto de estabilidad contractual.</p>
<p><b>Artículo 2°. Fuero de maternidad.</b> La mujer en estado de embarazo y dentro de los seis (6) meses posteriores al parto gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente garantizando el periodo de lactancia materna, independientemente de su contratación debido a su condición de sujeto de especial protección, y</p>	<p><b>Artículo 2°. Fuero de maternidad y paternidad.</b> La mujer en estado de embarazo y <u>su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja</u> dentro de los seis (6) meses posteriores al parto gozarán <del>en todo momento</del> de estabilidad laboral <u>y contractual</u> reforzada y de un trato preferente garantizando el periodo de lactancia materna, independientemente de su</p>	<p>Se incorpora de manera textual el concepto de fuero de paternidad en el texto así como el de estabilidad contractual, finalmente se realizan ajustes en la redacción de la norma para darle sentido de conformidad con las modificaciones ya relacionadas en el texto.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posterior al parto, en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.</p> <p>La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea ésta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer embarazada a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.</p> <p><b>Parágrafo:</b> La protección otorgada a la mujer embarazada o en periodo de lactancia que trata la presente ley, no desnaturaliza el</p>	<p>contratación debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posterior al parto, en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.</p> <p>La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea ésta la jurisdicción <del>la</del> laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de <del>la</del> <u>mujer embarazada las madres y/o padres</u> a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, <del>por sobre las formalidades procesales.</del></p> <p><b>Parágrafo:</b> La protección otorgada a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, <u>y a su cónyuge, compañero (a)</u></p>	

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>contrato de prestación de servicios o las relaciones contractuales, legales y reglamentarias específicas que vinculen a las partes.</p>	<p><u>permanente o pareja, de la que</u> trata la presente ley, no desnaturaliza el contrato de prestación de servicios o las relaciones contractuales, legales y reglamentarias específicas que vinculen a las partes.</p>	
<p><b>Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo o del proceso de adopción:</b> Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación informado, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p> <p>De igual forma, se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicio, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de</p>	<p><b>Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo o del proceso de adopción:</b> Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación informado, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y <u>su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja, en cuyo caso</u> será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p> <p>De igual forma, se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicio, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de</p>	<p>Se ajusta la norma en forma similar y fortaleciendo el objeto de la iniciativa legislativa, de conformidad con las modificaciones realizadas en la norma.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>manera discriminatoria y con ocasión del proceso de adopción cuando dicha terminación ocurra después de que el empleador o contratante sea informado por la trabajadora de la notificación del ICBF de la fecha de entrega del niño o niña en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la madre adoptante y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p> <p><b>Parágrafo:</b> En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de éste la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.</p>	<p>manera discriminatoria y con ocasión del proceso de adopción cuando dicha terminación ocurra después de que el empleador o contratante sea informado por la trabajadora <u>o el trabajador</u> de la notificación del ICBF de la fecha de entrega del niño o niña en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la madre adoptante <u>y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja, en cuyo caso</u> será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p> <p><b>Parágrafo:</b> En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de éste la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.</p>	
<p><b>Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</b></p>	<p><b>Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</b></p>	<p>Se amplía los alcances de las disposiciones planteadas por la norma, en favor del padre.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
6. Conocer de las solicitudes de terminación anticipada unilateral de los contratos de prestación de servicios exclusivamente para los casos en que se presente el fuero de maternidad.	6. Conocer de las solicitudes de terminación anticipada unilateral de los contratos de prestación de servicios exclusivamente para los casos en que se presente el fuero de maternidad <u>y paternidad.</u>	
<p><b>Artículo 5°. Autorización Para Terminación del contrato.</b> Para poder terminar un contrato con justa causa a una persona bajo cualquier modalidad de contratación o dar por terminado anticipadamente de manera unilateral cuando se trate de un contrato de prestación de servicios durante el período de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</p> <p>El permiso de que trata este artículo para el caso de la vinculación laboral, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las justas causas preceptuadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de los contratos de prestación de servicios, o las vinculaciones legales y</p>	<p><b>Artículo 5°. Autorización Para Terminación del contrato.</b> Para poder terminar un contrato con justa causa a una persona bajo cualquier modalidad de contratación o dar por terminado anticipadamente de manera unilateral cuando se trate de un contrato de prestación de servicios durante el período de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</p> <p>El permiso de que trata este artículo para el caso de la vinculación laboral, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las justas causas preceptuadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de los contratos de prestación de servicios, o las vinculaciones legales y</p>	Sin modificación.

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>reglamentarias, se deberá regir bajo la naturaleza jurídica aplicable o las normas que la regula.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.</p>	<p>reglamentarias, se deberá regir bajo la naturaleza jurídica aplicable o las normas que la regula.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.</p>	
<p><b>Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y Sanción.</b>                      Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá:</p> <p>1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el</p>	<p><b>Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y Sanción.</b>                      Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación. deberá:</p> <p>1. Contratos a término fijo. Se considerará ineficaz el</p>	<p>Se realizan ajustes en la redacción de la norma, se extienden los beneficios de los estipulados normativos al padre y se suprimen especificaciones innecesarias planteadas en los mismos enunciados normativos.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro de reintegro podrá cambiar y ordenarse sin que implique una desmejora en las condiciones laborales o forma de vinculación según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.</p>	<p>despido de <u>él o</u> la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>2. Contrato a término indefinido. Se considerará ineficaz el despido de <u>él o</u> la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>3. Empresas de servicios temporales. Deberá reintegrarse <u>él o</u> la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro <del>de reintegro</del> podrá cambiar y ordenarse sin que implique una desmejora en las condiciones laborales o forma de vinculación según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.</p>	

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>4. Prestación de Servicios: se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Sin perjuicio de la cláusula penal que se haya pactado.</p> <p>5. Libre nombramiento y remoción: habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.</p> <p>Lo anterior no aplicará para cargos de libre nombramiento y remoción de alta dirección y confianza dentro del estado, como Ministros, Viceministros, y Director de Departamento Administrativo.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera par que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como</p>	<p>4. Prestación de Servicios. Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Sin perjuicio de la cláusula penal que se haya pactado.</p> <p>5. Libre nombramiento y remoción. Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.</p> <p>Lo anterior no aplicará para cargos de libre nombramiento y remoción de alta dirección y confianza dentro del <del>eEstado, como Ministros, Viceministros, y Director de Departamento Administrativo.</del></p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera <u>para</u> que la mujer embarazada <u>y</u> <u>cónyuge, compañero (a) permanente o pareja</u> puedan acceder a la licencia de maternidad <u>o de paternidad</u>, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo,</p>	

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>medida sustitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En todo caso, si la sanción se fuera a imponer pasados los seis (6) meses después del parto, se deberán reconocer las erogaciones, salarios o pagos dejados de percibir, de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente.</p>	<p>el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En todo caso, si la sanción se fuera a imponer pasados los seis (6) meses después del parto, se deberán reconocer las erogaciones, salarios o pagos dejados de percibir, de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente.</p>	
<p><b>Artículo 7°.</b> Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.</li> <li>2. Caducidad o vencimiento del contrato.</li> <li>3. Terminación del contrato por justa causa.</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o</p>	<p><b>Artículo 7°. Excepciones al empleador o Contratante.</b> Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y <u>de paternidad, así como</u> del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los <u>siguientes</u> casos <u>de</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exista <del>d</del><u>Desconocimiento</u> del estado de embarazo.</li> <li>2. Caducidad o vencimiento del contrato.</li> <li>3. Terminación del contrato por justa causa.</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o</p>	<p>Se ajusta la disposición normativa de conformidad con la modificación realizada a la norma en su objeto y se realizan modificaciones en el objeto de la iniciativa.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.</p>	<p>contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, <u>mediante comunicación</u> debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, <del>y o</del> que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.</p>	
<p><b>Artículo 8°. Protección del Estado:</b> De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses</p>	<p><b>Artículo 8°. Protección del Estado:</b> De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de</p>	<p>Se elimina una disposición reglamentaria que podría limitar la facultad reglamentaria del Gobierno Nacional.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:</p> <p>Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p><b>Parágrafo 1:</b> El Gobierno Nacional otorgará asistencia a las madres que se encuentren en la situación descrita por el artículo, a través de los programas de solidaridad de que disponga.</p> <p>Parágrafo 2: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</p>	<p>embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:</p> <p><u>1.</u> Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p><u>2.</u> Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p><u>3.</u> Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p><b>Parágrafo 1:</b> El Gobierno Nacional otorgará asistencia a las madres que se encuentren en la situación descrita por el artículo, a través de los programas de solidaridad de que disponga.</p> <p><del>Parágrafo 2: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</del></p>	

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p><b>Artículo 9°.</b> Adiciónese un párrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo 2°:</b> En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.</p>	<p><b>Artículo 9°.</b> Adiciónese un párrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo 2°:</b> En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.</p>	<p>Sin modificaciones</p>
<p><b>Artículo 10°.</b> Provisionalidad que ocupa cargo de carrera: Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:</p> <p>Los últimos cargos a proveer a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de</p>	<p><b>Artículo 10°. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera:</b> Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:</p> <p>Los últimos cargos a proveer a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de</p>	<p>Sin modificación.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó.</p> <p>En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente debe surtir su asignación o nombramiento. Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículo 51.</p>	<p>embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó.</p> <p>En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente debe surtir su asignación o nombramiento. Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículo 51.</p>	
<p><b>Artículo 11.</b> Carrera administrativa de entidad en liquidación: Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal</p>	<p><b>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación:</b> Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una</p>	<p>Se ajusta la redacción de la norma sin alterar el sentido de la misma.</p>

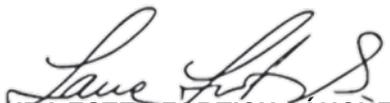
TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
<p>transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o, equivalente o superior al desempeñado con anterioridad.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 09° de la presente Ley.</p>	<p>planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual e, equivalente o superior al desempeñado con anterioridad.</p> <p><b>Parágrafo:</b> Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° <del>3°</del> del artículo <del>09°</del> <u>10°</u> de la presente Ley.</p>	
<p><b>Artículo 12:</b> Gozará de la estabilidad laboral reforzada quien tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia y la madre adoptante, que sea beneficiaria de aquel (la), no tenga un empleo y se encuentre afiliada al sistema de salud en calidad de beneficiaria del cónyuge o compañero (a) permanente.</p>	<p><del><b>Artículo 12:</b> Gozará de la estabilidad laboral reforzada quien tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia y la madre adoptante, que sea beneficiaria de aquel (la), no tenga un empleo y se encuentre afiliada al sistema de salud en calidad de beneficiaria del cónyuge o compañero (a) permanente.</del></p>	<p>Se suprime el artículo al resultar innecesario ante las modificaciones incorporadas al objeto mismo del proyecto de ley.</p>
<p><b>Artículo 13: Fuero de Maternidad para Madres Adoptantes.</b> Las madres adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para estos casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de</p>	<p><b>Artículo <del>13</del><u>12</u>:</b> <b>Fuero de Maternidad y paternidad para Madres y padres Adoptantes.</b> Las madres <u>y padres</u> adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral <u>y contractual</u> reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para estos casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de</p>	<p>Se modifica el artículo en el sentido de ajustar el estipulado normativo al objeto de la iniciativa legislativa.</p>

TEXTO APROBADO EN CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO	COMENTARIO
adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.	la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.	
<b>Artículo 14. VIGENCIA.</b> La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.	<b>Artículo 1413. VIGENCIA.</b> La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.	Se ajusta la denominación numérica del artículo, sin modificar el sentido o el alcance de la norma.

### 11. PROPOSICIÓN.

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, me permito rendir Ponencia Positiva y solicitar a la Comisión Séptima del Senado de la República dar primer debate en Senado al Proyecto de Ley No. 204/2021 Senado, *“Por medio de la cual se establecen disposiciones tendientes a fortalecer la estabilidad laboral, y adoptar la estabilidad contractual para la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja en las diferentes modalidades de contratación”* con el pliego de modificaciones y el texto propuesto a continuación.

De las Honorables Senadoras y Senadores.

  
**LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ**  
 Senadora de la República  
 Partido Liberal

  
**JOSÉ AULO POLO NARVÁEZ**  
 Senador de la República  
 Partido Verde

  
**MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL**  
 Senador de la República  
 Partido AICO.

## 12. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE.

### TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 204 DE 2021 SENADO

*“Por medio de la cual se establecen disposiciones tendientes a fortalecer la estabilidad laboral, y adoptar la estabilidad contractual para la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja en las diferentes modalidades de contratación”*

#### EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

#### DECRETA

**Artículo 1°. Objeto:** La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja, independientemente del tipo de contrato, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral y contractual, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ellas y/o ellos, así como al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados entre otras normas en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.

**Artículo 2°. Fuero de maternidad y paternidad.** La mujer en estado de embarazo y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja dentro de los seis (6) meses posteriores al parto gozarán de estabilidad laboral y contractual reforzada y de un trato preferente garantizando el periodo de lactancia materna, independientemente de su contratación debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posterior al parto, en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.

La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea ésta la jurisdicción laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso-administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de las madres y/o padres a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal.

**Parágrafo:** La protección otorgada a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, y a su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja, de la que trata la presente ley, no desnaturaliza el contrato de prestación de servicios o las relaciones contractuales, legales y reglamentarias específicas que vinculen a las partes.

**Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo o del proceso de adopción:** Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación informado, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja, en cuyo caso será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

De igual forma, se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicio, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y con ocasión del proceso de adopción cuando dicha terminación ocurra después de que el empleador o contratante sea informado por la trabajadora o el trabajador de la notificación del ICBF de la fecha de entrega del niño o niña en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la madre adoptante y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja, en cuyo caso será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

**Parágrafo:** En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de éste la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.

**Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:**

6. Conocer de las solicitudes de terminación anticipada unilateral de los contratos de prestación de servicios exclusivamente para los casos en que se presente el fuero de maternidad y paternidad.

**Artículo 5°. Autorización Para Terminación del contrato.** Para poder terminar un contrato con justa causa a una persona bajo cualquier modalidad de contratación o dar por terminado anticipadamente de manera unilateral cuando se trate de un contrato de prestación de servicios durante el periodo de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

El permiso de que trata este artículo para el caso de la vinculación laboral, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las justas causas preceptuadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de los contratos de prestación de servicios, o las vinculaciones legales y reglamentarias, se deberá regir bajo la naturaleza jurídica aplicable o las normas que la regula.

**Parágrafo:** Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.

**Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y Sanción.** Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación.

1. Contratos a término fijo. Se considerará ineficaz el despido de él o la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

2. Contrato a término indefinido. Se considerará ineficaz el despido de él o la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

3. Empresas de servicios temporales. Deberá reintegrarse él o la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse sin que implique una desmejora en las condiciones laborales o forma de vinculación según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.

4. Prestación de Servicios. Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Sin perjuicio de la cláusula penal que se haya pactado.

5. Libre nombramiento y remoción. Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.

Lo anterior no aplicará para cargos de libre nombramiento y remoción de alta dirección y confianza dentro del Estado.

**Parágrafo 1°.** En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera para que la mujer embarazada y cónyuge, compañero (a) permanente o pareja puedan acceder a la licencia de maternidad o de paternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.

**Parágrafo 2°.** En todo caso, si la sanción se fuera a imponer pasados los seis (6) meses después del parto, se deberán reconocer las erogaciones, salarios o pagos dejados de percibir, de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente.

**Artículo 7°. Excepciones al empleador o Contratante.** Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y de paternidad, así como del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los casos de:

1. Desconocimiento del estado de embarazo.
2. Caducidad o vencimiento del contrato.
3. Terminación del contrato por justa causa.

**Parágrafo 1°.** Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, mediante comunicación debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original; o que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.

**Artículo 8°. Protección del Estado:** De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:

1. Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,
2. Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,
3. Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrará inscrita al momento del reporte de la novedad.

**Parágrafo 1:** El Gobierno Nacional otorgará asistencia a las madres que se encuentren en la situación descrita por el artículo, a través de los programas de solidaridad de que disponga.

**Artículo 9°.** Adiciónese un párrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

**Parágrafo 2°:** En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.

**Artículo 10°. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera:** Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:

Los últimos cargos a proveer a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó.

En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente debe surtir su asignación o nombramiento. Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículo 51.

**Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación:** Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual, equivalente o superior al desempeñado con anterioridad.

**Parágrafo:** Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 10° de la presente Ley.

**Artículo 12: Fuero de Maternidad y paternidad para Madres y padres Adoptantes.** Las madres y padres adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral y contractual reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para estos casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.

**Artículo 13. VIGENCIA.** La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

De las Honorables Senadoras y Senadores.

  
**LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ**  
Senadora de la República  
Partido Liberal

  
**JOSÉ AULO POLO NARVÁEZ**  
Senador de la República  
Partido Verde

  
**MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL**  
Senador de la República  
Partido AICO.

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.** - Bogotá D.C., a los diecisiete días (17) del mes de diciembre del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

**NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY:** N° 204/2021 SENADO

**TÍTULO DEL PROYECTO:** “POR MEDIO DEL CUAL SE FORTALECE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN”.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,



**JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA**  
SECRETARIO COMISIÓN VII SENADO

# CONCEPTO JURÍDICO

## CONCEPTO JURÍDICO MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 169 DE 2021 SENADO

*por medio del cual se fortalece la política nacional de prevención y atención de la salud mental; y se dictan otras disposiciones.*

### **Concepto al Proyecto de Ley 169 de 2021 Senado “Por medio del cual se fortalece la política nacional de prevención y atención de la salud mental; y se dictan otras disposiciones”.**

#### **I. CONSIDERACIONES GENERALES**

##### **Objeto**

La iniciativa tiene como objeto fortalecer la política nacional de salud mental, mediante su orientación hacia enfoques complementarios, para garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental de la población colombiana, la atención integral e integrada en salud mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución; con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud; y dictar disposiciones relacionadas.

En materia educativa, el proyecto propone que los Ministerios de Educación, Salud y Protección Social y el ICETEX o la entidad que haga sus veces, coordinen las acciones respectivas para impulsar la migración y formación académica y profesional de especialistas en aras de cubrir la demanda de atención en salud mental a nivel nacional, para lo cual autoriza la generación de programas de incentivos al retorno, de conformidad a la Ley 1565 de 2012 y complementarias, becas y demás acciones pertinentes para facilitar la vinculación de personal especializado al sistema de salud nacional.

##### **Motivación**

La iniciativa señala que es necesario fortalecer la política de nacional de prevención y atención de la salud mental. Así mismo, indica que el capital humano de médicos que atiendan a la población es insuficiente y la pandemia del Covid-19 agravó esta situación.

Los artículos 144<sup>1</sup> y 145<sup>2</sup> de la Ley 5 de 1992 establecen la necesidad de que los proyectos de ley se encuentren debidamente sustentados, para lo cual se prevé que sean presentados y publicados junto con la correspondiente exposición de motivos.

Esta herramienta resulta de gran importancia para garantizar el principio de publicidad de los proyectos de ley. Sobre el particular, ha señalado la Corte Constitucional que *“El principio de publicidad cumple importantes finalidades dentro del Estado social de derecho, pues el Congreso es el lugar en donde se realiza de manera privilegiada la discusión pública de las distintas opiniones y opciones políticas. De un lado, la publicidad racionaliza la propia discusión parlamentaria y la hace más receptiva a los distintos intereses de la sociedad, con lo cual las deliberaciones producen resultados más justos. De otro lado, la publicidad articula la actividad del Congreso con la ciudadanía, y es una condición necesaria para que el público esté mejor informado sobre los temas de trascendencia nacional (...)”*<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Recibido un proyecto, se ordenará por la Secretaría su publicación en la Gaceta del Congreso, y se repartirá por el Presidente a la Comisión Permanente respectiva. El proyecto se entregará en original y dos copias, con su correspondiente exposición de motivos. De él se dejará constancia en la Secretaría y se radicará y clasificará por materia, autor, clase de proyecto y comisión que deba tramitarlo. Un ejemplar del proyecto será enviado por el Secretario inmediatamente para su publicación en la Gaceta del Congreso.

<sup>2</sup> En la presentación de todo proyecto debe incluirse: título, encabezamiento, parte dispositiva y exposición de motivos. Sin este orden el Presidente devolverá el proyecto para su corrección.

<sup>3</sup> Sentencia C-465 de 9 de julio 2014. M.P. Alberto Rojas Ríos

Adicionalmente, la exposición de motivos es necesaria para la definición del núcleo temático de los proyectos de ley, de manera que la misma se debe emplear para establecer si una norma cumple o no el precepto constitucional de unidad de materia. Al respecto, la Corte Constitucional ha expresado lo siguiente:

*“La Corte ha señalado que, resultan valiosos elementos como el contenido de la exposición de motivos en cuanto allí se exponen las razones por las cuales se promueve el ejercicio de la función legislativa y se determinan los espacios de las relaciones sociales que se pretenden interferir; el desarrollo y contenido de los debates surtidos en las comisiones y en las plenarias de las cámaras; las variaciones existentes entre los textos originales y los textos definitivos; la producción de efectos jurídicos de las distintas esferas de una misma materia; su inclusión o exclusión de la cobertura indicada en el título de la ley; etc. La valoración conjunta de todos esos elementos permite inferir si una norma constituye el desarrollo de la materia de la ley de que hace parte”.<sup>4</sup>*

Si bien la exposición de motivos no especifica las acciones a desarrollar para fortalecer las políticas, el articulado propone el desarrollo de acciones para fomentar la formación investigación en salud mental, para ello propone entre otros temas la creación de becas.

Sobre el particular, es importante anotar que la focalización de recursos públicos para programas sociales en el país se hace a través del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales – Sisben. No obstante, se observa que la población beneficiaria del proyecto de ley no está focalizada respecto de la condición socioeconómica, por lo que al final podría promover que personas con suficiente capacidad de pago accedan a beneficios sociales, en detrimento de la población más vulnerable del país y en contravía de la equidad en el gasto público.

Respecto a la exposición de motivos, esta Cartera llama la atención sobre la necesidad de desarrollar el acápite de impacto fiscal que permita conocer las fuente de ingresos adicionales para dar cumplimiento a lo propuesto en el articulado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, lo cual se considera necesario toda vez que el proyecto de ley crea obligaciones financieras sin determinar las fuentes que cubrirán la misma.

En este sentido, una vez analizado su contenido, el Ministerio de Educación Nacional encuentra que el artículo 5º del Proyecto de Ley es de su competencia. Por ello, en el siguiente acápite se presenta las observaciones correspondientes.

## **II. CONSIDERACIONES TÉCNICO-JURÍDICAS**

Una vez analizada la iniciativa puesta en consideración, el Ministerio de Educación Nacional encuentra que es de su competencia el estudio que el artículo 5º de la iniciativa es de su competencia por cuanto implica acciones que son de su resorte, relacionadas con el acceso al servicio de educación superior.

### **ANÁLISIS DEL ARTICULADO**

- **Artículo 5º.**

---

4 Sentencia C-486 de 22 de julio de 2009. M.P. María Victoria Calle Correa

El artículo 5 de la iniciativa, establece:

*“Artículo 5°. Fomento a la formación y a la Investigación. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social y el Consejo Nacional de Salud Mental, o las entidades que hagan sus veces, coordinarán con las demás entidades del Estado, el desarrollo de acciones para el fomento en la formación académica y profesional, como en la investigación en salud mental en Colombia, tanto del talento humano en salud como de la población en general y de la función pública.*

*El Ministerio de salud y Protección Social en coordinación y apoyo con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, o la entidad que haga sus veces y el Consejo Nacional de Salud Mental y las demás entidades que se considere necesario convocar; deberá adelantar una caracterización plena y continua del trastorno mental y de la salud mental en Colombia; con el fin de generar datos y evidencia de base sobre las necesidades, factores de riesgo y protectores; y demás información relevante para garantizar el bienestar físico y mental de la población colombiana, mediante el diseño e implementación de soluciones de acuerdo a la Política Nacional de Salud Mental y la atención integral en salud.*

*Para efectos de la implementación de la presente disposición, entre las demás que se consideren necesarias, el Ministerio de Salud y Protección Social, deberá emitir un reporte anual, el cual será de conocimiento público, sobre los avances en materia científica, de caracterización y diagnóstico, así como de las acciones y recomendaciones para la formulación y evaluación de la Política Nacional de Salud Mental. Así mismo, deberá desarrollar un estudio periódico del impacto de las organizaciones del tercer sector y del sector religioso en materia de salud mental. Para lo anterior, adelantará la respectiva coordinación con el Ministerio del Interior y el DNP, de conformidad a la Política Nacional de Libertad Religiosa, y podrá realizar convenios con entidades públicas, privadas y/o de cooperación internacional para su implementación.*

*Por su parte el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud y Protección Social y el ICETEX o la entidad que haga sus veces, coordinarán las acciones respectivas para impulsar la migración y formación académica y profesional de especialistas en aras de cubrir la demanda de atención en salud mental a nivel nacional, para lo cual podrá generar programas de incentivos al retorno de conformidad a la Ley 1565 de 2012 y complementarias, becas y demás acciones que estime pertinentes para facilitar la vinculación de personal especializado al sistema de salud nacional.*

*El Ministerio de Salud y Protección Social elaborará o actualizará los protocolos y guías de intervención en salud mental para las instituciones de salud y de su personal; los cuales deberán ser socializados para la formación certificada y periódica de su personal, incluso desde los niveles de atención de la salud no especializada o primaria.”*

Con relación a este artículo, es necesario señalar que conforme a lo establecido en el Decreto 5012 de 2009, el Ministerio de Educación Nacional es la entidad que en cabeza del sector educativo que define las políticas y los lineamientos para la prestación de un servicio de enseñanza de calidad, con acceso equitativo y permanencia.

Asimismo, orienta el Sistema de Educación Superior en el marco de la autonomía universitaria, fomentando el acceso con equidad de la ciudadanía colombiana, la calidad académica, la operación del sistema de aseguramiento de la calidad, la pertinencia de los programas, su evaluación permanente y sistemática, la eficiencia y transparencia de la gestión para facilitar la modernización de las instituciones de educación superior; y, finalmente orienta la implementación de un modelo administrativo por resultados mediante la asignación de recursos con racionalidad.

Bajo este contexto, es importante advertir que el Ministerio de Educación Nacional viene realizando esfuerzos significativos para el fomento del acceso a la educación superior, mediante la destinación de recursos financieros para apoyar económicamente a los estudiantes destacados académicamente y/o que se encuentren en situación de vulnerabilidad.

Dentro de las alternativas que existen en el país para apoyar el acceso y la permanencia en la educación superior de la población vulnerable, se encuentran los fondos de fomento al acceso de la educación superior, a través de los cuales se establecen parámetros específicos y se definen opciones de apoyo económico con diferentes requisitos y condiciones, en procura de realizar una destinación óptima de los recursos del Estado, atendiendo a los criterios de mérito académico y equidad social, con el fin de apoyar al mayor número posible de beneficiarios, en cumplimiento de los principios generales del Estado.

Cada fondo desarrolla un reglamento operativo en donde se establecen las condiciones que deben cumplir los beneficiarios, dado que los recursos que el Estado destina para el fomento del acceso a la educación superior, se encuentran dirigidos a la población con mérito académico en condición de vulnerabilidad social y económica, estos fondos también fijan los lineamientos para la administración de los recursos y los rubros a financiar (matrícula, sostenimiento, etc.)

A continuación, se relacionan los diferentes fondos y subsidios vigentes en el marco del desarrollo de la política pública:

- Fondo Programa Generación E – Componente Equidad
- Fondo Programa Generación E – Componente Excelencia
- Fondo de Reparación para el Acceso, Permanencia y Graduación en Educación Superior para la Población Víctimas del Conflicto Armado
- Fondo Especial de Comunidades Negras
- Fondo de Comunidades Indígenas - Álvaro Ulcué Chocué
- Fondo de Población Rrom
- Fondo de Estudiantes con Discapacidad
- Fondo Mejores Bachilleres del País
- Fondo Beca “Omaira Sánchez”
- Fondo Beca “Jóvenes Ciudadanos de Paz”
- Fondo Programa Ser Pilo Paga
- Fondo Excelencia Docente
- Fondo Programa Beca “Hipólita”
- Fondo Becas de Posgrado - Mejores Saber Pro
- Fondos Posgrado Programa Beca “Alfonso López Michelsen”
- Subsidios de sostenimiento estudiantes focalizados en Sisben
- Subsidios a la tasa de interés en época de estudio
- Subsidios a la tasa de interés en época de amortización
- Condonaciones por graduación
- Condonaciones por reconocimiento Mejores Saber PRO

De otra parte, es necesario precisar que los recursos del Presupuesto General de la Nación destinados a las estrategias de financiación a la demanda de educación superior que están a cargo del Ministerio de Educación Nacional tienen por objeto beneficiar a la mayor cantidad de estudiantes de sectores vulnerables en todo el territorio nacional, por lo tanto, implementar un programa de becas, sin determinar recursos nuevos, implica dejar de asignar recursos para jóvenes en situación de vulnerabilidad y con mérito académico.

De otra parte, es necesario señalar que según lo establecido en el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011: “los recursos fiscales de la Nación, destinados a becas, o a créditos educativos universitarios en Colombia, deberán ser girados exclusivamente al Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX) y a él corresponde su administración”. Por ello, en el caso de materializarse la propuesta, es necesario establecer la función de ICETEX como administrador del fondo que se pueda constituya.

De acuerdo con lo expuesto, el país ya cuenta con un portafolio amplio y consolidado de líneas especiales de créditos condonables y subsidios educativos para el acceso a educación superior otorgados directamente a través del Ministerio de Educación Nacional, por lo cual no se considera pertinente crear otra línea de financiación, ya que su implementación podría afectar la sostenibilidad financiera de los programas que actualmente implementa esta Cartera mediante los cuales se otorgan apoyos educativos que facilitan el acceso y la permanencia en la educación superior de más de un millón de estudiantes de escasos recursos económicos en todo el territorio nacional.

Así mismo, debe tenerse en cuenta que el Marco de Gasto de Mediano Plazo está comprometido plenamente con los costos que implican la financiación actual y futura para garantizar la formación completa de los actuales y nuevos beneficiarios de las estrategias mencionadas anteriormente.

Por este motivo, esta Cartera no podría otorgar las becas propuestas en el artículo 5, toda vez que se podría generar una afectación a los recursos dispuestos para promover el acceso a la educación superior de los jóvenes en situación de vulnerabilidad y con mérito académico.

Adicionalmente, la iniciativa no cuenta con un análisis de impacto fiscal que permita estimar, hacer efectivo y sostenibles en el tiempo, los fines perseguidos en el artículo.

De este modo, llamamos la atención sobre la oportunidad de un estudio técnico que permita advertir las fuentes de financiación de la inversión propuesta y determinar cuáles serían los costos de la puesta en marcha de la iniciativa, sin lo cual se podría generar un vicio de procedimiento en el trámite de la iniciativa tal como lo refiere la Corte Constitucional en sentencia C-1197 de 2008, en la que puntualmente refiere:

**“C-1197 de 2008**

*10. Si el Congreso no concurre al cumplimiento de esa exigencia explicitando el impacto fiscal de la propuesta de gasto público y la fuente de financiación, en la forma indicada en la mencionada disposición, haciendo caso omiso del dictamen técnico que realice el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se genera un vicio de procedimiento en el trámite del proyecto de ley que eventualmente puede acarrear su inconstitucionalidad, toda vez que se estaría ante la inobservancia de una norma orgánica, condicionante de la actividad legislativa en los términos señalados en el artículo 151 superior.”*

En este orden de ideas, este Ministerio considera necesario advertir, que el proyecto de ley presenta falencias en lo que concierne no solo a la estimación de los costos fiscales de su implementación, sino también a sus fuentes de financiación.

Adicionalmente, conviene resaltar que con la entrada en vigor de la Ley de inversión social, el ICETEX creará programas de estímulos y alivios financieros para sus usuarios que se traducirán en mejores condiciones y más oportunidades para los jóvenes y padres de familia.

En materia de alivios, la Ley permite mantener en el tiempo importantes medidas contenidas en el Plan de Auxilios que nació como respuesta al COVID-19. Asimismo, materializa el anhelo de jóvenes y familias de todo el país al modificar los criterios con los que ICETEX define el valor a pagar por los intereses de los créditos cuando inicia el período de pago. Los planes de alivios y de beneficios también podrán ser implementados por otras entidades nacionales y territoriales constituyentes de fondos para el acceso y permanencia en Educación Superior.

Por su parte, los estímulos, permitirán ofrecer un menor valor para los créditos educativos de aquellos jóvenes que obtengan un destacado desempeño a nivel académico, de investigación o proyección social; también para quienes se acojan a medidas de pronto pago o para quienes mantengan su cartera al día. Es decir, se premiará el compromiso de los estudiantes con su carrera y con el cumplimiento de las obligaciones.

A estas importantes medidas se sumará una igualmente valiosa: la reducción de las tasas de interés que el ICETEX cobra en sus créditos, la cual se hará posible gracias a los cambios implementados en las fuentes de recursos de la entidad. Se estima que estas medidas abarcarán a los más de 140,000 usuarios que hoy disfrutan del Plan de Auxilios, a más de 100,000 usuarios de fondos en administración, así como todos los jóvenes y familias que tengan y soliciten servicios al ICETEX.

En esa medida, si fuera el Ministerio de Educación Nacional la entidad llamada a asumir los costos, se generaría una afectación a la sostenibilidad financiera de los programas que actualmente implementa esta Entidad, mediante los cuales se ejecutan más de \$2 billones anuales para otorgar apoyos educativos que facilitan el acceso y la permanencia en la educación superior de más de un millón de estudiantes de escasos recursos económicos en todo el territorio nacional.

A partir de lo anterior, resulta claro que en cumplimiento de los mandatos legales, el Gobierno Nacional, en procura de garantizar la ejecución de las políticas públicas de aumento de cobertura de crédito educativo y de subsidio a los sectores menos favorecidos de la población, debe proveer al ICETEX de los recursos necesarios para llevar a buen término dicho cometido, so pena de afectar la ejecución del objeto legal de la Entidad como herramienta financiera Estatal creada justamente para canalizar toda la oferta de recursos con destino a facilitar el acceso a crédito educativo a la personas de escasos recursos con mérito académico.

En este sentido, el país cuenta con una política pública de fomento al acceso a la educación superior, a la cual pueden acceder los profesionales interesados en cursar programas académicos relacionados con la demanda de atención en salud mental nacional.

En tal sentido, se propone respetuosamente la modificación del artículo 5 de la iniciativa, así:

*“Artículo 5°. Fomento a la formación y a la Investigación. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social y el Consejo Nacional de Salud Mental, o las entidades que hagan sus veces, coordinarán con las demás entidades del Estado, el desarrollo de acciones para el fomento en la formación académica y profesional, como en la investigación en salud mental en Colombia, tanto del talento humano en salud como de la población en general y de la función pública.*

*El Ministerio de salud y Protección Social en coordinación y apoyo con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, o la entidad que haga sus veces y el Consejo Nacional de Salud Mental y las demás entidades que se considere necesario convocar; deberá adelantar una caracterización plena y continua del trastorno mental y de la salud mental en Colombia; con el fin de generar*

*datos y evidencia de base sobre las necesidades, factores de riesgo y protectores; y demás información relevante para garantizar el bienestar físico y mental de la población colombiana, mediante el diseño e implementación de soluciones de acuerdo a la Política Nacional de Salud Mental y la atención integral en salud.*

*Para efectos de la implementación de la presente disposición, entre las demás que se consideren necesarias, el Ministerio de Salud y Protección Social, deberá emitir un reporte anual, el cual será de conocimiento público, sobre los avances en materia científica, de caracterización y diagnóstico, así como de las acciones y recomendaciones para la formulación y evaluación de la Política Nacional de Salud Mental. Así mismo, deberá desarrollar un estudio periódico del impacto de las organizaciones del tercer sector y del sector religioso en materia de salud mental. Para lo anterior, adelantará la respectiva coordinación con el Ministerio del Interior y el DNP, de conformidad a la Política Nacional de Libertad Religiosa, y podrá realizar convenios con entidades públicas, privadas y/o de cooperación internacional para su implementación.*

*Por su parte el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Salud y Protección Social, coordinarán las acciones respectivas para impulsar la migración de especialistas en aras de cubrir la demanda de atención en salud mental a nivel nacional, para lo cual podrá generar programas de incentivos al retorno de conformidad a la Ley 1565 de 2012 y complementarias y demás acciones que estime pertinentes para facilitar la vinculación de personal especializado al sistema de salud nacional.*

*El Ministerio de Salud y Protección Social elaborará o actualizará los protocolos y guías de intervención en salud mental para las instituciones de salud y de su personal; los cuales deberán ser socializados para la formación certificada y periódica de su personal, incluso desde los niveles de atención de la salud no especializada o primaria.”*

### **III. CONSIDERACIONES FISCALES**

En materia fiscal, financiera y presupuestal, es necesario aclarar que el Proyecto de Ley no consideró ni incluye de manera concreta un estudio de costos o los elementos necesarios que le permitan a este Ministerio calcular el impacto fiscal de implementar la propuesta de crear una nueva línea de créditos condonables o de becas para calcular la provisión presupuestal requerida.

Por otra parte, los recursos del Presupuesto General de la Nación (PGN) asignados al Ministerio de Educación para estrategias de financiación a la demanda de educación superior tienen por objeto beneficiar a la mayor cantidad de estudiantes de sectores vulnerables en todo el país, por lo tanto, implementar un programa de becas, sin determinar una fuente de recursos diferente a las actuales, implica dejar de asignar recursos para jóvenes en situación de vulnerabilidad y con mérito académico.

En cuanto a técnica presupuestal, se debe tener en cuenta que los recursos asignados y apropiados en el presupuesto para la vigencia fiscal 2021 para el sector aplican exclusivamente para gastos de los proyectos actuales de esta vigencia y que la creación de estas becas no fue contemplada en el presupuesto 2021 ni en el de 2022, por lo cual el proyecto de Ley desconoce la distribución de recursos para el sector incluidos en la Ley 2063 de 2020 (Presupuesto de Rentas y Recursos de capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal 2021).

El Proyecto de Ley no consideró que los recursos a apropiarse en el presupuesto para la vigencia fiscal 2022 para el sector educativo aplican exclusivamente para gastos de los proyectos amparados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional de Inversiones, del Plan

Financiero y del Plan Operativo Anual de Inversiones ni que dichas herramientas de planeación financiera no contemplan gastos específicos para beneficiar poblaciones concretas (becas -o fomento y accesos a educación superior- para formación o investigación en materia de salud mental).

El presupuesto de rentas y recursos de capital y las apropiaciones revisadas, aprobadas y programadas por el Congreso de la República para el Ministerio de Educación Nacional incluye gastos de funcionamiento e inversión del sector para todos los niveles educativos en el sector público, de los cuales cerca del 90% corresponden a transferencias de orden legal y constitucional, por lo cual la mayor parte del presupuesto para el sector es inflexible, es decir, que contiene gastos cuya fuente de financiación no puede destinarse para otros fines diferentes a las erogaciones que le ordena la Constitución Política y las normas que regulan el sector, así como para los proyectos de inversión asociados al Plan Nacional de Desarrollo. En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional actualmente no dispone de recursos para financiar la implementación de lo que se propone en la iniciativa.

En materia de técnica presupuestal, el Ministerio de Educación Nacional se ha acogido a la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente al Artículo 150 de la Constitución Política, la cual ha definido que la inclusión de gastos en el Presupuesto General de la Nación (PGN) le corresponde al Gobierno Nacional, en virtud de la discrecionalidad con la que cuenta para adoptar iniciativas en materia de gasto público.

Dicha jurisprudencia también ha establecido que la vocación de incluir un gasto en el PGN es una actividad de atribución exclusiva y excluyente del Gobierno, la cual no puede ser ni impuesta ni exigida. Por ejemplo, para el caso de Leyes del Congreso que obligan al Gobierno a incluir gastos en el PGN, es al Gobierno al que en el marco de sus competencias para incorporar partidas en el anteproyecto de PGN, puede abstenerse, si así lo considera, pues cuenta con un margen de maniobra en la materia que le permite actuar de esa forma, “[...] de acuerdo con la disponibilidad de los recursos y las prioridades del Gobierno, siempre de la mano y de los principios y objetivos señalados en el Plan Nacional de Desarrollo, en el estatuto orgánico de presupuesto y en las disposiciones que organizan el régimen territorial repartiendo las competencias entre la Nación y las entidades territoriales” (Sentencia C782 de 2001).

Así, el Ministerio de Educación Nacional solo puede distribuir las partidas en el PGN e incluir apropiaciones en el mismo que correspondan a lo establecido por el Estatuto Orgánico de Presupuesto (Decreto 111 de 1996, incorporado en el Decreto 1068 de 2015 -Único reglamentario del Sector Hacienda-) y en los artículos 38 y 39 del Decreto 111 de 1996 (incorporados como el artículo 2.8.3.1.3 en el Decreto 1068 de 2015).

Es necesario aclarar que dentro de las alternativas que existen en el país para apoyar el acceso y la permanencia en la educación superior para la población vulnerable, se cuenta con múltiples Fondos, para los cuales se han establecido parámetros específicos y opciones de apoyo económico con diferentes requisitos y condiciones, optimizando los recursos del Estado, atendiendo criterios de mérito académico y equidad social, con el fin de apoyar al mayor número posible de beneficiarios dando cumplimiento a los principios generales del Estado.

En estas condiciones, el Ministerio de Educación Nacional sugiere que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público evalúe el análisis del impacto fiscal de la iniciativa, con el fin de determinar la incidencia que tendría el Proyecto de Ley en el Marco Fiscal de Mediano plazo, en cumplimiento del principio de sostenibilidad fiscal de los que tratan el artículo 334 de la Constitución Política y el artículo 7 de la Ley 819 de 2013.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C-502 de 2007 indicó que los informes de impacto fiscal *“constituyen un importante instrumento de racionalización de la actividad legislativa, con el fin de que ella se realice con conocimiento de causa de los costos fiscales que genera cada una de las leyes aprobadas por el Congreso de la República (...).”*

En ese contexto, la Corte Constitucional, en Sentencia C-315 de 2008 concluyó que: *“un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas”*. En tal sentido, es importante contar con el concepto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, pues en los términos de la Sentencia C-490 de 2011: *“Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno”*.

**IV. RECOMENDACIONES**

Con base en las anteriores consideraciones, el Ministerio de Educación Nacional, en ejercicio de sus funciones asignadas mediante el Decreto Nacional 5012 de 2009, de manera respetuosa y reconociendo la importancia de la iniciativa, recomienda la modificación del artículo 5º de la iniciativa en los términos propuestos en el presente concepto, en vista que el país cuenta con un portafolio amplio y consolidado de líneas especiales de créditos condonables y subsidios educativos para el acceso a educación superior, a las cuales pueden acceder las personas objeto de la iniciativa; y que la implementación de nuevas becas podría afectar la sostenibilidad financiera de los programas que actualmente implementa esta Cartera mediante los cuales se otorgan apoyos educativos que facilitan el acceso y la permanencia en la educación superior para la población vulnerable y con mérito académico.

Por las consideraciones técnicas, jurídicas y fiscales antes presentadas en este concepto, esta Cartera no podría otorgar las becas para formación e investigación en salud mental propuestas en el artículo 5, toda vez que se podría generar una afectación a los recursos dispuestos para promover el acceso a la educación superior de los jóvenes en situación de vulnerabilidad y con mérito académico, por lo que se sugiere de manera respetuosa se ajuste el artículo 5º, en los términos que a continuación se señalan y que en el caso que el proyecto de ley continúe su trámite legislativo en dichos términos, se identifique la fuente de financiación y se restrinjan sus beneficiarios a las condiciones sugeridas en este concepto, estudiantes en condiciones de vulnerabilidad económica y social.

TEXTO PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO MEN
<p><i>“Artículo 5º. Fomento a la formación y a la Investigación. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social y el Consejo Nacional de Salud Mental, o las entidades que hagan sus veces, coordinarán con las demás entidades del Estado, el desarrollo de acciones para el fomento en la formación académica y profesional, como en la investigación en salud mental en Colombia, tanto del talento humano en salud como de la población en general y de la función pública.</i></p>	<p><i>“Artículo 5º. Fomento a la formación y a la Investigación. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social y el Consejo Nacional de Salud Mental, o las entidades que hagan sus veces, coordinarán con las demás entidades del Estado, el desarrollo de acciones para el fomento en la formación académica y profesional, como en la investigación en salud mental en Colombia, tanto del talento humano en salud como de la población en general y de la función pública.</i></p>

*El Ministerio de salud y Protección Social en coordinación y apoyo con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, o la entidad que haga sus veces y el Consejo Nacional de Salud Mental y las demás entidades que se considere necesario convocar; deberá adelantar una caracterización plena y continua del trastorno mental y de la salud mental en Colombia; con el fin de generar datos y evidencia de base sobre las necesidades, factores de riesgo y protectores; y demás información relevante para garantizar el bienestar físico y mental de la población colombiana, mediante el diseño e implementación de soluciones de acuerdo a la Política Nacional de Salud Mental y la atención integral en salud.*

*Para efectos de la implementación de la presente disposición, entre las demás que se consideren necesarias, el Ministerio de Salud y Protección Social, deberá emitir un reporte anual, el cual será de conocimiento público, sobre los avances en materia científica, de caracterización y diagnóstico, así como de las acciones y recomendaciones para la formulación y evaluación de la Política Nacional de Salud Mental. Así mismo, deberá desarrollar un estudio periódico del impacto de las organizaciones del tercer sector y del sector religioso en materia de salud mental. Para lo anterior, adelantará la respectiva coordinación con el Ministerio del Interior y el DNP, de conformidad a la Política Nacional de Libertad Religiosa, y podrá realizar convenios con entidades públicas, privadas y/o de cooperación internacional para su implementación.*

*Por su parte el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud y Protección Social y el ICETEX o la entidad que haga sus veces, coordinarán las acciones respectivas para impulsar la migración y formación académica y profesional de especialistas en aras de cubrir la demanda de atención en salud mental a nivel nacional, para lo cual podrá generar programas de incentivos al retorno de conformidad a la Ley 1565 de 2012 y complementarias, becas y demás acciones que estime pertinentes para facilitar la vinculación de personal especializado al sistema de salud nacional.*

*El Ministerio de Salud y Protección Social elaborará o actualizará los protocolos y guías de intervención en salud mental para las instituciones de salud y de su personal; los cuales deberán ser socializados para la formación certificada y periódica de su personal, incluso desde los niveles de atención de la salud no especializada o primaria.”*

*El Ministerio de salud y Protección Social en coordinación y apoyo con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, o la entidad que haga sus veces y el Consejo Nacional de Salud Mental y las demás entidades que se considere necesario convocar; deberá adelantar una caracterización plena y continua del trastorno mental y de la salud mental en Colombia; con el fin de generar datos y evidencia de base sobre las necesidades, factores de riesgo y protectores; y demás información relevante para garantizar el bienestar físico y mental de la población colombiana, mediante el diseño e implementación de soluciones de acuerdo a la Política Nacional de Salud Mental y la atención integral en salud.*

*Para efectos de la implementación de la presente disposición, entre las demás que se consideren necesarias, el Ministerio de Salud y Protección Social, deberá emitir un reporte anual, el cual será de conocimiento público, sobre los avances en materia científica, de caracterización y diagnóstico, así como de las acciones y recomendaciones para la formulación y evaluación de la Política Nacional de Salud Mental. Así mismo, deberá desarrollar un estudio periódico del impacto de las organizaciones del tercer sector y del sector religioso en materia de salud mental. Para lo anterior, adelantará la respectiva coordinación con el Ministerio del Interior y el DNP, de conformidad a la Política Nacional de Libertad Religiosa, y podrá realizar convenios con entidades públicas, privadas y/o de cooperación internacional para su implementación.*

*Por su parte el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Salud y Protección Social, coordinarán las acciones respectivas para impulsar la migración de especialistas en aras de cubrir la demanda de atención en salud mental a nivel nacional, para lo cual podrá generar programas de incentivos al retorno de conformidad a la Ley 1565 de 2012 y complementarias y demás acciones que estime pertinentes para facilitar la vinculación de personal especializado al sistema de salud nacional.*

*El Ministerio de Salud y Protección Social elaborará o actualizará los protocolos y guías de intervención en salud mental para las instituciones de salud y de su personal; los cuales deberán ser socializados para la formación certificada y periódica de su personal, incluso desde los niveles de atención de la salud no especializada o primaria.”*

**LA COMISION SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.** - Bogotá D.C., a los diecisiete (17) días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, las siguientes: consideraciones.

**CONCEPTO:** MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.  
**REFRENDADO POR:** DOCTORA CONSTANZA LILIANA ALARCÓN PÁRRAGA–MINISTRO-ENCARGADA  
**NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY:** N° 169/2021 SENADO  
**TÍTULO DEL PROYECTO:** “POR MEDIO DE LA CUAL SE FORTALECE LA POLÍTICA NACIONAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA SALUD MENTAL; Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.  
**NÚMERO DE FOLIOS:** DOCE (12)  
**RECIBIDO EN LA SECRETARÍA DE LA COMISIÓN SÉPTIMA DEL SENADO EL DÍA:** VIERNES DICISIETE (17) DE DICIEMBRE DE 2021.  
**HORA:** 6:13 A.M.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,



**JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA**  
SECRETARIO

**CONTENIDO**

Gaceta número 1889 - viernes 17 de diciembre de 2021  
 SENADO DE LA REPÚBLICA  
 PONENCIAS

Ponencia positiva para primer debate proyecto de ley número 204 de 2021 Senado por medio de la cual se establecen disposiciones tendientes a fortalecer la estabilidad laboral, y adoptar la estabilidad contractual para la mujer embarazada y su cónyuge, compañero (a) permanente o pareja en las diferentes modalidades de contratación. .... 1

**CONCEPTO JURÍDICO**

Concepto Jurídico Ministerio de Educación nacional al Proyecto de Ley número 169 de 2021 Senado por medio del cual se fortalece la política nacional de prevención y atención de la salud mental; y se dictan otras disposiciones. .... 40