



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Por medio de la cual **se propone modificar el artículo segundo (2°) del Proyecto de ley No. 502 de 2020 Cámara – 188 de 2019 Senado** “*Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad*”, así:

Artículo 2°. Modifíquese el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

- 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.” ~~El despido efectuado en las anteriores circunstancias sin la autorización previa de la oficina de Trabajo o del Alcalde Municipal que lo autorice no producirá ningún efecto.~~*

JUSTIFICACIÓN

Si bien el empleador tiene libertad para despedir a cualquier trabajador en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión, hay casos en que no le está permitido hacerlo. Es el caso de los trabajadores que gozan de la protección especial provista por la estabilidad laboral reforzada.

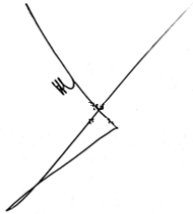
En estos trabajadores es imposible despedirlos si no existe una justa causa, pues la ley los protege de forma especial lo que impide que el empleador pueda desvincularlos sin que existe una justa causa objetiva.

Esa imposibilidad de despedir al trabajador se mantiene incluso si se paga la indemnización por despido injustificado, **de manera que el pago de la indemnización no libera al empleador de la obligación que le impone la ley de mantener vigente el contrato de trabajo.**

De esta manera, se estaría sobre legislando lo que ya está dicho en la norma y la jurisprudencia, puesto que al ser el padre objeto de estabilidad

laboral reforzada o de fuero parental, por defecto su despido sin autorización queda sin efectos.

Cordialmente;



HECTOR VERGARA SIERRA

H. Representante a la Cámara