

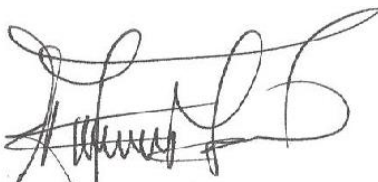
PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un párrafo al artículo 2 del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 502 de 2020 - Cámara ***“por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del cst, con el fin de establecer el fuero de paternidad”*** el cual quedará 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.”*
2. *El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63., el cual deberá correr traslado de las pruebas que sustentan este despido, dándosele traslado al trabajador para que por el termino de diez (10) días presente los hechos y pruebas que considere para justificarse, procediendo a ponderar y practicar todas las pruebas pertinentes y conducentes solicitadas por las partes, incluyendo las que considere de oficio a favor del trabajador, para proceder a resolver en un término de diez (10) días.*



AQUILEO MEDINA ARTEAGA
Representante a la Cámara por el Tolima
Partido Cambio Radical

JUSTIFICACIÓN

Las trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo y de lactancia, y sus compañeros sentimentales deben gozar de una estabilidad laboral que les permita disfrutar de su etapa en tranquilidad y con la plena confianza de que van a tener un sustento económico para asumir esta responsabilidad, por lo tanto deben tener derecho a conocer de los hechos y pruebas que pretenden justificar un despido por parte del empleador, pues a través del tiempo han existido muchas quejas ante las inspecciones de trabajo y muchas demandas por despidos injustificados, porque se les niega el derecho a defenderse ante estas situaciones, debemos velar porque los términos y los procedimientos para la defensa de estos trabajadores se cumpla, imponiéndose de un término justo para que se decida acerca de esta autorización y no se esté ante una inseguridad jurídica.