



**MODESTO ENRIQUE AGUILERA VIDES**  
Representante a la Cámara por el  
Departamento del Atlántico

## PROPOSICIÓN

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 3 del texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley No. 129 de 2019 Cámara** *“Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, el cual quedará así:*

**“ARTÍCULO 3º. FUERO DE PROTECCIÓN PARENTAL.** Modifíquese los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

**ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.** *<Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>*

- 1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*
- 2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los ~~tres meses~~ **seis (6) meses** posteriores al parto.*
- 3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.*
- 4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.*

## **ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora o **trabajador** durante el período de embarazo o los ~~tres meses~~ **seis (6) meses** 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.
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. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

.....”

## **JUSTIFICACIÓN**

La siguiente modificación se realiza, para guardar armonía normativa con lo dispuesto en el Proyecto de Ley 162 de 2019, “*Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación*” y el cual reconoce en su artículo segundo, la estabilidad laboral reforzada y un trato preferente debido a la condición de sujeto de especial protección a las mujeres embarazadas en particular, cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto en vigencia de una relación laboral.

Atentamente,



MODESTO AGUILERA VIDES  
Representantes a la Cámara  
Departamento del Atlántico

**MODESTO ENRIQUE AGUILERA VIDES**  
Representante a la Cámara por el  
Departamento del Atlántico