

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 4°** 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, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones*”. El cual quedará así:

Artículo 4º. Medidas antidiscriminatorias en material laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 241 A. MEDIDAS ANTI DISCRIMINATORIAS EN MATERIAL LABORAL.

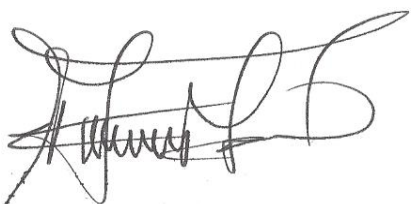
1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá ser exigida ~~con consentimiento previo de la trabajadora,~~ en aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, tiene carácter discriminatorio, salvo en aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso involucren exámenes de sangre; la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en donde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja, deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, **salvo en aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo**, se le impondrá una multa correspondiente hasta a cien (100) SMLMV; de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo, deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes familiares y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa correspondiente hasta a cien (100) SMLMV; de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.



AQUILEO MEDINA ARTEAGA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN:

- Se elimina la frase ~~con consentimiento previo de la trabajadora~~ puesto que ya estamos señalando y somos explícitos en decir que exigir practicarse una prueba de embarazo está prohibido, en este caso no habría lugar a poner que sea con consentimiento de la trabajadora.
- Dejamos la excepción de que si pueden exigir una prueba de embarazo aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. Sin bien es cierto que el proyecto de ley busca eliminar la discriminación por el tema del embarazo, debemos ser muy cuidados frente algunos trabajos como lo son operarios de rayos x en el sector de salud según datos de Comisión Internacional de Protección Radiológica (CIPR) son Miles de pacientes y trabajadoras embarazadas que están expuestas anualmente a las radiaciones ionizantes lo que puede afectar su embarazo, razón por la cual es necesarios que este tipo de trabajos se pueda exigir la prueba de embarazo no solo por un tema de responsabilidad del empleador sino también de la misma madre.
- Si bien la Corte Constitucional de Colombia en varias ocasiones a mencionado que las mujeres no están en la obligación de informarle a su futuro empleador si están en embarazo, pues dice el alto tribunal, “supondría una barrera discriminatoria de acceso al ámbito laboral que afectaría a las mujeres en general y particularmente a las gestantes”. Las pruebas deben realizarse con el propósito de prevenir un riesgo en la salud, seguridad y protección de la vida del trabajador en el entorno laboral, en este sentido hay que resaltar que hay trabajos que contienen riesgos para la mujer embarazada por distintos agentes como:
 - a) Choques, vibraciones o movimientos como en la construcción
 - b) Radiaciones ionizantes y no ionizantes como el personal medico que opera equipos de rayos x
 - c) Frio o calor extremos
 - d) Trabajo en atmosferas o presión elevada como pilotos o auxiliares de vuelo
 - e) Riesgos químicos y biológicos por trabajo en minería, manejo de pesticidas etc.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA