



Bogotá, D. C., 11 de agosto de 2020

Doctor
GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ
Presidente Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: **Proposición de adición**

Respetado Señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de adición de un párrafo al artículo 6° del Proyecto de Ley N° 162 de 2019 Cámara *"Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación"*.

El cual quedará así:

Parágrafo °. En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requieran para 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 medida sustitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical.

✉ jorge.mendez@camara.gov.co

🏢 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

📍 Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

📘 /jorgemendezh

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN



Motivación

El contenido del principio constitucional de estabilidad laboral en el caso de las mujeres embarazadas se ha forjado a partir de la comprensión de que la búsqueda de regulaciones que permitan a estas mujeres conservar su alternativa laboral, no sólo pretende evitar la discriminación, sino también crear las condiciones económicas para que ellas puedan enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo(a). El desarrollo de una actividad laboral implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del(a) recién nacido(a).

También, la Corte Constitucional ha optado por proteger la alternativa laboral de las mujeres gestantes desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a). Garantía que se presume satisfecha cuando la mujer devenga salario u honorarios; luego, se deberá presumir no satisfecha cuando no los devenga. Por ello y teniendo en cuenta que 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 tras finalizar un proceso por jurisdicción ordinaria laboral se establece que se ordene por parte del empleador sin importar el tipo de contrato que se cancele la totalidad de la licencia cuando el hijo de la trabajadora ya hubiese nacido