

**Proyecto de Ley \_\_\_ de 2019 Cámara**  
**“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”**

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

**TITULO I**

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

**CAPITULO I**  
**GENERALIDADES**

**ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY:** La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer embarazada herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido.

**ARTÍCULO 2. FUERO DE MATERNIDAD.** La mujer en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando exista una relación laboral, de prestación de servicios o contractual de cualquier tipo, y en la vigencia de ésta se encuentre en embarazo o dentro de los seis (06) meses posteriores al parto.

**ARTÍCULO 3. CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE EMBARAZO:** Se presume que toda terminación o no renovación del vínculo laboral, de prestación de

servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación o no renovación ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero 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.

**ARTICULO 4.** Modifíquese el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora, o dar por terminado o no renovar un contrato de prestación de servicios durante el período de embarazo o los seis meses posteriores al parto, el empleador o contratante 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 artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora o contratista 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.

**PARÁGRAFO:** Si un empleador o contratante no cumple con el requisito de solicitar la autorización por parte del inspector de trabajo será sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.ST

## CAPITULO II

### MODALIDAD DE CONTRATO

**ARTÍCULO 5. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO:** El empleador no podrá despedir a la mujer en estado de embarazo cuando conoce de éste, sin la autorización del inspector de trabajo o del Alcalde Municipal en lugares donde no existe aquel funcionario. Si lo hiciere se considerará ineficaz su despido y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Cuando el empleador realiza el despido por justa causa y no conoce el estado de embarazo, solo deberá realizar el reconocimiento de las cotizaciones al sistema de salud y seguridad social durante el periodo de embarazo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cuando el empleador realiza el despido sin justa causa y no conoce el estado de embarazo, deberá reconocer las cotizaciones en salud y seguridad social durante el periodo de embarazo, y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.

**ARTÍCULO 6. CONTRATO A TÉRMINO FIJO:** El empleador no podrá desvincular a la mujer en estado de embarazo cuando conoce de este, antes del vencimiento del contrato, sin la autorización del inspector de trabajo o el Alcalde Municipal en lugares donde no existe aquel funcionario. Si lo hiciere se considerará ineficaz su desvinculación y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

Cuando el empleador pretenda desvincular a la mujer en estado de embarazo una vez vencido el contrato, alegando como justa causa el vencimiento del plazo pactado, deberá acudir antes del vencimiento del

plazo pactado ante el inspector de trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si éste determina que persisten, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los seis meses posteriores. Por el contrario, si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones al sistema de salud y seguridad social durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento.

**PARÁGRAFO:** Cuando el empleador no conoce el estado de embarazo y desvincula a la trabajadora antes del vencimiento del contrato, sin justa causa, deberá reconocer las cotizaciones al sistema de salud y seguridad social durante el período de embarazo. La renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.

Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y alega justa causa distinta a la modalidad del contrato, sólo se debe reconocer las cotizaciones al sistema de salud y seguridad social durante el periodo de embarazo.

Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa, se deberá reconocer las cotizaciones durante el periodo de embarazo. La renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

**ARTÍCULO 7. PRESTACIÓN DE SERVICIOS:** Las mujeres en embarazo que desarrollen sus actividades y obtengan su ingreso bajo la modalidad de prestación de servicios tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. El contratante no podrá dar por terminado el contrato de prestación de servicios estando la mujer en embarazo o en el periodo de lactancia de seis (6) meses posteriores al parto. Tampoco podrá el contratante abstenerse de renovar el contrato que vence durante el embarazo, salvo que se

demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. En caso contrario deberá el contratante realizar el pago de honorarios y aportes al sistema de salud y seguridad social desde el momento de la renovación del contrato hasta los seis meses posteriores al parto.

**PARAGRAFÓ:** A la mujer en estado de embarazo que haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato realidad, se le deberán aplicar las reglas establecidas para los contratos a término fijo.

**ARTÍCULO 8. EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES:** Cuando el empleador no renueve el contrato de una mujer embarazada que se encontraba prestando sus servicios a una empresa usuaria, deberá aplicarse lo establecido para el contrato a término fijo.

El reintegro procederá ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso a la empresa usuaria o la cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.

**PARÁGRAFO:** Se entiende que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de éste: la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.

**ARTÍCULO 9. PROVISIONALIDAD QUE OCUPA CARGO DE CARRERA:** Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior,

teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtir el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones sociales que garanticen la licencia de maternidad.

2. Si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.

**ARTÍCULO 10. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** En los eventos en que el empleador tuvo conocimiento del embarazo antes de la declaratoria de insubsistencia, habrá lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones al sistema de salud y seguridad social durante el periodo de embarazo y hasta los seis (6) meses posteriores al parto.

**ARTÍCULO 11. CARRERA ADMINISTRATIVA DE ENTIDAD EN LIQUIDACIÓN:** Para el caso de la liquidación de una entidad pública, habrá lugar al reintegro en un cargo igual o equivalente y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, si se crea con posterioridad una entidad destinada a desarrollar los mismos fines que la entidad liquidada, o se establece una planta de personal transitoria producto de la liquidación.

Si no se crea una entidad con los mismos fines o una planta de personal transitoria, o si el cargo se suprimió por necesidades del servicio, se deberá ordenar el pago de los salarios y prestaciones hasta que se configure el derecho a la licencia de maternidad.

**ARTICULO 12. VIGENCIA.** La presente Ley rige a partir de su promulgación.

De los Honorables Congressistas,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Putumayo

**NORMA HURTADO SÁNCHEZ**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Valle del Cauca

**JUANITA M. GOEBERTUS ESTRADA**  
Representante a la Cámara  
Bogotá D.C.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **PROYECTO DE LEY \_\_\_\_ “*Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, en las diferentes modalidades de contratación*”**

#### **1. ANTECEDENTES**

La estabilidad laboral reforzada por maternidad es un derecho de rango constitucional reconocido expresamente en el artículo 43 de la Constitución Política y desarrollado ampliamente por la jurisprudencia. Sin embargo, desde la jurisdicción laboral y desde la Corte Constitucional se ha señalado que existe un vacío de rango legal respecto de la protección a la mujer embarazada en las diversas formas de contratación y vinculación.

Así, ni el Código sustantivo del trabajo, expedido en el año 1961, ni ninguna otra ley posterior, ha establecido las reglas que deben seguir los jueces para proteger la estabilidad laboral de la mujer embarazada en casos distintos al contrato de trabajo a término indefinido. Por esta razón los jueces de la República han debido aplicar directamente la Constitución Política y los principios generales del Derecho, para así resolver las lagunas normativas frente a casos como el de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, empresas temporales, o incluso en casos de contrato de obra o a término fijo, o en los de vinculaciones de servidores públicos.

Los avances jurisprudenciales en la protección laboral de la mujer embarazada son meritorios y dan muestra de la existencia efectiva de este derecho en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, dichos avances jurisprudenciales no eximen al legislador del deber constitucional de actualizar la Legislación laboral colombiana de manera tal que se armonice

con el art. 43 de nuestra Constitución y con los diversos tratados internacionales que regulan la materia y han sido ratificados por Colombia. Más aún, siguiendo las funciones constitucionales de cada rama del poder público, se hace necesario expedir el presente paquete de normas de rango legal, para con ello ofrecer normas claras y precisas sobre el asunto, y así contribuir a la seguridad jurídica de todos los actores del mercado laboral.

## **2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.**

En Colombia está prohibido expresamente en la Constitución, la normatividad laboral y los tratados de la OIT ratificados, terminar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo sin autorización previa del inspector de trabajo.

Así, el artículo 13 de la Constitución, "Principio de Igualdad", establece que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. El artículo 53 de la misma Carta señala que todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado de forma intempestiva, la garantía a la seguridad social.

Adicionalmente, el Artículo 43 estableció la protección constitucional a la estabilidad laboral durante el embarazo y después del parto, de la siguiente forma:

*"ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (1)."*

Por su parte, el Código Sustantivo del trabajo señala en el artículo 236 que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Igualmente, el artículo 207 de la Ley 100 de 1993, establece que las madres afiliadas en el régimen contributivo tienen derecho a que su respectiva E.P.S. les reconozca y pague la licencia por maternidad.

Así mismo, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos, cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

Adicionalmente, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia; esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. De esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación. De otro lado, el artículo 241 dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia. Incluso, el artículo 237 determina que, en caso de aborto, se debe otorgar a la mujer un descanso remunerado.

---

<sup>1</sup> Constitución Política de Colombia

Diversos instrumentos internacionales, que tienen carácter vinculante para el Estado Colombiano, estatuyen protecciones para la mujer embarazada de del siguiente tenor:

- “i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.*
- ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo.*
- iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado.*
- iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante.*
- v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora “atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad”.*
- vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.*
- vii) El Convenio número tres de la OIT señala que “en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...”.*
- viii) La Recomendación 191 de la OIT,[26] desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los permisos laborales durante el período de lactancia” (2).*

---

<sup>2)</sup> Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por los derechos del que está por nacer o el recién nacido. Sin embargo, se debe determinar a través del conocimiento del empleador la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada, por lo que dicho conocimiento, manifiesta la corte que puede darse por notificación directa, hecho notorio, noticia de un tercero.

*En términos generales, la Corte Constitucional ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo. (3)”*

Finalmente, en la sentencia T-583 de 2017, se reitera que el conocimiento del empleador al inicio de la relación laboral, se aplica únicamente para determinar el grado de protección, y no como presupuesto para establecer la procedencia del fuero de maternidad:

*“El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.(4)”*

---

<sup>3)</sup> Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO

<sup>4)</sup> Sentencia T-583/17

*“El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.*”

La legislación relativa a la protección laboral de la mujer embarazada no se ha adaptado a las evoluciones constitucionales, jurisprudenciales, ni a las del mercado laboral, que entre otras, se caracteriza por la precarización de las garantías laborales mediante el uso del contrato de prestación de servicios. Por ello se hace necesario atender a las exhortaciones de la Rama Judicial, y debatir y aprobar un paquete de medidas protectoras de la mujer embarazada que se compadezca con las realidades del mercado actual, y los mandatos internacionales y constitucionales.

### **3. DEL ARTICULADO EN GENERAL**

Con base en los fundamentos anteriores, se pone a consideración de los honorables Congresistas el texto del presente proyecto de ley que busca otorgar seguridad jurídica a los empleadores, empleadas, contratantes y contratistas, quienes de antemano podrán conocer en la Ley ordinaria sus obligaciones y derechos durante el embarazo y lactancia.

Es así como a lo largo del articulado se incorporan de manera explícita diversas herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral. En concreto, en el artículo segundo se establece el fuero de maternidad y reconoce la estabilidad laboral reforzada y el trato preferente a las mujeres en estado de embarazo, debido a su condición de sujeto de

especial protección, indistintamente de la modalidad contractual en que se dé la vinculación.

En el artículo tercero se consigna la presunción de que toda terminación o no renovación del vínculo laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria en el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto, sin embargo, se admite prueba en contrario. Frente a la expresión "contractual de cualquier tipo" consideramos que es acertada en la medida en que la discriminación a la mujer embarazada no sólo ocurre en escenarios laborales o cuasilaborales, sino también en todo tipo de escenarios contractuales como el arrendamiento, el suministro, etc. Corresponderá entonces al operador jurídico hacer una lectura ponderada y razonable de la norma al momento de evaluar la conducta posiblemente discriminatoria, con el fin de determinar si las normas aquí contempladas deben aplicarse o no al caso particular. Pero en todo caso estimamos que la expresión mencionada debe estipularse para proteger los derechos constitucionales de la mujer hacia lo más y no hacia lo menos.

En el artículo 4 se modifica el artículo 240 del CST y se incluye una sanción al empleador o contratante que despide a una mujer en estado de embarazo sin solicitar la autorización por parte del inspector de trabajo, aún para los casos de mujeres vinculadas mediante la figura de prestación de servicios.

En el capítulo Segundo del presente proyecto Ley se desarrollan las reglas específicas a seguir en las diferentes modalidades de contratación y las condiciones necesarias para dar por terminada la relación laboral o contractual con las mujeres embarazadas. Se estipulan además las respectivas sanciones o indemnizaciones que debería asumir el empleador.

Con todo lo anterior, el presente proyecto busca regular la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de

contratación, mediante una ley ordinaria, en atención a los diferentes pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional frente al asunto.

De los Honorables Congresistas,

---

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara  
Departamento de Putumayo

**NORMA HURTADO SÁNCHEZ**

Representante a la Cámara  
Departamento del Valle del Cauca

**JUANITA M. GOEBERTUS ESTRADA**

Representante a la Cámara  
Bogotá D.C.

---

**REFERENCIAS:**

Constitución Política de Colombia  
Código Sustantivo del Trabajo  
Ley 100 de 1993  
Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO  
Sentencia T-583/17  
Sentencia SU070/13

---