



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIX - Nº 330

Bogotá, D. C., jueves, 11 de junio de 2020

EDICIÓN DE 20 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA NEGATIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 197 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se modifica el artículo 33 de la Ley 99 de 1993, se crea la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 29 de mayo de 2020

Honorable Representante

RUBÉN DARÍO MOLANO PIÑEROS

Presidente

Comisión Quinta

Cámara de Representantes

Ciudad.

Referencia: Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de ley número 197 de 2019 Cámara, por medio del cual se modifica el artículo 33 de la Ley 99 de 1993, se crea la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones.

Respetado señor Presidente:

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Quinta de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el Artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia para primer debate del Proyecto de ley número 197 de 2019 Cámara, *por medio del cual se modifica el artículo 33 de la Ley 99 de 1993, se crea la corporación para el desarrollo sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones.*

Atentamente,

OSCAR CAMILO ARANGO CARDENAS
Representante a la cámara
Departamento de Vichada

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 197 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se modifica el artículo 33 de la Ley 99 de 1993, se crea la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones.

El Informe de Ponencia se rinde en los siguientes términos:

I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El Proyecto de ley número 197 de 2019, fue radicado el día 29 de agosto de 2019 por el Congresista Andrés Davis Calle Aguas.

El pasado 10 de septiembre de 2019, la Mesa Directiva de la Comisión Quinta de la Cámara de Representantes designó como ponente en primer debate al suscrito.

II. OBJETO DEL PROYECTO

El proyecto de ley tiene como objeto:

Modificar el artículo 33 de la Ley 99 de 1993.

III. FUNDAMENTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE LEY

- El artículo 150 de la Constitución Política de 1991. “Corresponde al Congreso hacer las leyes (...)”.
- El artículo 154 de la Constitución Política de Colombia consagra: “Las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, del Gobierno Nacional, de las entidades señaladas en el artículo 156, o por iniciativa popular en los casos previstos en la Constitución (...)” (Subrayado fuera de texto).

- La Ley 5ª de 1992 estableció en su artículo 140, modificado por el artículo 13 de la Ley 974 de 2005, lo que a continuación se indica:

Pueden presentar proyectos de ley:

1. Los Senadores y Representantes a la Cámara individualmente y a través de las bancadas.
2. El Gobierno nacional, a través de los Ministros del Despacho.
3. La Corte Constitucional.
4. El Consejo Superior de la Judicatura.
5. La Corte Suprema de Justicia.
6. El Consejo de Estado.
7. El Consejo Nacional Electoral.
8. El Procurador General de la Nación.
9. El Contralor General de la República.
10. El Fiscal General de la Nación.
11. El Defensor del Pueblo.

(Subrayado fuera de texto).

IV. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

Proyecto de ley número 197 de 2019, por medio del cual se modifica el artículo 33 la Ley 99 de 1993, se crea la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia,
DECRETA:

Artículo 1º. *Modifíquese el artículo 33 de la Ley 99 de 1993.* El nuevo texto es el siguiente:

“Artículo 33.- Creación y Transformación de las Corporaciones Autónomas Regionales. La administración del medio ambiente y los recursos naturales renovables estará en todo el territorio nacional a cargo de Corporaciones Autónomas Regionales.

Las siguientes corporaciones conservarán su denominación, sedes y jurisdicción territorial actual:

- Corporación Autónoma Regional de Risaralda (Carder)
- Corporación Autónoma Regional de Nariño (Corponariño)
- Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental (Corponor)
- Corporación Autónoma Regional del Tolima (Cortolima)
- Corporación Autónoma Regional del Quindío (CRQ)
- Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Rionegro y Nare (Cornare)

Créanse las siguientes Corporaciones Autónomas Regionales:

- Corporación Autónoma Regional de la Orinoquía (Corporinoquia): su jurisdicción

comprenderá los departamentos de Arauca, Vichada, Casanare, Meta; los municipios del departamento de Cundinamarca, a saber: Guayabetal, Quetame, Une, Paratebueno, Chipaque, Cáqueza, Fosca, Gutiérrez, Choachí y Ubaque; y los municipios de Pajarito, Labranzagrande, Paya, Pisba y Cubará del departamento de Boyacá, con la excepción del territorio de jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Macarena. Tendrá su sede principal en la ciudad de Yopal y subsedes en los municipios de Arauca en el departamento de Arauca, Villavicencio en el departamento del Meta y La Primavera en el departamento del Vichada. Las subsedes entrarán a funcionar seis meses después de la sede principal. Los recursos percibidos por Corporinoquia se distribuirán equitativamente entre la sede principal y las subsedes.

- Corporación Autónoma Regional de Sucre (Carsucre): tendrá su sede principal en la ciudad de Sincelejo; su jurisdicción comprende el territorio del departamento de Sucre, con excepción de los municipios que están dentro de la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Mojana y del San Jorge (Corpomojana).
- Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM): tendrá su sede principal en la ciudad de Neiva; su jurisdicción comprenderá el departamento del Huila.
- Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia (Corantioquia): tendrá su sede principal en la ciudad de Medellín; su jurisdicción comprenderá los municipios del departamento de Antioquia, con exclusión del territorio de los municipios que hacen parte de la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible de Urabá (Corpourabá) y de la Corporación Autónoma Regional de los ríos Rionegro y Nare (Cornare).
- Corporación Autónoma Regional del Atlántico (CRA): con sede principal en la ciudad de Barranquilla; su jurisdicción comprenderá el departamento de Atlántico.
- Corporación Autónoma Regional de Santander (CAS): tendrá su sede principal en la ciudad de San Gil; su jurisdicción comprenderá el departamento de Santander, con exclusión de los municipios que hacen parte de la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga (CDMB).
- Corporación Autónoma Regional de Boyacá (Corpoboyacá): tendrá su sede principal en la ciudad de Tunja; su jurisdicción comprenderá el departamento de Boyacá con excepción de los municipios de Chiquinquirá, Saboyá, San Miguel de Sema, Caldas, Buenavista

y Ráquira que hacen parte de la CAR; los municipios de Pajarito, Labranzagrande, Paya, Pisba y Cubará que hacen parte de Corporinoquia; y los municipios que pertenecen a la Corporación Autónoma Regional de Chivor (Corpochivor).

- Corporación Autónoma Regional de Chivor (Corpochivor): tendrá su sede principal en la ciudad de Garagoa y su jurisdicción comprenderá los municipios de Ventaquemada, Boyacá, Turmequé, Nuevo Colón, Viracachá, Ciénaga, Ramiriquí, Jenesano, Tibaná, Úmbita, Chinavita, Pachavita, Garagoa, La Capilla, Tenza, Sutatenza, Guateque, Guayatá, Somondoco, Almeida, Chivor, Macanal, Santa María, San Luis de Gaceno y Campohermoso.
- Corporación Autónoma Regional del Guavio (Corpoguavio): tendrá jurisdicción en los municipios de Gachalá, Medina, Ubalá, Gama, Junín, Gachetá, Fómeque, Mámbita y Guasca en el departamento de Cundinamarca. Su sede estará en el municipio de Gachalá.
- Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique (Cardique): tendrá su sede principal en el Distrito de Cartagena de Indias y su jurisdicción comprenderá al Distrito de Cartagena de Indias y los municipios de Turbaco, Turbaná, Arjona, Mahates, San Estanislao de Koztka, Villanueva, Santa Rosa, Santa Catalina, Soplaviento, Calamar, Guamo, Carmen de Bolívar, San Juan, San Jacinto, Zambrano, Córdoba, Maríalabaja en el departamento de Bolívar.
- Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar (CSB): tendrá su sede principal en Magangué y su jurisdicción comprenderá el territorio del departamento de Bolívar con excepción de los municipios incluidos en la jurisdicción de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique (Cardique).

Las siguientes corporaciones modifican su jurisdicción o su denominación actual:

- Corporación Autónoma Regional del Magdalena (Corpomag): su jurisdicción comprende el territorio del departamento del Magdalena con excepción de las áreas incluidas en la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Sierra Nevada de Santa Marta.
- Corporación Autónoma Regional del Cesar (Corpocesar): su jurisdicción comprende el territorio del departamento del Cesar con excepción de las áreas incluidas en la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Sierra Nevada de Santa Marta.
- Corporación Autónoma Regional de la Guajira (Corpoguajira): su jurisdicción comprende el territorio del departamento de Guajira con excepción de las áreas incluidas

en la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible de la Sierra Nevada de Santa Marta.

- Corporación Autónoma Regional de Caldas (Corpocaldas): tendrá su sede principal en la ciudad de Manizales; su jurisdicción comprenderá el territorio del departamento de Caldas.
- Corporación Autónoma Regional del Cauca (CRC): tendrá su sede principal en la ciudad de Popayán; su jurisdicción comprenderá el territorio del departamento del Cauca.
- Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC): tendrá su sede principal en la ciudad de Cali; su jurisdicción comprenderá el territorio del departamento del Valle del Cauca.
- Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Bogotá, Ubaté y Suárez (CAR): se denominará Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca (CAR) y tendrá jurisdicción en el Distrito Capital de Santafé de Bogotá y el territorio del departamento de Cundinamarca, con excepción de los municipios incluidos en la jurisdicción de la Corporación Autónoma Regional del Guavio y los municipios del departamento de Cundinamarca que hacen parte de la jurisdicción de Corporinoquia. Su jurisdicción incluye los municipios de Chiquinquirá, Saboyá, San Miguel de Sema, Caldas, Buenavista y Ráquira en el departamento de Boyacá. Tendrá su sede principal en la ciudad de Santafé de Bogotá, y establecerá una subsede en la ciudad de Fusagasugá.
- Corporación Autónoma Regional de Defensa de la Meseta de Bucaramanga (CDMB): tendrá su sede en la ciudad de Bucaramanga y además de su actual jurisdicción la tendrá sobre el municipio de El Playón.
- Corporación Autónoma Regional de los valles del Sinú y el San Jorge (CVS): se denominará Corporación Autónoma Regional del Valle del Sinú (CVS) su jurisdicción comprende el territorio del departamento de Córdoba, con excepción de los municipios incluidos en la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge (Corposanjorge).

Parágrafo 1°. De las regiones con Régimen Especial. La administración de los recursos naturales y el medio ambiente en la Región Amazónica, el Chocó, en la Sierra Nevada de Santa Marta, en la Serranía de la Macarena, en la Región de Urabá, en el departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, y en la Región de la Mojana y del San Jorge, estará a cargo de las Corporaciones para el Desarrollo Sostenible de las respectivas regiones, las cuales se organizarán como Corporaciones Autónomas Regionales, con las

características especiales que la presente ley para su caso establece.

Parágrafo 2°. De las Corporaciones Autónomas Regionales de la Cuenca del Río Magdalena. Las Corporaciones Autónomas Regionales en cuya jurisdicción se encuentren municipios ribereños del río Magdalena, ejercerán sus funciones en coordinación con la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena, creada por el artículo 331 de la Constitución Política, y serán delegatarias suyas para garantizar el adecuado aprovechamiento y preservación del medio ambiente, los recursos ictiológicos y demás recursos naturales renovables en la cuenca fluvial.

Parágrafo 3°. Del Manejo de Ecosistemas Comunes por varias Corporaciones Autónomas Regionales. En los casos en que dos o más Corporaciones Autónomas Regionales tengan jurisdicción sobre un ecosistema o sobre una cuenca hidrográfica comunes, constituirán, de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno nacional, una comisión conjunta encargada de concertar, armonizar y definir políticas para el manejo ambiental correspondiente.

El Gobierno nacional reglamentará los procedimientos de concertación para el adecuado y armónico manejo de áreas de confluencia de jurisdicciones entre las Corporaciones Autónomas Regionales y el Sistema de Parques Nacionales o Reservas.

Cuando dos o más Corporaciones Autónomas Regionales tengan a su cargo la gestión de ecosistemas comunes, su administración deberá efectuarse mediante convenios, conforme a los lineamientos trazados por el Ministerio del Medio Ambiente.

Parágrafo 4°. Los municipios de Manta, Tibiritá, Machetá, Chocontá y Sesquilé que pertenecen a la CAR, y los municipios de Tunja y Samacá que pertenecerán a Corpoboyacá, tendrán derecho por intermedio de la CAR y de Corpoboyacá, a recibir de Corpochivor y para su inversión los recursos a que se refieren los artículos 43 y 45 de la presente ley, correspondientes al aporte hídrico que dan a la represa del Chivor”.

Artículo 2°. Adiciónese a la Ley 99 de 1993 el siguiente artículo, Artículo 41-1:

“Artículo 41-1: Créase la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge (*Corposanjorge*) como una Corporación Autónoma Regional que además de sus funciones administrativas en relación con los recursos naturales y el medio ambiente en la zona del río San Jorge, ejercerá actividades de promoción de la investigación científica y transferencia de tecnología, sujeta al régimen especial previsto en esta ley y en sus estatutos, encargada principalmente de promover la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del medio ambiente, del ecosistema de las cuencas hidrográficas del río San Jorge, río San Pedro y río

Uré en esta región, dirigir el proceso de planificación regional de uso del suelo para mitigar y desactivar presiones de explotación inadecuada del territorio y propiciar, con la cooperación de entidades nacionales e internacionales, la generación de tecnologías apropiadas para la utilización y conservación de los recursos del alto y medio San Jorge.

La jurisdicción de *Corposanjorge* comprenderá el territorio de los municipios de Puerto Libertador, San José de Uré, Montelíbano, La Apartada, Buenavista, Ayapel, Planeta Rica y Pueblo Nuevo del departamento de Córdoba. Tendrá su sede en el municipio de Montelíbano.

El Consejo Directivo estará integrado por:

1. El Ministro del Medio Ambiente o su delegado, quien lo presidirá;
2. El Gobernador de Córdoba o su delegado;
3. Dos alcaldes municipales;
4. El Director del Instituto de Hidrología, Meteorología e Investigaciones Ambientales (Ideam) o su delegado;
5. Un representante de las organizaciones campesinas;
6. Un representante de las organizaciones no gubernamentales cuyo objeto sea la conservación y el manejo de los recursos naturales;
7. Un representante de los gremios de la producción agropecuaria y pesquera debidamente constituidos en la zona.

Artículo 3°. Transición de Procedimientos. Los permisos y licencias concedidos continuarán vigentes por el tiempo de su expedición. Las actuaciones administrativas iniciadas continuarán su trámite ante las autoridades que asuman su competencia en el estado en que se encuentren. Las normas y competencias establecidas en la presente ley son de vigencia inmediata y se aplicarán una vez se expidan los correspondientes reglamentos, cuando sean necesarios.

Artículo 4°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

V. CONSIDERACIONES FRENTE AL PROYECTO DE LEY

En desarrollo del estudio del presente proyecto de ley se elevó solicitud al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, entidades competentes respecto del objeto del referido proyecto de ley, para conceptuar sobre el mismo y en este sentido se recibió el siguiente pronunciamiento:

- **El Ministerio de Hacienda y Crédito Público** emite concepto sobre el impacto fiscal del proyecto y solicita el archivo de la iniciativa legislativa en los siguientes términos:

En relación al artículo 1º del proyecto de ley, al respecto, sea lo primera señalar que esta disposición presenta una contradicción porque sostiene que “su jurisdicción comprenderá los departamentos de Arauca, Vichada, Casanare, Meta” y más adelante que “con la excepción del territorio de jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible de La Macarena”, pero el departamento del Meta se encuentra bajo la jurisdicción de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena (Cormacarena), en virtud de la modificación que hizo la Ley 1938 de 2018 a los artículos 33 y 38 de la Ley 99 de 1993.

En este orden de ideas el Ministerio considera que:

“...se considera que el incorporar o retirar municipios o departamentos bajo la jurisdicción de una corporación autónoma regional o de desarrollo sostenible, produce efectos negativos en los recursos que perciben estas corporaciones causados y que tuvieron origen en las entidades territoriales, v. gr. la sobretasa ambiental y las transferencias del sector eléctrico, que impactaría el desarrollo de los planes, programas y proyectos que se hubieran planeado a largo plazo en temas ambientales en cada región”.

En lo que tiene que ver con el artículo 2º del proyecto de ley en Ministerio afirma:

“Sobre el particular, se advierte que este artículo desbordaría el ordenamiento constitucional, concretamente el número 73 del artículo 150 y el artículo 154 de la Carta Fundamental, 4 toda vez que la determinación de la “(...) estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional, señalando sus objetivos y estructura orgánica (...)” es de iniciativa privativa del Gobierno nacional, razón por la cual, cualquier proyecto de ley que busque modificar la estructura de la administración central y crear, fusionar o suprimir los empleos que demande la misma requieren contar con el aval del Gobierno nacional”.

En este sentido, al respecto se puede ver la Sentencia C-031 de 2017 que es parte del fundamento del argumento anterior del Ministerio. Y en términos del mismo:

“Lo anterior significa que, es competencia exclusiva del Gobierno nacional presentar las iniciativas que modifiquen la estructura de la Administración Central, de suerte que, la violación del artículo 154 Superior o la ausencia de aval por parte del Ejecutivo –representado por esta Cartera durante el trámite legislativo–, deviene en inconstitucional”.

Para mayor ilustración del particular consultar Sentencia de la Corte Constitucional C-177/07.

En lo que tiene que ver con el impacto fiscal al crear una nueva corporación autónoma regional el ministerio conceptúa que: “...supone costos de funcionamiento, así como costos asociados al

despliegue de infraestructura administrativa para poner en marcha a la nueva entidad. Si bien las corporaciones autónomas regionales cuentan con recursos propios, se considera conveniente tener en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, relacionada con el tema presupuestal de las mismas (...). En la Sentencia C-275 de 23 de julio de 1998 de la Corte constitucional.

Por tal razón:

“En virtud de lo anterior, la creación de la Corporación en mención implica que la Nación incurra en erogaciones adicionales no previstas, asociadas a costos de funcionamiento. Con el fin de cuantificar el impacto fiscal de esta iniciativa, se toma a modo de ejemplo para el año 2020, el caso de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y San Jorge (CVS), que tuvo una asignación presupuestal de \$2.971.571.000, la cual cuenta con la siguiente distribución:

Presupuesto asignado a la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y San Jorge (CVS) para el año 2020	
Salario	\$1.346.378.000
Contribuciones inherentes a la nómina	\$506.550.000
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$227.935.000
Adquisiciones diferentes de activos	\$645.956.000
Incapacidades y licencias de maternidad y paternidad (no de pensiones)	\$11.202.000
Impuestos	\$225.932.000
Cuota de fiscalización y auditaje	\$7.618.000
TOTAL	\$2.971.571.000

Fuente: Oficio N° Expediente 1415/2020/OFI Comentarios al texto de publicación del Proyecto de ley número 197 de 2019 Cámara.

Finalmente concluye que el crear una corporación autónoma como la propuesta en el proyecto de ley en mención:

“...causaría un costo fiscal anual que afectaría a las finanzas de la Nación y otros costos que no se encuentran previstos en el Marco Fiscal de Mediano Plazo ni en el Marco de Gasto de los Sectores. Además, conforme al artículo 7º de la Ley 819 de 2003,7 todo proyecto de ley que ordene gasto, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el marco fiscal de mediano plazo, para lo que debe incluir expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas, los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dichos costos; exigencias que en el proyecto de ley en estudio no se encuentran acreditadas”.

- El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible emite concepto sobre el Proyecto de ley número 197 de 2019 y solicita se siga acompañando el Proyecto de ley número 206 de 2018 Cámara de iniciativa parlamentaria, acumulado del Proyecto de ley número 243 de 2018 Cámara de iniciativa de esta cartera y el Proyecto de ley número 323 de 2019

de iniciativa parlamentaria en los siguientes términos:

Con la Ley 99 de 1993 se crearon las corporaciones autónomas regionales como parte del SINA (Sistema Nacional ambiental) “Adicionalmente, las CAR están revestidas de un carácter particular dentro del ordenamiento jurídico y administrativo colombiano, hecho que se hace evidente en aspectos como aquel que restringe al legislador, por iniciativa congresional, modificar sus funciones y estructura”.

Sin embargo, lo anterior, no quiere decir que no se haya trabajado por el fortalecimiento de las Corporaciones Autónomas regionales y es así como en el Congreso de la República cursa el Proyecto de ley número 206 de 2018 de la Cámara “Por medio del cual se modifica la Ley 99 de 1993 y se dictan otras disposiciones con relación al funcionamiento, número, gobernanza y transparencia de las Corporaciones Autónomas Regionales”, acumulado con el Proyecto de ley número 243 de 2018 Cámara de iniciativa parlamentaria “Por medio del cual se fortalecen las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible en el marco del Sistema Nacional Ambiental establecido en la Ley 99 de 1993 y se dictan otras disposiciones”, de iniciativa del gobierno, y el Proyecto de ley número 323 de 2019 Cámara de iniciativa parlamentaria. El cual en este momento se encuentra en trámite para su tercer debate ante la Comisión Quinta del Senado de la República.

Es así, como el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, invita al autor y el ponente: “... a que continúe acompañando y respaldando esta iniciativa, para que sinérgicamente aunemos esfuerzos en beneficio de la protección de la biodiversidad, los ecosistemas y los recursos naturales desde el fortalecimiento de las CAR en sus territorios”.

Consideraciones del ponente

Estudiado el contenido y fundamentos del Proyecto de ley número 197 de 2019 Cámara “**Por medio del cual se modifica el artículo 33 la Ley 99 de 1993, se crea la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones**”, se realizan las siguientes precisiones:

Por tanto, es importante resaltar que esta iniciativa es inconstitucional, al no ajustarse a lo dispuesto en la Constitución Política. Este tipo de iniciativa legislativa requiere el aval del Gobierno nacional por los argumentos anteriormente expuestos con suficiente ilustración. Con la cual no cuenta.

De igual forma, en la actualidad se encuentra en trámite el Proyecto de ley número 206 de 2018 Cámara “Por medio del cual se modifica la Ley 99 de 1993 y se dictan otras disposiciones con relación al funcionamiento, número, gobernanza y transparencia de las Corporaciones Autónomas Regionales”, acumulado del Proyecto de ley número 243 de 2018 Cámara y el Proyecto de ley número 323 de 2019, el cual pretende fortalecer

a las Corporaciones Autónomas regionales y que cuenta con el aval del gobierno, y aborda parte del espíritu de esta iniciativa la cual es fortalecer las Corporaciones Autónomas Regionales.

Así mismo, esta iniciativa legislativa no presenta la fuente de los recursos para financiar los costos que ocasiona la creación de una nueva corporación autónoma regional, los cuales no están previstos en el Marco Fiscal de Mediano Plazo como lo señala el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el concepto emitido frente a esta iniciativa legislativa.

En conclusión y con sustento en lo anteriormente expuesto, se observa cómo el proyecto de ley en mención, resulta inconveniente ya que no se ajusta a lo dispuesto en la Constitución Política. Razón por la cual, **se rinde informe de ponencia negativa** y en consecuencia se solicita a los honorables miembros de la Comisión Quinta Constitucional de la Cámara de Representantes archivar el Proyecto de ley número 197 de 2019 “Por medio del cual se modifica el artículo 33 la Ley 99 de 1993, se crea la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones”

Cordialmente,



OSCAR CAMILO ARANGO CARDENAS
Representante a la Cámara
Comisión V
Ponente

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 162 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación.

Bogotá, D. C., junio de 2020

Honorable Representante

NORMA HURTADO SÁNCHEZ

Presidente Comisión Séptima Constitucional

Cámara de Representantes

E. S. D.

Asunto: Informe de Ponencia Para Segundo Debate al Proyecto de ley número 162 de 2019 Cámara, por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación.

Respetada señora Presidente:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, como ponentes de esta iniciativa legislativa, nos permitimos rendir Informe

de Ponencia para Segundo Debate al Proyecto de ley número 162 de 2019 Cámara, *por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación*. La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

1. Objeto del proyecto
2. Contenido de la iniciativa
3. Consideraciones del proyecto
 - a. Justificación
 - b. Marco normativo.
 - c. Tasa de natalidad en Colombia.
 - d. Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en América Latina
 - e. Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en EE. UU.
4. Texto definitivo aprobado en primer debate.
5. Pliego de Modificaciones.
6. Proposición.

I. OBJETO DEL PROYECTO

La presente ley tiene como objeto otorgar 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.

II. CONTENIDO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa busca otorgar seguridad jurídica a los empleadores, empleada, contratante 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 cuasi laborales, 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.

III. CONSIDERACIONES

a) Justificación

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.

b) Marco Normativo

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:

“Artículo 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 este 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 EPS 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 periodo 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.

Diversos instrumentos internacionales, que tienen carácter vinculante para el Estado colombiano, estatuyen protecciones para la mujer embarazada 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 periodo 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 periodo 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 periodo en que permanezca ausente en virtud de los apartados*

¹ Constitución Política de Colombia.

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 lactancia².

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 SU-075 de 2018, en cuanto al fuero de maternidad pronuncia lo siguiente:

“Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:
(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

[...]

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido,

por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe”.

A su vez, sobre el conocimiento del estado de embarazo aprecia:

“El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse.

[...]

Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

(ii) Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden presentarse dos escenarios:

a. Que el empleador haya aducido justa causa, caso en el cual sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. De conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, el fundamento de esta protección “es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas”.

b. Que el empleador NO haya aducido justa causa, evento en el cual la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

En esta hipótesis, debe ordenarse 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”.

Es así, que 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

² Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO.

³ Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO.

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.

c) Tasa de natalidad en Colombia

La tasa bruta de natalidad mide la frecuencia de los nacimientos ocurridos en un periodo en relación a la población total. Es el cociente entre el número medio anual de nacimientos ocurridos durante un periodo determinado y la población media del periodo. La tasa Bruta de Natalidad de Colombia fue de 14,4 lo cual significa que en el año 2018 nacieron en promedio 14,4 niños por cada mil (1000) habitantes del país. Para la construcción de esta tasa se tomó como numerador el total de nacidos vivos en el año 2018 proveniente del registro de estadísticas vitales y como denominador la población censada.

d) Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en América Latina

A nivel de América Latina cabe destacar la importancia que han dado los países a garantizar a la mujer embarazada igualdad en los derechos laborales que le son atribuidos a cualquier persona.

- ARGENTINA

El artículo 75 de la Constitución Nacional de Argentina establece que dentro de las funciones atribuidas al Congreso está la de *“Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”*.

Por otra parte, en el artículo 14 ibídem, se establece que *“(...) el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) protección contra el despido arbitrario (...)”*.

En este orden de ideas, se expide la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, la cual cuenta con un capítulo (II) relacionado únicamente con la protección a la maternidad y, en su artículo 177 establece que:

“(...) La trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir

del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior (...).”

En incumplimiento de lo anterior, se habla de la presunción de despido por causal de embarazo cuando se dé en los 7 ½ meses anteriores o posteriores a la fecha del parto siempre y cuando se haya notificado debidamente el embarazo por parte de la empleada; en este caso, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, acumulada con la indemnización por despido y antigüedad que establece la misma norma.

- CHILE

El Código de Trabajo en Chile establece cómo se regulan las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, así como sus leyes complementarias. El Título II de dicho código *“DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR”*, busca entre otros garantizar que ningún empleador condicione la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

El artículo 201 del código en mención, establece que la trabajadora gozará de fuero laboral durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad y por lo tanto, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 (vencimiento del plazo convenido en el contrato y/o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) y en las del artículo 160 (conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador, no concurrencia del trabajador, abandono del trabajo por parte del trabajador (...)). Para el caso que dicha autorización sea necesaria, se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 174 ibídem:

“El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales. (...)”.

El fuero de que trata el artículo 201 del Código de Trabajo también es aplicable en los casos en que el padre haga uso del permiso posnatal parental que regula el mismo código o tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo a partir de cuando el juez confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor adoptado.

- PERÚ

La Ley General del Trabajo en Perú, que regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de este, y las relaciones colectivas de trabajo, y en su artículo 164 establece que es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, en especial cuando entre otros, se sustenta en el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado.

Relacionado con lo anterior y para el caso que nos ocupa se disponen los artículos 168, 167 y 170.

Artículo 168:

“El despido es declarado nulo cuando el trabajador lo impugna expresamente probando haber estado en alguno de los supuestos del artículo 164 y el empleador no demuestra la existencia de causa justa de despido. No obstante, cuando el motivo invocado por el trabajador es alguno de los señalados en los numerales 1 y 3 de dicho artículo (afiliación a un sindicato o embarazo), se presume que el despido obedece a estos, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

Si el despido es declarado nulo, el trabajador es repuesto en su empleo, sin afectar su categoría anterior; salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 167. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador de su derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 170.

En caso que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 164 y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, este es declarado injustificado, sin condena en costas”. (Lo subrayado fuera de texto).

Artículo 167:

“La indemnización por despido injustificado, si el trabajador opta por esta, es equivalente: a) a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90) días, hasta un máximo de ocho (8) años; b) a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años; y c) a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto

mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba”.

Artículo 170:

“La sentencia que declara nulo el despido ordena:

1) La reposición del trabajador en el mismo puesto que venía desempeñando al producirse el despido salvo imposibilidad material, situación que deberá ser acreditada ante el juez, determinando que el trabajador sea readmitido en otro puesto de categoría no inferior; La reposición conlleva el derecho a la remuneración que percibía en la fecha en que se produjo el despido, incluyendo los incrementos y otros beneficios económicos que por ley, convenio colectivo o acto unilateral del empleador de efectos generales, le hubieran correspondido, así como las condiciones de trabajo propias del puesto a desempeñar;

2) El pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta la de la reposición efectiva del trabajador; y

3) Los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y sus intereses.

El período dejado de laborar por el trabajador, cuyo despido es declarado nulo, es considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo aquellos beneficios cuya percepción está condicionada a la prestación efectiva de labores, excepto para el derecho vacacional”.

- MÉXICO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, que entre otras regirán que *“(…) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. (…)”* (lo subrayado fuera de texto).

En concordancia con lo anterior, La Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 que es responsabilidad del patrono, entre otras, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos y, en su artículo 170, que las madres trabajadoras tienen el derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

Cuando se presentan problemas en el reintegro, el artículo 48 de la ley ibídem, dispone que:

“(…) El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. (…)

- ECUADOR

La Constitución del Ecuador dedica su sección cuarta del capítulo tercero “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria” a las Mujeres Embarazadas y establece en su artículo 43 que:

“(…) El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (…).

Así mismo, el artículo 153 del Código de Trabajo de Ecuador establece que: “(…) No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (…)

El código ibídem dispone en su artículo 154 que en el caso que exista una incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto que ocasione la ausencia de la mujer de su trabajo hasta por un año, tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa y este será justificado con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de este, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio por esa causa, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

e) Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en EE. UU.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 de los Estados Unidos en su Título VII de igualdad de oportunidades de empleo se ha complementado con una legislación que prohíbe la discriminación por embarazo, edad y discapacidad, dentro de la que se encuentra el estatuto federal denominado Ley de Discriminación del Embarazo PDA (por sus siglas en inglés Pregnancy Discrimination Act).

La PDA prohíbe la discriminación por embarazo cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios, tales como licencia y seguro médico, y cualquier otro término o condición de empleo.

Si una mujer está temporalmente incapacitada para realizar su trabajo debido a una afección médica relacionada con el embarazo o el parto, el empleador u otra entidad cubierta deberá tratarla de la misma manera que trata a cualquier otro empleado temporalmente discapacitado. Por ejemplo, el empleador quizá tenga que otorgar tareas pasivas, asignaciones alternativas, licencia por discapacidad o licencia sin goce de sueldo a las empleadas embarazadas si también dispone eso para otros empleados temporalmente discapacitados.

IV. TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE.

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 162 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se establece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación.

(Aprobado en la Sesión virtual del 14 de mayo de 2020, Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Honorable Cámara de Representantes, Acta número 38)

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TÍTULO I

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto otorgar 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, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.

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 se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (06) meses posteriores al parto en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.

La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea esta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer embarazada a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.

Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo. Se presume que toda terminación 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 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.

Parágrafo. En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de este: la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.

Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

6. Para casos de fuero de maternidad, los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios hasta por el valor de los diez (10) SMLMV.

Artículo 5°. Durante la vigencia del contrato. Para poder despedir con justa causa a una persona que recibe su remuneración bajo cualquier modalidad de contratación, o dar por terminado un contrato de prestación de servicios durante el período de

embarazo o los seis (6) 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.

El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador o contratante para dar por terminado el contrato de trabajo o de prestación de servicios.

Parágrafo. 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.

Artículo 6°. Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá;

- 1. Contratos a término fijo:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
- 2. Contrato a término indefinido:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
- 3. Empresas de servicios temporales:** Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.
- 4. Prestación de servicios:** Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia.
- 5. Libre nombramiento y remoción:** Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.

Artículo 7°. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de

indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:

1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.
2. Caducidad o vencimiento del contrato.
3. Terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo 1º. Para los casos en que el empleador o contratante no conozca del estado de embarazo y no haya aducido justa causa, deberá reconocer como mínimo las cotizaciones en salud de la trabajadora durante el periodo de gestación.

Parágrafo 2º. Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores.

Artículo 8º. Protección del Estado. De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Gobierno nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:

Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.

Parágrafo. El Gobierno nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.

Artículo 9º. Adiciónese un parágrafo 2º nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

Parágrafo 2º. En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.

CAPÍTULO 2.

Provisionalidad y carrera administrativa

Artículo 10. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera. Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:

Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos, deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó. En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente deba surtir su asignación o nombramiento.

Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible.

Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación. Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con anterioridad.

Parágrafo. Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 9º de la presente ley.

Artículo 12. Vigencia. La presente ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el *Diario Oficial*.

V. PLIEGO DE MODIFICACIONES

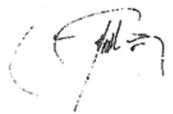
Al texto aprobado en la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes solo se le realizó una modificación de forma, al título del artículo 6º.

TEXTO DEFINITIVO COMISIÓN	MODIFICACIÓN
<p>Artículo 6°. Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá;</p> <p>1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.</p> <p>4. Prestación de Servicios: Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia.</p> <p>5. Libre nombramiento y remoción: Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.</p>	<p>Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y sanciones. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá;</p> <p>1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.</p> <p>4. Prestación de Servicios: Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia.</p> <p>5. Libre nombramiento y remoción: Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.</p>

VI. PROPOSICIÓN

De acuerdo con las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva ante los miembros de la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes y solicitamos respetuosamente, dar trámite en Segundo Debate al Proyecto de ley número 162 de 2019 Cámara, *por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación*, de conformidad con el texto adjunto.

De los Honorables Representantes,



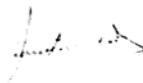
JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Departamento de Norte de Santander
Coordinador Ponente



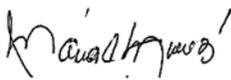
NORMA HURTADO SANCHEZ
Departamento de Valle del Cauca
Ponente



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL
Bogotá D.C.
Ponente



JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA
Departamento del Meta
Ponente



MARIA CRISTINA SOTO DE GÓMEZ
Departamento de la Guajira
Ponente

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 162 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:

TÍTULO I

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto otorgar 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, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.

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 se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la

que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.

La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea esta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer embarazada a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.

Artículo 3°. *Conocimiento del estado de embarazo.* Se presume que toda terminación 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 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.

Parágrafo. En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de este: la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.

Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6 al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

6. Para casos de fuero de maternidad, los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios hasta por el valor de los diez (10) SMLMV.

Artículo 5°. *Durante la vigencia del contrato.* Para poder despedir con justa causa a una persona que recibe su remuneración bajo cualquier modalidad de contratación, o dar por terminado un contrato de prestación de servicios durante el período de embarazo o los seis (6) 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.

El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador o contratante para dar por terminado el contrato de trabajo o de prestación de servicios.

Parágrafo. 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.

Artículo 6°. *Sanción.* Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá;

1. **Contratos a término fijo:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
2. **Contrato a término indefinido:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
3. **Empresas de servicios temporales:** Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.
4. **Prestación de Servicios:** Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia.
5. **Libre nombramiento y remoción:** Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.

Artículo 7°. *Excepciones al empleador o Contratante.* Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:

1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.
2. Caducidad o vencimiento del contrato.
3. Terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo 1°. Para los casos en que el empleador o contratante no conozca del estado de embarazo y no haya aducido justa causa, deberá reconocer como mínimo las cotizaciones en salud de la trabajadora durante el periodo de gestación.

Parágrafo 2°. Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no

demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores.

Artículo 8°. Protección del Estado. De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Gobierno nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:

Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.

Parágrafo. El Gobierno nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.

Artículo 9°. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

Parágrafo 2°. En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.

CAPÍTULO 2.

Provisionalidad y carrera administrativa

Artículo 10. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera. Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:

Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó. En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente deba surtir su asignación o nombramiento.

Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible.

Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación. Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con anterioridad.

Parágrafo. Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 9° de la presente ley.

Artículo 12. Vigencia. La presente ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el *Diario Oficial*.

De los Honorables Representantes,



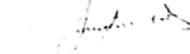
JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Departamento de Norte de Santander
Coordinador Ponente



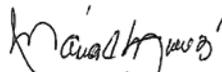
NORMA HURTADO SANCHEZ
Departamento de Valle del Cauca
Ponente



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL
Bogotá D.C.
Ponente



JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA
Departamento del Meta
Ponente



MARIA CRISTINA SOTO DE GÓMEZ
Departamento de la Guajira
Ponente

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 162 DE 2019 CÁMARA

*por medio del cual se establece la estabilidad
laboral de las mujeres embarazadas en las
diferentes modalidades de contratación.*

**(Aprobado en la Sesión virtual del 14 de
mayo de 2020, Comisión Séptima Constitucional
Permanente de la Honorable Cámara de
Representantes, Acta número 38)**

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TÍTULO I

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1°. Objeto. 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, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.

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 se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.

La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea esta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer embarazada a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.

Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo. Se presume que toda terminación 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 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.

Parágrafo. En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de este: la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.

Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6 al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

6. Para casos de fuero de maternidad, los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios hasta por el valor de los diez (10) SMLMV.

Artículo 5°. Durante la vigencia del contrato. Para poder despedir con justa causa a una persona que recibe su remuneración bajo cualquier modalidad de contratación, o dar por terminado un contrato de prestación de servicios durante el período de embarazo o los seis (6) 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.

El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador o contratante para dar por terminado el contrato de trabajo o de prestación de servicios.

Parágrafo. 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.

Artículo 6°. Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá;

1. **Contratos a término fijo:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
2. **Contrato a término indefinido:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
3. **Empresas de servicios temporales:** Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.
4. **Prestación de Servicios:** Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia.
5. **Libre nombramiento y remoción:** Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.

Artículo 7°. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:

1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.

2. Caducidad o vencimiento del contrato.
3. Terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo 1°. Para los casos en que el empleador o contratante no conozca del estado de embarazo y no haya aducido justa causa, deberá reconocer como mínimo las cotizaciones en salud de la trabajadora durante el periodo de gestación.

Parágrafo 2°. Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a du vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores.

Artículo 8°. Protección del Estado. De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Gobierno nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:

Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.

Parágrafo. El Gobierno nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.

Artículo 9°. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

Parágrafo 2°. En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo

de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.

CAPÍTULO 2

Provisionalidad y carrera administrativa

Artículo 10. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera. Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:

Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos, deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó. En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente deba surtir su asignación o nombramiento.

Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible.

Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación. Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con anterioridad.

Parágrafo. Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 9° de la presente ley.

Artículo 12. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el *Diario Oficial*.



Jairo Humberto Cristo Correa
Coordinador Ponente



Norma Hurtado Sánchez
Ponente



Ángela Patricia Sánchez Leal
Ponente



Jennifer Kristín Arias Falla
Ponente



María Cristina Soto de Gómez
Ponente

C O N T E N I D O

Gaceta número 330 - Jueves. 11 de junio de 2020
CÁMARA DE REPRESENTANTES
PONENCIAS

	Págs.
Informe de ponencia negativa para primer debate del Proyecto de ley número 197 de 2019 Cámara, por medio del cual se modifica el artículo 33 de la Ley 99 de 1993, se crea la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Alto y Medio San Jorge y se dictan otras disposiciones.....	1
Informe de ponencia para segundo debate, texto definitivo aprobado en primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto para segundo debate en Cámara al proyecto de ley número 162 de 2019 Cámara, por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación.....	6