

PROPOSICIÓN

Modifíquese los numerales 3 y 5 del artículo 1 del Proyecto de ley 502 de 2020 cámara y 188 de 2019 senado “por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del cst, con el fin de establecer el fuero de paternidad”, los cual quedará así:

Artículo 1°. Modifíquese los numerales 2 y 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónese 1 numeral nuevo, así:

“Artículo 239. Prohibición de despido.

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

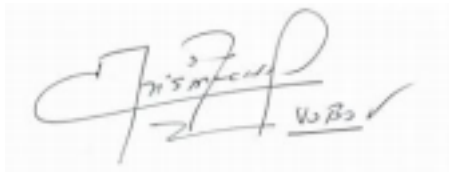
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y **dependa económicamente del trabajador que tenga la calidad de cónyuge o compañero permanente no tenga un empleo formal**, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

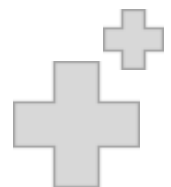
4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.



5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y dependa económicamente del trabajador que tenga la calidad de cónyuge o compañero permanente no tenga un empleo formal. Para lograr esta protección, el trabajador que cuenta la calidad de cónyuge o compañero permanente, deberá notificar al empleador~~—Esta prohibición se activará con la notificación al empleador~~ del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, para lo cual deberá una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella depende económicamente de él y demostrar que se encuentra afiliada en calidad de su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud ~~carece de un empleo~~. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito, en ambos casos el trabajador dispondrá del término de quince (15) días tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes”.



JAIRO CRISTANCHO
Representante a la Cámara

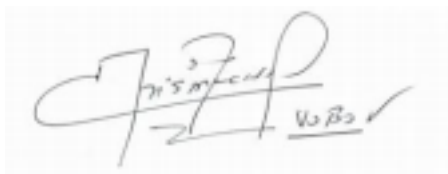


PROPOSICION

Modifíquese el artículo 2 del Proyecto de ley 502 de 2020 Cámara y 188 de 2019 Senado “por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del cst, con el fin de establecer el fuero de paternidad”, **el cual quedará así:**

Artículo 2°. Modifíquese el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, ~~pareja~~ o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y dependa económicamente del trabajador no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. ~~El despido efectuado en las anteriores circunstancias sin la autorización previa de la oficina de Trabajo o el Alcalde Municipal que lo autorice no producirá ningún efecto.~~



JAIRO CRISTANCHO
Representante a la Cámara

