

## PROPOSICIÓN

**MODIFIQUESE EL NUMERAL TERCERO DEL ARTICULO 1 DEL PROYECTO DE LEY No. 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 1º.** Modifiquense 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 no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. **En el evento en que tenga un empleo formal el pago de la indemnización de que trata este numeral será del 50 %, es decir de 30 días 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

**VÍCTOR MANUEL**  
**ORTIZ**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA  
*Cumplimiento a Santander*



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 no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador 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”.

Bogotá D.C 18 de junio de 2021.

**VÍCTOR MANUEL ORTIZ JOYA**  
Representante a la Cámara



*Carrera 7-8-68. Edificio Nuevo del Congreso- oficina 224B- e-mail*  
[victor.ortiz@camara.gov.co](mailto:victor.ortiz@camara.gov.co)