



Bogotá, D. C., 11 de agosto 2020

Doctor
GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ
Presidente Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado Señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación del parágrafo 1° del artículo 7° del Proyecto de Ley N° 162 de 2019 Cámara "*Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación*".

Artículo 7°. Excepciones al empleador o Contratante.

(...)

~~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.~~

Elimínese el aparte tachado.

Atentamente,



JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

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

✉ jorge.mendez@camara.gov.co

🏢 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

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

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

📘 /jorgemendezh

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN



Motivación

La Corte en sentencia SU 075 de 2018, (en la cual se basa el presente proyecto) estableció: *"la obligación de asumir el pago de las cotizaciones en seguridad social impone una carga económica desproporcionada para el empleador, toda vez que la desvinculación de la trabajadora no responde a su estado de gravidez, sino al ejercicio de su libertad contractual. Como se explicó ampliamente, el impacto que tiene arrojar al empleador la protección de las mujeres desempleadas o desamparadas durante el embarazo y después del parto, que en principio está radicada en el Estado, desencadena un costo adicional respecto de la contratación masculina, que éstos no tienen por qué asumir"*.

En este sentido, no existe una desprotección para las mujeres gestantes, en la medida en que la obligación de garantizar sus derechos al mínimo vital y a la salud recaerá sobre el Estado, en los términos del artículo 43.

Adicionalmente, no puede perderse de vista que el empleador puede ser obligado a pagar la totalidad de la licencia de maternidad como medida sustitutiva al reconocimiento de las cotizaciones, si el embarazo ya ha concluido cuando el juez constitucional o laboral dicta la respectiva Sentencia. En este orden de ideas, aunque el empleador no haya despedido a la trabajadora en razón del embarazo —toda vez que ni siquiera conocía dicha situación— puede eventualmente estar obligado a reconocer la totalidad de la licencia de maternidad si se determina que la empleada se encontraba en estado de gestación al finalizar el vínculo.

En virtud a lo anterior, se solicita la eliminación del párrafo 1.