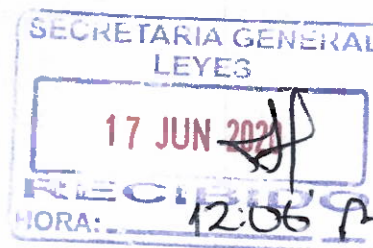


Av 2

Bogotá, 17 de junio de 2020

Señor
CARLOS ALBERTO CUENCA CHAUX
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad



Asunto: Proposición aditiva al parágrafo 4, inciso 14 y parágrafo 5, inciso 12 del artículo 2 del Proyecto de Ley 129 de 2019 Cámara "Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones".

Respetado señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la Ley 5 de 1992 y las normas concordantes, presentamos proposición para adicionar la expresión "también" contenida en el parágrafo 4, inciso 14 y parágrafo 5, inciso 12 del artículo 2 del Proyecto de Ley 129 de 2019 Cámara "Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones", de la siguiente manera:

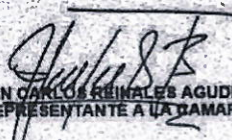
PROPOSICIÓN ADITIVA

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

(...) La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley (...)

(...) La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley (...)

Cordialmente,



JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Juan Carlos Reinales
Coordinador Ponente



José Daniel López
Autor

pl. 129/79

Art 4



NEYLA RUIZ
Representante a la cámara por Boyacá

PROPOSICIÓN

PROYECTO DE LEY No. 129 DE 2019 CÁMARA

“Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”

Modifíquese el numeral 1 del Artículo 4 y adiciónese un párrafo al mismo, el cual quedará así:

Artículo 4°. Medidas antidiscriminatorias en material laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 241 A. MEDIDAS ANTI DISCRIMINATORIAS EN MATERIAL LABORAL.

1. Pruebas de embarazo: La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá ser exigida, ~~con consentimiento previo de la trabajadora~~, en los casos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Parágrafo: El Ministerio de Trabajo contará con 6 meses a partir de la aprobación de la presente, para fijar la reglamentación necesaria para los procesos del que trata el presente artículo.

...

De los honorables representantes,


NEYLA RUIZ CORREA



ACQUIRIR LA DEMOCRACIA

NEYLA RUIZ
Representante a la cámara por Boyacá

PROPOSICIÓN

PROYECTO DE LEY No. 129 DE 2019 CÁMARA

"Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones"

Modifíquese el texto propuesto en el numeral 3 del artículo 3 al proyecto de ley, el cual quedará así:

Artículo 3°. Fuero de Protección Parental. Modifíquese los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

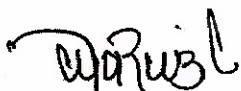
ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. 1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

...

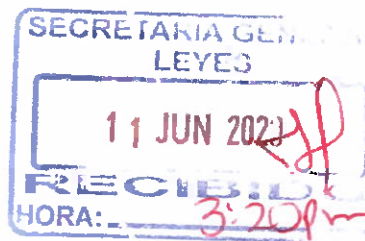
3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo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

...

De los honorables representantes,



NEYLA RUIZ CORREA
Representante a la Cámara
Departamento de Boyacá



ACÚPAME LA DEMOCRACIA

Nuevo.

Bogotá D.C, 10 de junio de 2020

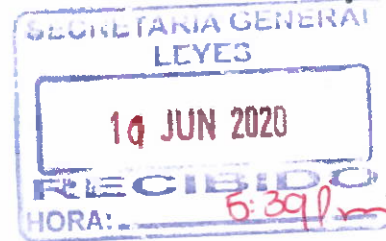
Señor

CARLOS ALBERTO CUENCA CHAUX

Presidente

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Ciudad



Asunto: Proposición para adicionar un artículo nuevo al Proyecto de Ley 129 de 2019 Cámara "Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones".

Respetado señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la Ley 5 de 1992 y las normas concordantes, presento proposición para adicionar un artículo nuevo al Proyecto de Ley 129 de 2019 Cámara "Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE NUEVAS MODALIDADES DE LICENCIAS PARENTALES Y CAMPAÑAS PEDAGÓGICAS SOBRE LA CORRESPONSABILIDAD EN LA CRIANZA DE LOS HIJOS. El gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado.

El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberán extenderse, por lo menos, durante tres (3) años, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a empleadores y trabajadores.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

José Daniel López

Representante a la Cámara por Bogotá

#AccionesQueSeNotan

Cordialmente,

JOSÉ DANIEL LÓPEZ

Representante a la Cámara por Bogotá

Bogotá D.C., 29 de julio de 2020

Doctor

GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ

Presidente Cámara de Representantes

Ciudad

Respetado señor presidente:

En consideración a la discusión del Proyecto de No. 129 DE 2019 CÁMARA “Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”, por intermedio suyo presento la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 2º del Proyecto de Ley el cual quedará así:

“Artículo 2º. Adiciónese los párrafos 4º y 5º al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.

(...)

PARÁGRAFO 2º. El padre tendrá derecho a cuatro (4) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, así como para el padre adoptante.

(...)

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros ~~y adoptivos~~ se aplique lo establecido en el presente párrafo.”

Atentamente,



RODRIGO ROJAS

Representante a la Cámara
Partido Liberal

Justificación:

Tanto la Corte Constitucional con el Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006), ya han contemplado y establecido que en lo que refiere a la licencia de paternidad los padres adoptantes también tiene el derecho a gozar del tiempo que se tiene de licencia de paternidad en iguales condiciones que los padres biológicos. En ese sentido la proposición pretende armonizar la legislación con la jurisprudencia (Sentencias C-383-12, C-140-18)y el art. 127 de la Ley 1098 de 2006, pues no resulta razonable privar a los niñ@s y adolescentes en situación de adoptabilidad del goce de ciertos derechos que buscan asegurar y afianzar los vínculos e integración de la familia adoptiva.

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **parágrafo 4° y Parágrafo 5° del artículo 2°** del Proyecto de Ley No. 129 de 2019 Cámara, *“Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones”*. Los cuales quedaran así:

(....)

PARÁGRAFO 4°. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida es de 22 semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (18 semanas) y los de la licencia de paternidad (4 semanas). Los padres podrán distribuir libremente estas semanas, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Al escoger esta figura se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre **una o** dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. El tiempo de licencia del padre deberá ser de mínimo cuatro (4) semanas intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo entre los dos.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar una declaración juramentada ante Notaría Pública explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante la Notaría Pública y el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. ~~teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una semana antes del parto.~~

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del presente artículo. La licencia parental compartida es aplicable a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados por los delitos contemplados en el título VI delitos contra la familia, capítulo primero “de la violencia intrafamiliar” de la Ley 599 de 2000

PARÁGRAFO 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, en el marco del teletrabajo, de conformidad con lo establecido por la Ley 1221 de 2008. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura a partir de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a partir de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. Al escoger la licencia parental flexible de tiempo parcial se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

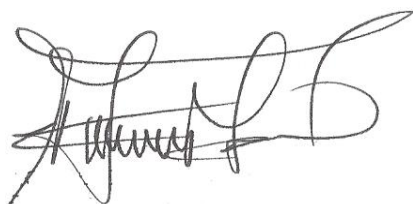
1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ser registrado en Notaría Pública y deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. ~~teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una semana antes del parto, cuando se trate de la licencia de maternidad.~~

Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el parágrafo 3° del presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley



AQUILEO MEDINA ARTEAGA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN:

- Tanto en el párrafo 4° y 5° donde se estipula las condiciones para la licencia parental (la licencia se contara a partir de la fecha del parto), incluimos que el médico tratante pueda determinar que la madre tome una o dos semanas previas a la fecha probable del parto. No podemos limitar a que sean dos semanas únicamente pues abran condiciones específicas de la madre que de conformidad con su estado de salud o ya sea por la preparación misma del parto solo requieran de una semana previa y sea desde ahí que empiece a contar esta licencia parental de forma excepcional, de no ser así estaríamos obligando a la madre a tomar necesariamente dos semanas previas.
- Ahora bien, encontramos una contradicción dentro del párrafo 4° y 5° que van en el mismo sentido

Por ejemplo en el caso del párrafo 4°. En el numeral cuarto (4) acápite (c) se menciona que Los padres deberán presentar ante la Notaría Pública y el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. Teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una semana antes del parto. (lo subrayado lo eliminamos)

Lo anterior porque contraria el mismo sentido de lo que propone el párrafo y es que la **El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto y NO UNA SEMANA ANTES.**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 4°** del Proyecto de Ley No. **129 de 2019 Cámara**, “*Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones*”. El cual quedará así:

Artículo 4º. Medidas antidiscriminatorias en material laboral. Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 241 A. MEDIDAS ANTI DISCRIMINATORIAS EN MATERIAL LABORAL.

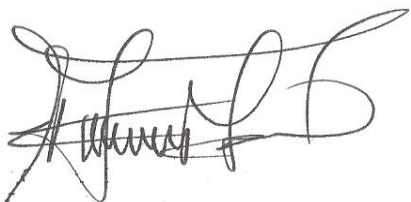
1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá ser exigida ~~con consentimiento previo de la trabajadora,~~ en aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral, tiene carácter discriminatorio, salvo en aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso involucren exámenes de sangre; la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en donde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja, deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, **salvo en aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo**, se le impondrá una multa correspondiente hasta a cien (100) SMLMV; de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo, deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes familiares y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa correspondiente hasta a cien (100) SMLMV; de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.



AQUILEO MEDINA ARTEAGA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN:

- Se elimina la frase ~~con consentimiento previo de la trabajadora~~ puesto que ya estamos señalando y somos explícitos en decir que exigir practicarse una prueba de embarazo está prohibido, en este caso no habría lugar a poner que sea con consentimiento de la trabajadora.
- Dejamos la excepción de que si pueden exigir una prueba de embarazo aquellos trabajos en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. Sin bien es cierto que el proyecto de ley busca eliminar la discriminación por el tema del embarazo, debemos ser muy cuidados frente algunos trabajos como lo son operarios de rayos x en el sector de salud según datos de Comisión Internacional de Protección Radiológica (CIPR) son Miles de pacientes y trabajadoras embarazadas que están expuestas anualmente a las radiaciones ionizantes lo que puede afectar su embarazo, razón por la cual es necesarios que este tipo de trabajos se pueda exigir la prueba de embarazo no solo por un tema de responsabilidad del empleador sino también de la misma madre.
- Si bien la Corte Constitucional de Colombia en varias ocasiones a mencionado que las mujeres no están en la obligación de informarle a su futuro empleador si están en embarazo, pues dice el alto tribunal, “supondría una barrera discriminatoria de acceso al ámbito laboral que afectaría a las mujeres en general y particularmente a las gestantes”. Las pruebas deben realizarse con el propósito de prevenir un riesgo en la salud, seguridad y protección de la vida del trabajador en el entorno laboral, en este sentido hay que resaltar que hay trabajos que contienen riesgos para la mujer embarazada por distintos agentes como:
 - a) Choques, vibraciones o movimientos como en la construcción
 - b) Radiaciones ionizantes y no ionizantes como el personal medico que opera equipos de rayos x
 - c) Frio o calor extremos
 - d) Trabajo en atmosferas o presión elevada como pilotos o auxiliares de vuelo
 - e) Riesgos químicos y biológicos por trabajo en minería, manejo de pesticidas etc.

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 3°** del Proyecto de Ley No. **129 de 2019 Cámara**, “*Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones*”. El cual quedará así:

Artículo 3°. Fuero de Protección Parental. Modifíquese los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente

1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental. ~~sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.~~

2. El despido efectuado durante el periodo de embarazo y/o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto se presume motivado en razón al embarazo, lactancia o licencia parental.

3. Queda prohibido el despido de toda persona que se encuentre en la condición de embarazo y/o lactancia, así como de quien esté disfrutando de la licencia parental, salvo que exista una previa autorización por parte del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

4. Las personas de que trata el numeral tercero (3) de este artículo, que sean despedidas sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, 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.

5. 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.

ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los **seis (6)** ~~tres~~ meses 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.
2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

ARTÍCULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO.

1. El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador o a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador o a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.



AQUILEO MEDINA ARTEAGA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN:

- Se hacen unos ajustes al texto con el fin de mejorar la redacción y dar mayor comprensión de los numerales del artículo 239 Prohibición de despido.
- En la presunción del despido efectuado durante del embarazo, lactancia o en disfrute de la licencia parental pasamos de tres (3) meses a seis (6) con el fin de dar mayor garantía a la madre que esta lactando. Como se sabe el periodo de lactancia es de seis meses y por eso ampliamos esa presunción a este periodo pues en esas circunstancias es la madre quien viene siendo junto con su hijo o hija los sujetos de mayor protección, como se sabe la mujer en lactancia cuenta con una (1) hora para dicha tarea y esto puede incomodar a los empleadores y puede ser una causal de su despido por eso ampliamos dicha protección.
- Dejamos explícita la prohibición en el numeral 3 el despido de toda persona que se encuentre en la condición de embarazo y/o lactancia, así como de quien esté disfrutando de la licencia parental, salvo que exista una previa autorización por parte del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
- Hacemos el respectivo ajuste del texto en el numeral 4 para que tenga concordancia con lo postulado en el numeral 3.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

