

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

