


PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Sustitúyase **el artículo 2** del proyecto de ley 162 DE 2019 CÁMARA por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación, el cual quedara así:

Artículo 2°. Fuero de maternidad. La mujer en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto en vigencia de una relación laboral, ~~de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.~~

La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea esta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer embarazada a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.



GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Centro Democrático

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Sustitúyase el artículo 6 del proyecto de ley 162 DE 2019 CÁMARA por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación, el cual quedara así:

Artículo 6°. Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá;

1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.

~~**4. Prestación de Servicios:** Se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia.~~

5. Libre nombramiento y remoción: Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.

GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Centro Democrático



PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Sustitúyase el artículo 3 del proyecto de ley 162 DE 2019 CÁMARA por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación, el cual quedara así:

Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo. Se presume que toda terminación laboral, ~~de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo~~, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

Parágrafo. En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de este: la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.

GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJI
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Centro Democrático



PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Elimínese el artículo 4 del proyecto de ley 162 DE 2019 CÁMARA por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación, el cual es el siguiente:

~~Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6 al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así: 6. Para casos de fuero de maternidad, los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios hasta por el valor de los diez (10) SMLMV.~~

GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJI
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Centro Democrático



PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Sustitúyase el artículo 5 del proyecto de ley 162 DE 2019 CÁMARA por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación, el cual quedara así:

Artículo 5°. Durante la vigencia del contrato. Para poder despedir con justa causa a una persona que recibe su remuneración bajo cualquier modalidad de contratación, ~~o dar por terminado un contrato de prestación de servicios~~ durante el período de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador o contratante para dar por terminado el contrato de trabajo o de prestación de servicios.

Parágrafo. 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.

GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Centro Democrático