

18 JUN 2021

APROBADO

HECTOR VERGARA SIERRA
Sucre es Primero

Acual

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA



Por medio de la cual **se propone modificar el artículo segundo (2°) del Proyecto de ley No. 502 de 2020 Cámara - 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", así:

Artículo 2°. Modifíquese el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

- 1- *Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud." ~~El despido efectuado en las anteriores circunstancias sin la autorización previa de la oficina de Trabajo o del Alcalde Municipal que lo autorice no producirá ningún efecto.~~*

JUSTIFICACIÓN

Si bien el empleador tiene libertad para despedir a cualquier trabajador en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión, hay casos en que no le está permitido hacerlo. Es el caso de los trabajadores que gozan de la protección especial provista por la estabilidad laboral reforzada.

En estos trabajadores es imposible despedirlos si no existe una justa causa, pues la ley los protege de forma especial lo que impide que el empleador pueda desvincularlos sin que existe una justa causa objetiva.

Esa imposibilidad de despedir al trabajador se mantiene incluso si se paga la indemnización por despido injustificado, **de manera que el pago de la indemnización no libera al empleador de la obligación que le impone la ley de mantener vigente el contrato de trabajo.**

De esta manera, se estaría sobre legislando lo que ya está dicho en la norma y la jurisprudencia, puesto que al ser el padre objeto de estabilidad



HECTOR VERGARA SIERRA

Sucre es Primero

laboral reforzada o de fuero parental, por defecto su despido sin autorización queda sin efectos.

Cordialmente;

HECTOR VERGARA SIERRA

H. Representante a la Cámara

AV4 2

PROPOSICION

Modifíquese el artículo 2 del Proyecto de ley 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 2°. Modifíquese el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, ~~pareja~~ o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y dependa económicamente del trabajador no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. ~~El despido efectuado en las anteriores circunstancias sin la autorización previa de la oficina de Trabajo o el Alcalde Municipal que lo autorice no producirá ningún efecto.~~



JAIRO CRISTANCHO
Representante a la Cámara



PROPOSICIÓN

Adiciónese un inciso al Artículo 2 del Proyecto de Ley N° 502 de 2020 Cámara – 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”.

Artículo 2º. Modifíquese el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. El despido efectuado en las anteriores circunstancias sin la autorización previa de la oficina de Trabajo o el Alcalde Municipal que lo autorice no producirá ningún efecto”.

DE TODOS MODOS, EL DESPIDO SERÁ SOMETIDO A REVISIÓN POSTERIOR Y DENTRO DEL ÁMBITO DE SU COMPETENCIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN Y LA DEFENSORÍA DE PUEBLO, QUE EN CASO DE SER FAVORABLE AL EMPLEADO Y SU CONYUGE DEBERÁ SER RESTITUIDO DE INMEDIATO AL RESPECTIVO CARGO.

Presentado por,


JOSE VICENTE CARREÑO CASTRO
Representante a la Cámara por el Departamento de Arauca



Const

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un parágrafo al artículo 2 del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 502 de 2020 - Cámara **"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 2º. Modifíquese el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"

1. *Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud."*

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., el cual deberá correr traslado de las pruebas que sustentan este despido, dándosele traslado al trabajador para que por el termino de diez (10) días presente los hechos y pruebas que considere para justificarse, procediendo a ponderar y practicar todas las pruebas pertinentes y conducentes solicitadas por las partes, incluyendo las que considere de oficio a favor del trabajador, para proceder a resolver en un término de diez (10) días.*

AQUILEO MEDINA ARTEAGA
Representante a la Cámara por el Tolima
Partido Cambio Radical

SECRETARÍA GENERAL LEYES
18 JUN 2021
RECIBIDO
ORA: *146*

JUSTIFICACIÓN

Las trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo y de lactancia, y sus compañeros sentimentales deben gozar de una estabilidad laboral que les permita disfrutar de su etapa en tranquilidad y con la plena confianza de que van a tener un sustento económico para asumir esta responsabilidad, por lo tanto deben tener derecho a conocer de los hechos y pruebas que pretenden justificar un despido por parte del empleador, pues a través del tiempo han existido muchas quejas ante las inspecciones de trabajo y muchas demandas por despidos injustificados, porque se les niega el derecho a defenderse ante estas situaciones, debemos velar porque los términos y los procedimientos para la defensa de estos trabajadores se cumpla, imponiéndose de un término justo para que se decida acerca de esta autorización y no se esté ante una inseguridad jurídica.

Las trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo y de lactancia, y sus compañeros sentimentales deben gozar de una estabilidad laboral que les permita disfrutar de su etapa en tranquilidad y con la plena confianza de que van a tener un sustento económico para asumir esta responsabilidad, por lo tanto deben tener derecho a conocer de los hechos y pruebas que pretenden justificar un despido por parte del empleador, pues a través del tiempo han existido muchas quejas ante las inspecciones de trabajo y muchas demandas por despidos injustificados, porque se les niega el derecho a defenderse ante estas situaciones, debemos velar porque los términos y los procedimientos para la defensa de estos trabajadores se cumpla, imponiéndose de un término justo para que se decida acerca de esta autorización y no se esté ante una inseguridad jurídica.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Cra. 7 No. 8-68 Oficina 531
Tel: 4325100 Ext. 3118 aquileo.medina@camara.gov.co

PROPOSICIÓN

AVT 1
Negado

Modifíquese los numerales 3 y 5 del artículo 1 del Proyecto de ley 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", los cual quedará así:

Artículo 1°. Modifíquese 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 **dependa económicamente del trabajador que tenga la calidad de cónyuge o compañero permanente no tenga un empleo formal**, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato 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 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 dependa económicamente del trabajador que tenga la calidad de cónyuge o compañero permanente no tenga un empleo formal. Para lograr esta protección, el trabajador que cuenta la calidad de cónyuge o compañero permanente, deberá notificar al empleador—Esta prohibición se activará con la notificación al empleador—del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, para lo cual deberá una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella depende económicamente de él y demostrar que se encuentra afiliada en calidad de su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud ~~earece de un empleo~~. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito, en ambos casos el trabajador dispondrá del término de quince (15) días 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”.

JAIRO CRISTANCHO
Representante a la Cámara





VICTOR MANUEL ORTIZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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 ARTICULOS 239 Y 240 DEL CST, CON EL FIN DE ESTABLECER EL FUERO DE PATERNIDAD"

EL CUAL QUEDARÁ ASI:

Artículo 1º. Modifíquense 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 periodo 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

**VICTOR MANUEL
ORTIZ**

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Cumpliendo la Santander

*Carrera 7-8-68. Edificio Nuevo del Congreso oficina 224B - e-mail
victor.ortiz@camara.gov.co*

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

VÍCTOR MANUEL
ORTIZ

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Cumpliendo Santander

*Carrera 7-8-68. Edificio Nuevo del Congreso oficina 224B- e-mail
victor.ortiz@camara.gov.co*

Jose Luis Pinedo Campo
Representante por el Departamento del Magdalena

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 1° del Proyecto de Ley No. 502 de 2020 Cámara - 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", así:

Artículo 1°. Modifíquense 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~~ **prohíbe** el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo 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~~ **al** 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.

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 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.





AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Jose Luis Pinedo Campo
Representante por el Departamento del Magdalena

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”.


JOSE LUIS PINEDO CAMPO
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

