

Bogotá D.C., 06 de marzo de 2023

Representante

AGMETH ESCAF

Presidente Comisión Séptima

Cámara de Representantes

Asunto: Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 259 de 2022 Cámara

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del **Proyecto de Ley 259 de 2022 Cámara “Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”**.

Atentamente,

<p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara</p>
---	--

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 259 DE 2022 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE FORTALECE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN”

La presente ponencia está compuesta por nueve (09) apartes:

1. Antecedentes legislativos
2. Objeto del Proyecto de Ley
3. Justificación del proyecto
4. Fundamento normativo
5. Conflictos de interés
6. Cuadro de modificaciones
7. Proposición
8. Texto propuesto
9. Referencias

1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

El proyecto de ley fue radicado el 26 de octubre de 2022 por los siguientes congresistas: H.R.Jairo Humberto Cristo Correa , H.R.Carlos Adolfo Ardila Espinosa , H.R.Álvaro Leonel Rueda caballero , H.R.Gloria Liliana Rodríguez Valencia , H.R.Hugo Alfonso Archila Suárez , H.R.Jezmi Lizeth Barraza Arraut , H.R.Gilma Díaz Arias , H.R.Germán Rogelio Rozo Anís , H.R.Julián Peinado Ramírez , H.R.Saray Elena Robayo Bechara , H.R.Jhon Fredi Valencia Caicedo , H.R.María Eugenia Lopera Monsalve , H.R.John Jairo González Agudelo , H.R.Mónica Karina Bocanegra Pantoja , H.R.Olga Beatriz González Correa , H.R.Flora Perdomo Andrade , H.R.Olga Lucia Velásquez Nieto , H.R.Kelyn Johana González Duarte , H.R.Jairo Reinaldo Cala Suárez.

Una vez remitido a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, se designó como ponentes a los Representantes Jairo Humberto Cristo, Alexandra Vásquez, Germán Rozo y María Fernanda Carrascal.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer embarazada o lactante herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía

para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto de ley se presenta al notar que en la legislación laboral no se encuentran consagradas las reglas jurídicas para la protección laboral de las mujeres o personas embarazadas, por ello, el grupo de autores se propone suplir esos vacíos jurídicos para garantizar una efectiva protección de este derecho. Se desarrolla la presentación del proyecto en las palabras de los autores, de la siguiente manera: (PL 259, 2022C):

“La estabilidad laboral reforzada por maternidad es un derecho de rango constitucional reconocido expresamente en el artículo 43 de la Constitución Política y desarrollado ampliamente por la jurisprudencia. Sin embargo, desde la jurisdicción laboral y desde la Corte Constitucional se ha señalado que existe un vacío de rango legal respecto de la protección a la mujer embarazada en las diversas formas de contratación y vinculación.

Así, ni el Código sustantivo del trabajo, expedido en el año 1961, ni ninguna otra ley posterior, ha establecido las reglas que deben seguir los jueces para proteger la estabilidad laboral de la mujer embarazada en casos distintos al contrato de trabajo a término indefinido. Por esta razón los jueces de la República han debido aplicar directamente la Constitución Política y los principios generales del Derecho, para así resolver las lagunas normativas frente a casos como el de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, empresas temporales, o incluso en casos de contrato de obra o a término fijo, o en los de vinculaciones de servidores públicos.

Los avances jurisprudenciales en la protección laboral de la mujer embarazada son meritorios y dan muestra de la existencia efectiva de este derecho en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, dichos avances jurisprudenciales no eximen al legislador del deber constitucional de actualizar la Legislación laboral colombiana de manera

tal que se armonice con el art. 43 de nuestra Constitución y con los diversos tratados internacionales que regulan la materia y han sido ratificados por Colombia. Más aún, siguiendo las funciones constitucionales de cada rama del poder público, se hace necesario expedir el presente paquete de normas de rango legal, para con ello ofrecer normas claras y precisas sobre el asunto, y así contribuir a la seguridad jurídica de todos los actores del mercado laboral”.

3.1. Protección a la maternidad OIT

En distintas ocasiones la OIT (s.f.) ha señalado que el embarazo y la maternidad suelen ser épocas de vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias, por ello, se requieren medidas especiales de protección para evitar posibles afectaciones a sus derechos (OIT).

En palabras de la OIT, dichas medidas de protección garantizan (OIT, s.f.):

“Esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La preservación de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, así como la protección contra la discriminación laboral son condiciones esenciales para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad económica”

Reconociendo esas preocupaciones e importancia de esas medidas, este organismo estableció el convenio número 183, sobre la protección de la maternidad, que ha sido ratificado por 43 países en el mundo, salvo países latinoamericanos como Colombia, Brasil y Argentina, entre otros.

Este convenio establece una licencia de maternidad de mínimo 14 semanas, periodo en el que la mujer o persona gestante deberá percibir prestaciones salariales y de seguridad social que le permitan su sostenimiento y el de su familia durante este periodo (OIT). Así como la prohibición de realizar trabajos que puedan afectar su salud y la de su hijo, entre otras medidas que buscan que los Estados

puedan garantizar que la maternidad no se constituya como una causa de discriminación laboral (OIT).

3.2. Estabilidad laboral reforzada en Colombia

La Corte Constitucional colombiana ha definido a lo largo de su jurisprudencia que la mujer o persona en estado de embarazo es un sujeto de especial protección constitucional, que a la luz de la interpretación de los artículos 13 y 43 de la constitución política, son titulares de una protección laboral especial, en búsqueda de evitar cualquier forma de discriminación laboral (Sentencia T-438 de 2020).

En ese sentido, en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, este alto tribunal consideró que la protección del fuero de maternidad es procedente cuando se evidencian los siguientes tres requisitos (Sentencias SU-070, 2013; SU-075, 2018):

- (c) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios.*
- (ii) que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios. Y (iii) que el empleador, al momento del despido, tenía conocimiento del estado de embarazo, y no solicitó la autorización previa del inspector del trabajo.*

De otra parte, con lo referente a demostrar que el empleador tenía conocimiento de la condición de embarazo, la misma Corte Constitucional en la sentencia SU del 2018, determina que no existe tarifa legal probatoria para demostrar el conocimiento del empleador del estado de embarazo, reconociendo las dificultades a las que se ve enfrentada la mujer o persona gestante (Sentencia SU-075, 2018), al aducir lo siguiente:

“La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del principio de libertad probatoria. De este modo, es indispensable señalar que no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador conocía del estado de

embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros”.

Adicionalmente, la jurisprudencia ha determinado que del conocimiento del empleador dependerá el nivel de protección que debe brindarse, pues la ausencia del conocimiento da lugar a una protección más débil, basada en la solidaridad y derechos principios constitucionales (Sentencia SU-075, 2018), en los siguientes términos:

*“Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una **“protección integral y completa**, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una **“protección más débil**, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido””.*

De igual manera, se ha definido que la estabilidad laboral reforzada es un derecho cierto e indiscutible, por lo que este es un derecho irrenunciable, haciendo que cualquier pacto transaccional que desconozca los beneficios mínimos del derecho es ineficaz (Ámbito Jurídico, 2021).

Finalmente, se relacionan las diferentes situaciones jurídicas que se pueden presentar frente a la estabilidad laboral reforzada, teniendo claro que esta figura opera independientemente del tipo de contrato celebrado (Ministerio de Trabajo, 2019).

Tabla 1. Estabilidad reforzada por tipo de contrato.

Tipo de contrato	Tipo de protección- sí el empleador conoce sobre el estado de embarazo
	Protección integral. Ordenando el reintegro y el pago de las erogaciones

Tipo de contrato	Tipo de protección- sí el empleador conoce sobre el estado de embarazo
Término indefinido	dejadas de recibir, en los términos del artículo 239 del código sustantivo del trabajo.
Término definido o fijo	Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y el empleador no acudió al inspector del trabajo, se accede a protección integral.
	Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato, y se alega como justa causa dicha terminación, debe acudir al inspector del trabajo, generando protección intermedia.
Contrato por obra o labor	Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y el empleador no acudió al inspector del trabajo, se accede a protección integral.
	Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato, y se alega como justa causa dicha terminación, debe acudir al inspector del trabajo, generando protección intermedia.

Fuente: elaboración UTL MFC, basado en Ministerio de trabajo (2019)

3.3. Derecho comparado

A continuación se relacionan algunos de los países americanos con regulación sobre la materia.

Tabla 2. Países con regulación sobre estabilidad laboral reforzada por embarazo.

PAÍS	CONTENIDO
ARGENTINA	Existe una prohibición de trabajar durante un periodo durante el embarazo y/o maternidad. En esos periodos, gozará de las asignaciones de seguridad social correspondientes.

PAÍS	CONTENIDO
	De igual manera, se establece una protección para la conservación empleo durante estos mismos periodos.
CHILE	Se cuenta con una protección durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.
COSTA RICA	Se prohíbe el despedido de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia sin motivo justificado. En caso de falta grave, se deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, comprobando la falta.
MÉXICO	Se establece el periodo de descanso durante el embarazo o gestación y después del parto, garantizando el ingreso de salarios y demás derechos relacionados con el trabajo. De igual manera, se establece la prohibición al empleador de despedir o que a trabajador renuncie indirectamente por estar embarazada.
URUGUAY	Se dispone que una vez activada la protección (al informar al empleador del estado de embarazo), se tiene derecho a no ser despedida durante el embarazo y hasta los 6 meses siguientes, en caso de que ocurra, se tiene derecho a recibir una indemnización.

Fuente: elaboración UTL MFC, con base en la legislación de cada país

4. FUNDAMENTO NORMATIVO

4.1. Normatividad estabilidad laboral

4.1.1. Derecho internacional

De acuerdo con lo señalado en la sentencia T- 438 de 2020, la protección a la maternidad también se reconoce en diversas normas internacionales, como las siguientes (Sentencia T-438, 2020):

“(i) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que en la maternidad y la lactancia existe el derecho a cuidados y asistencia especial (artículo 25.2). (ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo (artículos 4 y 26). (iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales,

que señala que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones, si trabajan (artículo 10). (iv) la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante (artículo 11.2 Lit. a). (v) el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que prevé que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo, cubre la licencia remunerada antes y después del parto (artículo 9.2). Y, (v) el Convenio número tres de la OIT, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto”.

4.1.2. Constitucional.

- **Artículo 13.** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*
- **Artículo 43.** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.*

4.1.3. Legal.

4.1.3.1. Código sustantivo del trabajo.

- Artículos 236, 239 y subsiguientes.

4.2. Competencia del Congreso.

4.2.1. De orden constitucional.

ARTÍCULO 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes

ARTÍCULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes.

4.2.2. De orden legal.

LEY 3 DE 1992.

ARTÍCULO 2º Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:

(...) Comisión Séptima.

Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.

Parágrafo Transitorio 3º. Parágrafo adicionado por el artículo 1 de la Ley 2267 de 2022. De conformidad con lo establecido en el artículo 1º del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022-2026 y

2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las comisiones Primera y Quinta.

Durante los cuatrienios 2022-2026 y 2026-2030, la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias, la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la Comisión para la Equidad de la Mujer, la Comisión Legal de Cuentas y de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, estarán compuestas por dos miembros adicionales a lo establecido en la Ley 5ª de 1992.

5. CONFLICTOS DE INTERÉS.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general.

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

c) *Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*

b) *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*

c) *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”*

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

6. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	Se incluye teniendo en cuenta la nueva estructura propuesta para el proyecto de ley
Artículo 1 Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer embarazada herramientas para la protección de su	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene como objeto <u>otorgar</u> a la mujer o <u>persona gestante</u> embarazada <u>y/o</u> <u>lactante</u>	Se ajusta redacción

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.</p>	<p>herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.</p>	
<p>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 (06) 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</p>	<p>Artículo 2. Fuero de maternidad. La mujer <u>o persona gestante</u> en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada debido a su condición de sujeto de especial protección cuando se encuentra en estado de embarazo o dentro de <u>las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto.</u> en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o <u>relación</u> contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o</p>	<p>Se ajusta redacción</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>sin subordinación, a cambio de una remuneración.</p> <p>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 ésta 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.</p>	<p>subordinación, a cambio de una remuneración.</p> <p>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 ésta 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, con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.</p>	
<p>Artículo 3º. Conocimiento del estado de embarazo: Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de</p>	<p>CAPÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>Artículo 3. <u>Modifíquese los numerales 2, 3 y 5 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual</u></p>	<p>Se sustituye la redacción inicial teniendo en cuenta que se propone la división del proyecto en distintos capítulos en función del tipo de vínculo (laboral, contractual, legal y reglamentario) teniendo en cuenta que cada uno</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>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.</p> <p>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 éste: la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.</p>	<p><u>quedará así:</u></p> <p>“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.</p> <p>2. Se presume <u>que</u> el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia <u>ha ocurrido de manera discriminatoria y con ocasión del embarazo</u>, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de <u>las veinticuatro (24) semanas</u> posteriores al parto. <u>Esta presunción admite prueba en contrario.</u></p> <p>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 salario, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.</p>	<p>tiene una naturaleza específica y normas con las cuales debe armonizarse.</p> <p>En este caso, los cambios propuestos por el proyecto de ley respecto a las relaciones laborales del sector privado en relación con la presunción de discriminación se incorporan en el artículo 239 del CST el cual es el que se aplica a la materia, así se evita hiperinflación normativa y se aporta claridad a la norma.</p> <p>Adicionalmente teniendo en cuenta que, con la modificación consagrada en el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021, la protección inscrita en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo se ligó al término de dieciocho semanas posteriores al parto, resulta pertinente ampliar este término a los seis meses propuestos en el proyecto de ley, modificando en consecuencia los numerales 3 y 5 del precitado artículo.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p>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 <u>las veinticuatro (24) semanas</u> 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.</p> <p>5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de <u>las veinticuatro (24) semanas</u> 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 entienda presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p>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, pareja 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.</p>	
<p>Artículo 4°.-Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 4. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p><u>6. Función de garante en la protección de la mujer embarazada para casos de fuero de maternidad: los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios, relación contractual de cualquier tipo o relación legal y reglamentaria.</u></p>	<p>Se modifica el artículo teniendo en cuenta el concepto enviado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y ampliando la redacción de modo que acoja a las empleadas públicas.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo: Cuando</p>	<p>Artículo 5. <u>Modifíquese el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</u></p> <p>“ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.</p> <p>1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o <u>las veinticuatro (24) semanas</u> 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.</p> <p>2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de</p>	<p>Se sustituye la redacción inicial teniendo en cuenta los cambios propuestos por el proyecto de ley respecto a las relaciones laborales del sector privado en relación con el permiso para despedir se incorporan en el artículo 240 del CST el cual es el que se aplica a la materia, así se evita hiperinflación normativa y se aporta claridad.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>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.</p>	<p>las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 62. Antes de resolver, el funcionario debe oír 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.</p>	
<p>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;</p>	<p>Artículo 6. Modifíquese el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo así:</p> <p>ARTÍCULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO.</p> <p>1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia motivada por el embarazo o parto y hasta las veinticuatro</p>	<p>Se sustituye la redacción teniendo en cuenta los cambios propuestos por el proyecto de ley respecto a las relaciones laborales del sector privado en relación con la nulidad (ineficacia) del despido se incorporan en el artículo 241 del CST el cual es el que se aplica a la materia, así se evita hiperinflación normativa y se aporta claridad a la norma.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro de reintegro podrá</p>	<p><u>(24) semanas posteriores al parto.</u></p> <p>2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos, licencias o <u>el periodo de tiempo</u> mencionados. <u>A su vez de acuerdo a la modalidad de contratación:</u></p> <p>a. <u>Contrato de trabajo a término fijo: Se considerará nulo el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><u>anterior, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</u></p> <p>b. <u>Contrato de trabajo a término indefinido: Se considerará nulo el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</u></p> <p>c. <u>Contrato de trabajo por obra o labor: Se considerará nulo el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</u></p>	
<p>Artículo 7°. Excepciones al empleador e Contratante. Se encuentran exentos del pago de</p>	<p>Artículo 7. Excepciones al empleador. Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por</p>	<p>Se adecúan los términos del artículo para que aplique exclusivamente a trabajadores (contrato de trabajo), en el capítulo relacionado con</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exista desconocimiento del estado de embarazo. 2. Caducidad o vencimiento del contrato. 3. Terminación del contrato por justa causa. <p>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</p>	<p>concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, los empleadores en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Exista desconocimiento del estado de embarazo. 2.Vencimiento del contrato. 3.Terminación del contrato por justa causa. <p>Parágrafo 1°: Para los casos en que el empleador no conozca del estado de embarazo y no haya aducido justa causa, deberá reconocer como mínimo las cotizaciones en salud de la trabajadora</p>	<p>contratistas se incluirá un artículo similar pero enfocado exclusivamente en contrato de prestación de servicios.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>de la trabajadora durante el periodo de gestación.</p> <p>Parágrafo 2°: Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a d su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.</p>	<p>durante el periodo de gestación.</p> <p>Parágrafo 2°: Cuando no se renueve el contrato, en los casos de vencimiento del mismo, el empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo, <u>de forma</u> debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y <u>las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto.</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>Artículo 8°. Protección del Estado: De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:</p> <p>Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud;</p>	<p>CAPÍTULO III CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</p> <p><u>Artículo 8. Conocimiento del estado de embarazo: Se presume que toda terminación del contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de las veinticuatro (24 semanas)posteriores al parto y el contratante haya conocido del estado de embarazo.</u></p> <p><u>Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y será el contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</u></p>	<p>Se sustituye la redacción teniendo en cuenta que se propone la división del proyecto en distintos capítulos en función del tipo de vínculo (laboral, contractual, legal y reglamentario) teniendo en cuenta que cada uno tiene una naturaleza específica y normas con las cuales debe armonizarse.</p> <p>En este caso, los cambios propuestos por el proyecto de ley respecto los contratos de prestación de servicios en relación con la presunción de discriminación se incorporan en un artículo nuevo, lo cual aporta claridad técnica a la norma.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p>Parágrafo: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</p>		
<p><u>Artículo 9°.</u> Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>Parágrafo 2°: En los casos en que la</p>	<p><u>Artículo 9. Para poder terminar el contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, durante el período de</u></p>	<p>Se sustituye el artículo teniendo en cuenta que se incluye un artículo que hace referencia exclusiva a los contratistas, con lo cual se aporta claridad a la norma.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición; el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.</p>	<p><u>embarazo o las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto el contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</u></p> <p><u>Quando 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.</u></p> <p><u>Parágrafo 1: El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en algún incumplimiento contractual por parte de la contratista.</u></p>	
<p>CAPITULO 2.</p> <p>PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.</p>	<p>Artículo 10. Sanciones. <u>El nominador o contratante, que, con conocimiento del estado de embarazo, no cumpla con el requisito de que trata el artículo 8 de la presente ley, será</u></p>	<p>Se sustituye el artículo porque se incorpora uno nuevo en relación con la ineficacia de la terminación del contrato de prestación de servicios así se aporta claridad a la norma.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>Artículo 10°. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera: Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:</p> <p>Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concurso de méritos, deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó. En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y</p>	<p><u>sancionado con una multa equivalente a sesenta (60) días de honorarios.</u></p> <p><u>A su vez habrá lugar a la vinculación de la contratista y al pago de honorarios dejados de percibir, garantizando la continuidad del contrato de prestación de servicios, como mínimo, hasta veinticuatro (24) semanas contadas a partir de la fecha de parto.</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>obligatoriamente deba surtir su asignación o nombramiento.</p> <p>Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible.</p>		
<p>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación: Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con</p>	<p><u>Artículo 11. Excepciones al contratante. Se encuentran exentos del pago de sanciones por concepto de la licencia de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los contratantes en los siguientes casos:</u></p> <p>1. <u>Exista desconocimiento del</u></p>	<p>Se sustituye el artículo incluyendo uno nuevo que se aplica exclusivamente personas con contrato de prestación de servicios.</p> <p>A su vez, se tiene en cuenta que en virtud del artículo 18 de la Ley 80 de 1993 la caducidad se define como:</p> <p><i>“la estipulación en virtud de la cual si se presenta alguno de los hechos constitutivos de incumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista, que afecte de</i></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>anterioridad.</p> <p>Parágrafo: Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 09° de la presente Ley.</p>	<p><u>estado de embarazo.</u></p> <p>2. <u>Caducidad o vencimiento del contrato.</u></p> <p><u>Parágrafo 1°: Para los casos en que el contratante no conozca del estado de embarazo y no haya aducido un incumplimiento contractual, deberá reconocer bajo el principio de solidaridad como mínimo las cotizaciones en salud de la contratista durante el periodo de gestación.</u></p> <p><u>Parágrafo 2°: En los casos de caducidad o vencimiento del contrato, el contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, de forma motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del</u></p>	<p><i>manera grave y directa la ejecución del contrato y evidencia que puede conducir a su paralización, la entidad por medio de acto administrativo debidamente motivado lo dará por terminado y ordenará su liquidación en el estado en que se encuentre.”</i></p> <p>Por tanto, la caducidad implica el incumplimiento del contrato, si bien no es comparable con el régimen laboral podría asimilarse a la terminación del contrato con justa causa.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>contrato o se declaró la caducidad, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron o que acaecieron hechos constitutivos de incumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista, que afectan de manera grave y directa la ejecución del contrato.</u></p> <p><u>De no demostrarse lo anterior, el contratante incurrirá en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y las veinticuatro (24) semanas posteriores.</u></p>	
<p>ARTICULO 12. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario</p>	<p>CAPÍTULO IV DISPOSICIONES COMUNES APLICABLES A LOS EMPLEADOS</p>	<p>Se sustituye el artículo y se incorpora un capítulo nuevo que incorpora exclusivamente los cambios propuestos por</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
Oficial.	<p>PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.</p> <p><u>Artículo 12. Prohibición de despido o terminación de la relación legal y reglamentaria.</u></p> <p><u>a. Ninguna empleada pública ni trabajadora oficial podrá ser despedida por motivos de embarazo o lactancia.</u></p> <p><u>b. Durante el embarazo y las veinticuatro semanas posteriores al parto, solamente podrá efectuarse el retiro de la trabajadora oficial mediante justa causa comprobada y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo.</u></p> <p><u>c. Durante el embarazo y las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto, solamente podrá efectuarse la terminación de la</u></p>	<p>el proyecto de ley respecto a las servidoras públicas en relación con el permiso para despedir se incluyen en un nuevo artículo complementándose con lo establecido en los artículos 2.2.31.1 y 2.2.32.2 del Decreto 1083 de 2018, aplicables en la materia.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>relación legal y reglamentaria de la empleada pública con fundamento en las faltas gravísimas dolosas o faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima inscritas en Ley 1952 de 2019 y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo o al Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</u></p> <p><u>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.</u></p>	
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>Artículo 13. Presunción de despido o terminación de la relación legal y reglamentaria por embarazo. Se presume que el despido o la terminación de la</u></p>	<p>En este caso, los cambios propuestos por el proyecto de ley respecto a las servidoras públicas en relación con la presunción de discriminación se incorporan a través de un</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>relación legal y reglamentaria se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando tiene lugar dentro de los períodos señalados en el artículo anterior y sin la observancia de los requisitos allí establecidos.</u></p>	<p>nuevo artículo complementándose con lo establecido en los artículos 2.2.31.1 y 2.2.32.2 del Decreto 1083 de 2018, aplicables en la materia.</p>
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>Artículo 14. Sanciones. En el caso de despido o terminación de la relación legal y reglamentaria sin el lleno de los requisitos exigidos en el artículo 11, la trabajadora oficial o empleada pública tiene derecho a que la entidad, establecimiento o empresa donde prestaba sus servicios, le pague una indemnización equivalente al salario de sesenta (60) días, que se liquidará con base en el último salario devengado. Lo anterior sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, conforme al vínculo jurídico existente con la</u></p>	<p>Las disposiciones establecidas en el proyecto de ley se incorporan al capítulo dedicado a servidoras públicas, armonizándolas con los términos propios del ordenamiento jurídico aplicable y las reglas jurisprudenciales de la sentencia de la Corte Constitucional SU-075 de 2018.</p> <p>Respecto al literal b se acoge la redacción propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>empleada pública o trabajadora oficial al tiempo de su despido, y a lo que disponen las normas vigentes.</u> <u>A su vez, de acuerdo a la modalidad de vinculación:</u></p> <p>a. <u>Libre nombramiento y remoción: Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir y la empleada pública deberá ser reintegrada a su cargo como mínimo hasta las veinticuatro (24) semanas a partir de la fecha de parto.</u></p> <p>b. <u>Vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa cuyo cargo llegase a ser ofertado mediante concurso público o fuere suprimido: Los últimos cargos a proveerse a</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos, deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo o lactancia. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó. En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente deba surtir su asignación o nombramiento.</u></p> <p><u>Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.</u></p>	
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>Artículo 15. Carrera administrativa de entidad en liquidación: Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y se créase con posterioridad una nueva entidad, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada o lactante tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con</u></p>	<p>Se elabora un nuevo artículo adecuando lo establecido en el proyecto de ley original respecto a la carrera administrativa, lo cual brinda mayor claridad a la norma.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>anterioridad y al pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.</u></p> <p><u>Parágrafo: Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 21° de la presente Ley.</u></p>	
<u>Artículo nuevo</u>	<p><u>CAPÍTULO V</u></p> <p><u>CASOS PREVISTOS ESPECIALMENTE</u></p> <p><u>Artículo 16. Conocimiento del estado de embarazo en Empresas de Servicios Temporales. En las Empresas de Servicios Temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo cuando tenga noticia del mismo la Empresa de Servicios Temporales o la empresa beneficiaria.</u></p>	<p>Siguiendo la metodología establecida por la sentencia de la Corte Constitucional SU-075 de 2018, lo relacionado con Empresas de Servicios Temporales y Cooperativas de Trabajo Asociado se incorpora en un capítulo aparte teniendo en cuenta que tienen características particulares. En todo caso, se incluyen preceptivas del proyecto de ley y se armonizan con las reglas jurisprudenciales aplicables en la materia.</p>
<u>Artículo nuevo</u>	<p><u>Artículo 17. Fuero de Maternidad en Empresas de Servicios Temporales. Cuando el empleador que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito</u></p>	<p>Siguiendo la metodología establecida por la sentencia de la Corte Constitucional SU-075 de 2018, lo relacionado con Empresas de Servicios Temporales y Cooperativas de Trabajo</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, deberá reintegrarse a la trabajadora ante la Empresa de Servicios Temporales o en caso en que se encuentre imposibilitada para garantizarlo, ante la empresa beneficiaria.</u></p>	<p>Asociado se incorpora en un capítulo aparte teniendo en cuenta que tienen características particulares. En todo caso, se incluyen preceptivas del proyecto de ley y se armonizan con las reglas jurisprudenciales aplicables en la materia.</p>
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>Artículo 18. Conocimiento del estado de embarazo en Cooperativas de Trabajo Asociado. En las Cooperativas de Trabajo Asociado, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo cuando tenga noticia del mismo la Cooperativa de Trabajo Asociado o el tercero contratista.</u></p>	<p>Siguiendo la metodología establecida por la sentencia de la Corte Constitucional SU-075 de 2018, lo relacionado con las Cooperativas de Trabajo Asociado se incorpora en un capítulo aparte teniendo en cuenta que tienen características particulares. En todo caso, se incluyen preceptivas del proyecto de ley y se armonizan con las reglas jurisprudenciales aplicables en la materia.</p>
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>Artículo 19. Fuero de Maternidad en Cooperativas de Trabajo Asociado. En caso de comprobarse la existencia de un contrato realidad, se</u></p>	<p>Siguiendo la metodología establecida por la sentencia de la Corte Constitucional SU-075 de 2018, lo relacionado con las Cooperativas de Trabajo Asociado se</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>deberán aplicar las reglas previstas para los contratos a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, de acuerdo con la naturaleza de la actividad realizada por la trabajadora y la modalidad de la relación laboral que se configure.</u></p> <p><u>De este modo, en los casos en que se utilice la cooperativa para disfrazar una relación laboral, tanto esta última como la empresa donde se encuentre realizando sus labores la mujer embarazada serán responsables solidariamente.</u></p>	<p>incorpora en un capítulo aparte teniendo en cuenta que tienen características particulares. En todo caso, se incluyen preceptivas del proyecto de ley y se armonizan con las reglas jurisprudenciales aplicables en la materia.</p>
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>CAPÍTULO VI PROTECCIÓN DEL ESTADO</u></p> <p><u>Artículo 20. Subsidio de Maternidad:</u></p> <p><u>De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado,</u></p>	<p>Se incorpora un capítulo y artículo nuevo teniendo en cuenta lo establecido en el proyecto de ley respecto al subsidio de maternidad pero realizando una adecuación conceptual para incluya al sector público.</p> <p>Adicionalmente, todas las medidas relacionadas con la protección por parte del Estado a través</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>y recibirá de éste subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.</u></p> <p><u>El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto en los siguientes casos:</u></p> <p>a. <u>Cuando el empleador o el nominador reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o legal y reglamentario ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.</u></p> <p>b. <u>Cuando la contratista pierda las condiciones para seguir como</u></p>	<p>del subsidio, el Ministerio del Trabajo y protección al cesante se incorporan en un solo capítulo.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.</u></p> <p><u>Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud en el territorio en el que se encuentre.</u></p> <p><u>Parágrafo: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</u></p>	
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>Artículo 21. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</u></p> <p><u>Parágrafo 1°: En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles</u></p>	<p>Se incorpora un nuevo artículo teniendo en cuenta lo establecido en el proyecto de ley original pero adecuándolo a la nueva estructura propuesta.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.</u></p>	
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>Artículo 22. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</u></p> <p><u>“Artículo 1°. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector</u></p>	<p>Se retoma la idea planteada en el artículo 4 del proyecto de ley toda vez que resulta clave otorgar competencia al Ministerio del Trabajo para realizar inspección, vigilancia y control para la garantía del fuero de maternidad en contratistas y servidores públicos, teniendo en cuenta lo anterior se propone cambiar el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 que se relaciona puntualmente con la competencia de los</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><u>privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.</u></p> <p><u>Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control respecto al fuero de maternidad en el contrato de prestación de servicios, relación contractual de cualquier tipo o relación legal y reglamentaria.</u></p>	<p>Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.</p>
<p><u>Artículo nuevo</u></p>	<p><u>ARTÍCULO 23. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</u></p>	<p>Se adecúa al nuevo articulado propuesto.</p>

7. PROPOSICIÓN.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicito a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate y aprobar el ***Proyecto de Ley 259 de 2022 Cámara “Por medio del cual se***

fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”, conforme al texto que se anexa.

De los honorables congresistas,

<p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara</p>
---	--

**8. TEXTO PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 259 DE 2022
CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE FORTALECE LA ESTABILIDAD
LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LAS DIFERENTES
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN”.**



El Congreso de Colombia,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer o persona gestante embarazada y/o lactante herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.

Artículo 2. Fuero de maternidad. La mujer o persona gestante en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada debido a su condición de sujeto de especial protección cuando se encuentra en estado de embarazo o dentro de las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto, en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o relación 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 ésta 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, con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 3. Modifíquese los numerales 2, 3 y 5 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.

2. Se presume que el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia ha ocurrido de manera discriminatoria y con ocasión del embarazo, cuando este

haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario.

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 salario, 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 las veinticuatro (24) 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.

5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las veinticuatro (24) 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, pareja 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”.

Artículo 4. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

“6. Función de garante en la protección de la mujer embarazada para casos de fuero de maternidad: los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios, relación contractual de cualquier tipo o relación legal y reglamentaria”.

Artículo 5. Modifíquese el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo las veinticuatro (24) 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 el artículo 62. Antes de resolver, el funcionario debe oír 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 6. Modifíquese el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo así:

“ARTÍCULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO.

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia motivada por el embarazo o parto y hasta las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto.

2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos, licencias o el periodo de tiempo mencionados. A su vez de acuerdo a la modalidad de contratación:

- a. Contrato de trabajo a término fijo: Se considerará nulo el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.*
- b. Contrato de trabajo a término indefinido: Se considerará nulo el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.*
- c. Contrato de trabajo por obra o labor: Se considerará nulo el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir”.*

Artículo 7. Excepciones al empleador. Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, los empleadores en los siguientes casos:

- 1.Exista desconocimiento del estado de embarazo.
- 2.Vencimiento del contrato.
- 3.Terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo 1°: Para los casos en que el empleador 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.

Parágrafo 2°: Cuando no se renueve el contrato, en los casos de vencimiento del mismo, el empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo, de forma debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto.

CAPÍTULO III CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Artículo 8. Conocimiento del estado de embarazo: Se presume que toda terminación del contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de las veinticuatro (24 semanas)posteriores al parto y el contratante haya conocido del estado de embarazo.

Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y será el contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

Artículo 9. Para poder terminar el contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, durante el período de embarazo o las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto el contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

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.

Parágrafo 1: El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con

fundamento en algún incumplimiento contractual por parte de la contratista.

Artículo 10. Sanciones. El nominador o contratante, que, con conocimiento del estado de embarazo, no cumpla con el requisito de que trata el artículo 8 de la presente ley, será sancionado con una multa equivalente a sesenta (60) días de honorarios.

A su vez habrá lugar a la vinculación de la contratista y al pago de honorarios dejados de percibir, garantizando la continuidad del contrato de prestación de servicios, como mínimo, hasta veinticuatro (24) semanas contadas a partir de la fecha de parto.

Artículo 11. Excepciones al contratante. Se encuentran exentos del pago de sanciones por concepto de la licencia de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los contratantes en los siguientes casos:

1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.
2. Caducidad o vencimiento del contrato.

Parágrafo 1º: Para los casos en que el contratante no conozca del estado de embarazo y no haya aducido un incumplimiento contractual, deberá reconocer bajo el principio de solidaridad como mínimo las cotizaciones en salud de la contratista durante el periodo de gestación.

Parágrafo 2º: En los casos de caducidad o vencimiento del contrato, el contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, de forma motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato o se declaró la caducidad, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron o que acaecieron hechos constitutivos de incumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista, que afectan de manera grave y directa la ejecución del contrato.

De no demostrarse lo anterior, el contratante incurrirá en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y las veinticuatro (24) semanas posteriores.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES COMUNES APLICABLES A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.

Artículo 12. Prohibición de despido o terminación de la relación legal y

reglamentaria.

- a. Ninguna empleada pública ni trabajadora oficial podrá ser despedida por motivos de embarazo o lactancia.
- b. Durante el embarazo y las veinticuatro semanas posteriores al parto, solamente podrá efectuarse el retiro de la trabajadora oficial mediante justa causa comprobada y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo.
- c. Durante el embarazo y las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto, solamente podrá efectuarse la terminación de la relación legal y reglamentaria de la empleada pública con fundamento en las faltas gravísimas dolosas o faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima inscritas en Ley 1952 de 2019 y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo o al Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

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 13. Presunción de despido o terminación de la relación legal y reglamentaria por embarazo. Se presume que el despido o la terminación de la relación legal y reglamentaria se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando tiene lugar dentro de los períodos señalados en el artículo anterior y sin la observancia de los requisitos allí establecidos.

Artículo 14. Sanciones. En el caso de despido o terminación de la relación legal y reglamentaria sin el lleno de los requisitos exigidos en el artículo 11, la trabajadora oficial o empleada pública tiene derecho a que la entidad, establecimiento o empresa donde prestaba sus servicios, le pague una indemnización equivalente al salario de sesenta (60) días, que se liquidará con base en el último salario devengado. Lo anterior sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, conforme al vínculo jurídico existente con la empleada pública o trabajadora oficial al tiempo de su despido, y a lo que disponen las normas vigentes.

A su vez, de acuerdo a la modalidad de vinculación:

- a. Libre nombramiento y remoción: Habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir y la empleada pública deberá ser reintegrada a su cargo como mínimo hasta las veinticuatro (24) semanas a partir de la fecha de parto.

- b. Vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa cuyo cargo llegase a ser ofertado mediante concurso público o fuere suprimido: Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos, deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo o lactancia. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó. En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente deba surtir su asignación o nombramiento.

Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.

Artículo 15. Carrera administrativa de entidad en liquidación: Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y se crée con posterioridad una nueva entidad, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada o lactante tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con anterioridad y al pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.

Parágrafo: Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 21° de la presente Ley.

CAPÍTULO V

CASOS PREVISTOS ESPECIALMENTE

Artículo 16. Conocimiento del estado de embarazo en Empresas de Servicios Temporales. En las Empresas de Servicios Temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo cuando tenga noticia del mismo la Empresa de Servicios Temporales o la empresa beneficiaria.

Artículo 17. Fuero de Maternidad en Empresas de Servicios Temporales. Cuando el empleador 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, deberá reintegrarse a la trabajadora ante la Empresa de Servicios Temporales o en caso en que se encuentre imposibilitada para garantizarlo, ante la empresa beneficiaria.

Artículo 18. Conocimiento del estado de embarazo en Cooperativas de Trabajo Asociado. En las Cooperativas de Trabajo Asociado, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo cuando tenga noticia del mismo la Cooperativa de Trabajo Asociado o el tercero contratista.

Artículo 19. Fuero de Maternidad en Cooperativas de Trabajo Asociado. En caso de comprobarse la existencia de un contrato realidad, se deberán aplicar las reglas previstas para los contratos a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, de acuerdo con la naturaleza de la actividad realizada por la trabajadora y la modalidad de la relación laboral que se configure.

De este modo, en los casos en que se utilice la cooperativa para disfrazar una relación laboral, tanto esta última como la empresa donde se encuentre realizando sus labores la mujer embarazada serán responsables solidariamente.

CAPÍTULO VI PROTECCIÓN DEL ESTADO

Artículo 20. Subsidio de Maternidad: De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto en los siguientes casos:

- a. Cuando el empleador o el nominador reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o legal y reglamentario ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- b. Cuando la contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud en el territorio en el que se encuentre.

Parágrafo: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.

Artículo 21. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

“Parágrafo 1°: En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley”.

Artículo 22. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

“Artículo 1°. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control respecto al fuero de maternidad en el contrato de prestación de servicios, relación contractual de cualquier tipo o relación legal y reglamentaria”.

ARTÍCULO 23. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,

<p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara</p>
---	--

9. REFERENCIAS.

Congreso de la Nación Argentina. Ley de contrato de trabajo. Obtenido de:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo. Obtenido de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Corte Constitucional (2013). Sentencia SU-070. M.P.: Alexei Julio Estrada. Bogotá. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm>
- Corte Constitucional (2018). Sentencia SU-075. M.P.: Gloria Stella Ortíz. Bogotá. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>
- Corte Constitucional (2020). Sentencia T-438. M.P.: Diana Fajardo Rivera. Bogotá. Obtenido de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-438-20.htm>
- Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo (2019). Conocimiento del Empleador Fuero de Maternidad y Terminación de Contrato de Trabajo. Obtenido de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08SE2019120300000023699+FUERO+DE+MATERNIDAD+Y+TERMINACION+DEL+CONTRATO+LABORAL.pdf>
- Congreso de la República. Proyecto de ley 259 de 2022c. Obtenido de:
<https://www.camara.gov.co/estabilidad-laboral-embarazadas>
- República de Costa Rica. Código de Trabajo. Obtenido de:
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=101952&strTipM=TC
- República Oriental del Uruguay. Maternidad y garantías del régimen legal. Ministerio de Salud Pública. Obtenido de: <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/comunicacion/noticias/maternidad-garantias-del-regimen-legal>
- República de Chile. Código del Trabajo. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Obtenido de: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- OIT (s.f.). Protección de la maternidad. Obtenido de:
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>