

Bogotá, D. C., 2023

Doctor
AGMETH SCAFF TIJERINO
Presidente
Comisión Séptima
Cámara de Representantes.
Ciudad

REF: Informe de ponencia positiva para primer Debate del **PROYECTO DE LEY No.259 DE 2022 CÁMARA**, “Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”

Respetado Presidente SCAFF,

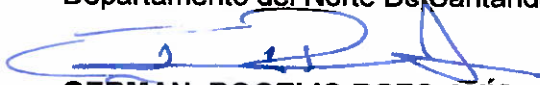
En cumplimiento a la honrosa designación hecha por la mesa directiva de la Comisión VII de la Honorable Cámara de Representantes, nos permitimos rendir ponencia positiva para primer debate al **PROYECTO DE LEY No.259 DE 2022 CÁMARA**, “Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”

Atentamente,



JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento del Norte De Santander

LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara
Bogotá



GERMAN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Recibi.
Mistery
08/ marzo 2023
3:47pm

Bogotá, D. C., de 202

En condición de ponentes del proyecto de la referencia, nos permitimos presentar ponencia para primer debate en los siguientes términos:

1. TRAMITE.

Número proyecto de ley	259-2022 Cámara
Título	“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”
Ponencia	Positiva
Autor	<u>H.R. Jairo Humberto Cristo Correa</u> , <u>H.R. Carlos Adolfo Ardila Espinosa</u> , <u>H.R. Álvaro Leonel Rueda caballero</u> , <u>H.R. Gloria Liliana Rodríguez Valencia</u> , <u>H.R. Hugo Alfonso Archila Suárez</u> , <u>H.R. Jezmi Lizeth Barraza Arraut</u> , <u>H.R. Gilma Díaz Arias</u> , <u>H.R. Germán Rogelio Rozo Anís</u> , <u>H.R. Julián Peinado Ramírez</u> , <u>H.R. Saray Elena Robayo Bechara</u> , <u>H.R. Jhon Fredi Valencia Caicedo</u> , <u>H.R. María Eugenia Lopera Monsalve</u> , <u>H.R. John Jairo González Agudelo</u> , <u>H.R. Mónica Karina Bocanegra Pantoja</u> , <u>H.R. Olga Beatriz González Correa</u> , <u>H.R. Flora Perdomo Andrade</u> , <u>H.R. Olga Lucía Velásquez Nieto</u> , <u>H.R. Kelyn Johana González Duarte</u> , <u>H.R. Jairo Reinaldo Cala Suárez</u>
Radicado	26 de octubre de 2022
Publicación Proyecto	Gaceta No. 1395 de 2022
Ponentes Para Primer Debate	<ul style="list-style-type: none"> • JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA • LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA • GERMAN ROGELIO ROZO ANÍS • MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS

Fecha de notificación a los ponentes	El 25 de Noviembre de 2022
--------------------------------------	----------------------------

Contenido

1. Objeto.
2. Antecedentes.
3. Justificación.
4. Marco Jurídico.
5. Conflicto de Intereses.
6. Pliego de modificaciones
7. Proposición.
8. Texto Para Primer Debate

1. OBJETIVO

La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer embarazada 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.

2. ANTECEDENTES

Además, fue presentada en la Legislatura 2019-2020, correspondiéndole el No. 162 de 2019 Cámara, con autoría de H.R. Carlos Adolfo Ardila Espinosa , H.R. Norma Hurtado Sánchez , H.R. Juanita María Goebertus Estrada , H.R. Astrid Sánchez Montes De Oca , H.R. Yenica Sugein Acosta Infante , H.R. Adriana Magali Matiz Vargas , H.R. Adriana Gómez Millán , H.R. José Luis Correa López , H.R. Juan Carlos Lozada Vargas , H.R. Nubia López Morales , H.R. Jezmi Lizeth Barraza Arraut , H.R. Jaime Felipe Lozada Polanco fue archivado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 190 de la Ley 5 de 1992. en el cual fueron ponentes el suscrito HR Jairo Humberto Cristo, la hoy senadora Noma Hurtado Sánchez, las ex representantes Jennifer Kristtin Arias Falla, Ángela Patricia Sanchez, María Cristina Soto.

Por su trascendencia se presenta nuevamente a consideración del Congreso de la República la presente iniciativa.

3. JUSTIFICACION

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.

a) Tasa de natalidad en Colombia.

La tasa bruta de natalidad, mide la frecuencia de los nacimientos ocurridos en un periodo en relación a la población total. Es el cociente entre el número medio anual de nacimientos ocurridos durante un periodo determinado y la población media del periodo. La tasa Bruta de Natalidad de Colombia fue de 14,4 lo cual significa que en el año 2018 nacieron en promedio 14,4 niños por cada mil (1000) habitantes del país. Para la construcción de esta tasa se tomó como numerador el total de nacidos vivos en el año 2018 proveniente del registro de estadísticas vitales y como denominador la población censada.

b) Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en América Latina.

A nivel de América Latina cabe destacar la importancia que han dado los países a garantizar a la mujer embarazada igualdad en los derechos laborales que le son atribuidos a cualquier persona.

➤ ARGENTINA

El artículo 75 de la Constitución Nacional de Argentina establece que dentro de las funciones atribuidas al Congreso está la de *“Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”*.

Por otra parte, en el artículo 14 ibídem, se establece que *“(...) el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) protección contra el despido arbitrario (...)”*

En este orden de ideas, se expide la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, la cual cuenta con un capítulo (II) relacionado únicamente con la protección a la maternidad y, en su artículo 177 establece que:

“(...) La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior (...).”

En incumplimiento de lo anterior, se habla de la presunción de despido por causal de embarazo cuando se de en los 7 ½ meses anteriores o posteriores a la fecha del parto siembre y cuando se haya notificado debidamente el embarazo por parte de la empleada; en este caso, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, acumulada con la indemnización por despido y antigüedad que establece la misma norma.

➤ CHILE

El código de trabajo en Chile establece como se regulan las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, así como sus leyes complementarias. El título II de dicho código "*DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA*

FAMILIAR", busca entre otros garantizar que ningún empleador condicione la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

El artículo 201 del código en mención, establece que la trabajadora gozará de fuero laboral durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad y por lo tanto, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 (vencimiento del plazo convenido en el contrato y/o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) y en las del artículo 160 (conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador, no concurrencia del trabajador, abandono del trabajo por parte del trabajador (...)). Para el caso que dicha autorización sea necesaria, se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 174 ibidem:

"El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales. (...)"

El fuero de que trata el artículo 201 del código de trabajo también es aplicable en los casos en que el padre haga uso del permiso postnatal parental que regula el mismo código o tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo a partir de cuando el juez confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor adoptado.

➤ PERÚ

La Ley General del Trabajo en Perú, que regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la

denominación o modalidad de este, y las relaciones colectivas de trabajo, y en su artículo 164 establece que es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, en especial cuando entre otros, se sustenta en el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado.

Relacionado con lo anterior y para el caso que nos ocupa se disponen los artículos 168, 167 y 170.

Artículo 168:

“El despido es declarado nulo cuando el trabajador lo impugna expresamente probando haber estado en alguno de los supuestos del artículo 164° y el empleador no demuestra la existencia de causa justa de despido. No obstante, cuando el motivo invocado por el trabajador es alguno de los señalados en los numerales 1 y 3 de dicho artículo (afiliación a un sindicato o embarazo), se presume que el despido obedece a estos, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada.

Si el despido es declarado nulo, el trabajador es repuesto en su empleo, sin afectar su categoría anterior, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 167°. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador de su derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 170°. En caso que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 164° y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, este es declarado injustificado, sin condena en costas.” (lo subrayado fuera de texto)

Artículo 167:

“La indemnización por despido injustificado, si el trabajador opta por esta, es equivalente: a) a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90) días, hasta un máximo de ocho

(8) años; b) a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años; y c) a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba.”

Artículo 170:

“La sentencia que declara nulo el despido ordena:

- 1) La reposición del trabajador en el mismo puesto que venía desempeñando al*

producirse el despido salvo imposibilidad material, situación que deberá ser acreditada ante el juez, determinando que el trabajador sea readmitido en otro puesto de categoría no inferior; La reposición conlleva el derecho a la remuneración que percibía en la fecha en que se produjo el despido, incluyendo los incrementos y otros beneficios económicos que por ley, convenio colectivo o acto unilateral del empleador de efectos generales, le hubieran correspondido, así como las condiciones de trabajo propias del puesto a desempeñar;

2) El pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta la de la reposición efectiva del trabajador; y

3) Los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y sus intereses.

El período dejado de laborar por el trabajador, cuyo despido es declarado nulo, es considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo aquellos beneficios cuya percepción está condicionada a la prestación efectiva de labores, excepto para el derecho vacacional.”

➤ MEXICO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, que entre otras regirán que *“(...) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. (...)”* (lo subrayado fuera de texto).

En concordancia con lo anterior, La Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 que es responsabilidad del patrono, entre otras, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos y, en su artículo 170, que las madres trabajadoras tienen el derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

Cuando se presentan problemas en el reintegro, el artículo 48 de la ley ibídem, dispone que:

“(...) El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. (...)

➤ ECUADOR

La Constitución del Ecuador dedica su sección cuarta del capítulo tercero “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria” a las Mujeres Embarazadas y establece en su artículo 43 que:

“(...) El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

- 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.*
- 2. La gratuidad de los servicios de salud materna.*
- 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.*
- 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (...).*

Así mismo, el artículo 153 del Código de Trabajo de Ecuador establece que: *“(...) No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (...)*”

El código ibídem dispone en su artículo 154 que en el caso que exista una incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto que ocasione la ausencia de la mujer de su trabajo hasta por un año, tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa y este será justificado con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio por esa causa, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

c) Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en E.E.U.U.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 de los Estados Unidos en su título VII de igualdad de oportunidades de empleo se ha complementado con una legislación que prohíbe la discriminación por embarazo, edad y discapacidad, dentro de la que se encuentra el estatuto federal denominado Ley de Discriminación del Embarazo PDA (por sus siglas en inglés Pregnancy Discrimination Act).

La PDA prohíbe la discriminación por embarazo cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios, tales como licencia y seguro médico, y cualquier otro término o condición de empleo.

Si una mujer está temporalmente incapacitada para realizar su trabajo debido a una afección médica relacionada con el embarazo o el parto, el empleador u otra entidad cubierta deberá tratarla de la misma manera que trata a cualquier otro empleado temporalmente discapacitado. Por ejemplo, el empleador quizá tenga que otorgar tareas pasivas, asignaciones alternativas, licencia por discapacidad o licencia sin goce de sueldo a las empleadas embarazadas si también dispone eso para otros empleados temporalmente discapacitados.

4.MARCO JURIDICO

En Colombia está prohibido expresamente en la Constitución, la normatividad laboral y los tratados de la OIT ratificados, terminar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo sin autorización previa del inspector de trabajo.

Así, el artículo 13 de la Constitución, "Principio de Igualdad", establece que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. El artículo 53 de la misma Carta señala que todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado de forma intempestiva, la garantía a la

seguridad social.

Adicionalmente, el Artículo 43 estableció la protección constitucional a la estabilidad laboral durante el embarazo y después del parto, de la siguiente forma:

“ARTICULO 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.”¹

Por su parte, el Código Sustantivo del trabajo señala en el artículo 236 que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Igualmente, el artículo 207 de la Ley 100 de 1993, establece que las madres afiliadas en el régimen contributivo tienen derecho a que su respectiva E.P.S. les reconozca y pague la licencia por maternidad.

Así mismo, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos, cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

Adicionalmente, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia; esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la

¹ Constitución Política de Colombia

existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. De esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación. De otro lado, el artículo 241 dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia. Incluso, el artículo 237 determina que, en caso de aborto, se debe otorgar a la mujer un descanso remunerado.

Diversos instrumentos internacionales, que tienen carácter vinculante para el Estado Colombiano, estatuyen protecciones para la mujer embarazada de del siguiente tenor:

"i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.

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.

iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado.

iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante.

v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora "atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad".

vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.

vii) El Convenio número tres de la OIT señala que "en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...".

viii) La Recomendación 191 de la OIT,[26] desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los permisos laborales durante el período de lactancia".²

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha reconocido a la mujer en estado de

embarazo un trato preferente debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por los derechos del que está por nacer o el recién nacido. Sin embargo, se debe determinar a través del conocimiento del empleador La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada, por lo que dicho conocimiento, manifiesta la corte que puede darse por notificación directa, hecho notorio, noticia de un tercero.

En términos generales, la Corte Constitucional ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo.”¹³

Finalmente, en la sentencia SU-075 de 2018, en cuanto al fuero de maternidad pronuncia lo siguiente:

“Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo

o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. [...] La estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe.”² Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO³ Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO

A su vez, sobre el conocimiento del estado de embarazo aprecia:

“El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse.

[...]

Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

(ii) Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden presentarse dos escenarios:

a. Que el empleador haya aducido justa causa, caso en el cual sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. De conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, el fundamento de esta protección “es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas”.

b. Que el empleador NO haya aducido justa causa, evento en el cual la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

En esta hipótesis, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.

Es así, que la legislación relativa a la protección laboral de la mujer embarazada no se ha adaptado a las evoluciones constitucionales, jurisprudenciales, ni a las del mercado laboral, que entre otras, se caracteriza por la precarización de las garantías laborales mediante el

uso del contrato de prestación de servicios. Por ello se hace necesario atender a las exhortaciones de la Rama Judicial, y debatir y aprobar un paquete de medidas protectoras de la mujer embarazada que se compadezca con las realidades del mercado actual, y los mandatos internacionales y constitucionales.

Ahora bien cabe la pena resaltar que mediante concepto No. 20236000004271 de fecha 06 de enero de 2023 la Función Pública dio concepto favorable con algunas observaciones que fueron acogidas en la ponencia

5. CONFLICTO DE INTERESES

El artículo 183 de la Constitución Política consagra a los conflictos de interés como causal de pérdida de investidura. Igualmente, el artículo 286 de la Ley 5 de 1992 establece el régimen de conflicto de interés de los congresistas.

De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, para que se configure el conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura deben presentarse las siguientes condiciones o supuestos:

- (i) Que exista un interés directo, particular y actual: moral o económico.*
- (ii) Que el congresista no manifieste su impedimento a pesar de que exista un interés directo en la decisión que se ha de tomar.*
- (iii) Que el congresista no haya sido separado del asunto mediante recusación.*
- (iv) Que el congresista haya participado en los debates y/o haya votado.*
- (v) Que la participación del congresista se haya producido en relación con el trámite de leyes o de cualquier otro asunto sometido a su conocimiento.*

En cuanto al concepto del interés del congresista que puede entrar en conflicto con el interés público, la Sala ha explicado que el mismo debe ser entendido como *“una razón subjetiva que torna parcial al funcionario y que lo inhabilita para aproximarse al proceso de toma de decisiones con la ecuanimidad, la ponderación y el desinterés que la norma moral y la norma legal exigen”* y como *“el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto”* (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Radicado 66001-23-33-002-2016-00291-01(PI), sentencia del 30 de junio de 2017).

De acuerdo con la Sentencia SU-379 de 2017, no basta con la acreditación del factor objetivo del conflicto de intereses, esto es, que haya una relación de consanguinidad entre el congresista y el pariente que pueda percibir un eventual beneficio. Deben ser dotadas de contenido de acuerdo con las circunstancias específicas del caso concreto.

La Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia del 17 de octubre de 2000 afirmó lo siguiente frente a la pérdida de investidura de los Congresistas por violar el régimen de conflicto de intereses:

El interés consiste en el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto. Así, no se encuentra en situación de conflicto de intereses el congresista que apoye o patrocine el proyecto que, de alguna manera, redundaría en su perjuicio o haría más gravosa su situación o la de los suyos, o se oponga al proyecto que de algún modo les fuera provechoso. En ese sentido restringido ha de entenderse el artículo 286 de la ley 5.^a de 1.991, pues nadie tendría interés en su propio perjuicio, y de lo que trata es de preservar la rectitud de la conducta de los congresistas, que deben actuar siempre consultando la justicia y el bien común, como manda el artículo 133 de la Constitución. Por eso, se repite, la situación de conflicto resulta de la conducta del congresista en cada caso, atendidas la materia de que se trate y las circunstancias del congresista y los suyos. [...].

En ese sentido, en la presente iniciativa se pueden llegar a presentar Conflictos de Interés cuando los congresistas, su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, se puedan beneficiar de forma personal, actual y directa con la expedición de esta ley, en los términos de la Ley 2003 de 2019 o norma que la modifique o derogue.

6. PLIEGO DE MODIFICACIONES

PROYECTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>PROYECTO DE LEY NÚMERO 259 DE 2022 CÁMARA</p> <p>“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”</p>	<p>PROYECTO DE LEY NÚMERO 259 DE 2022 CÁMARA</p> <p>“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”</p>
<p>TÍTULO I</p> <p>PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD</p> <p>CAPÍTULO I</p> <p>GENERALIDADES</p>	<p>TÍTULO I</p> <p>PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD</p> <p>CAPÍTULO I</p> <p>GENERALIDADES</p>
<p>Artículo 1 Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer embarazada 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</p>	<p>Artículo 1 Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer <u>en estado de embarazo</u> 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</p>



<p>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>a ella y al que está por nacer o al 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 odentro 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 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>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 odentro 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 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 <u>en estado de embarazo</u> 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>Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo: Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se</p>	<p>Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo: Se presume que toda <u>terminación de la relación</u> laboral, de <u>del contrato de prestación de servicios, la relación</u> legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha <u>terminación</u> ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción</p>



invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer ~~embarazada~~ y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

Parágrafo: En las empresas o 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.

admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer en estado de embarazo y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

Parágrafo: En las empresas en que se desarrolle intermediación laboral o las que cuenten con contratistas independientes, se presumirá que contratante y contratista tienen conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora cuando uno de los dos adquiera dicho conocimiento.

Cada parte contratante tendrá la obligación de dar a conocer a la otra de dicha situación de manera inmediata.

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

~~6. Para casos de fuero de maternidad, los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios hasta por el valor de los diez (10) SMLMV.~~

Artículo 4°. 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 5°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

6. Para casos de fuero de maternidad, los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios.



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 Ministerio de Trabajo, Inspector del Trabajo, y/o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario~~

Parágrafo: Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, suprovidencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

Artículo 6°. ~~Para poder despedir con justa causa, **terminar la relación legal y reglamentaria** o dar por terminado un contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, durante el período de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Ministerio de Trabajo, Inspector del Trabajo, y/o del Alcalde Municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, el **cual deberá ser tramitado en un periodo no mayor a 30 días.**~~

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.

Parágrafo 1: En relación con las trabajadoras del sector privado 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 para dar por terminado el contrato de trabajo

Parágrafo 2: En relación con los contratistas, el permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en algún incumplimiento contractual.

Parágrafo 3: En relación con las empleadas públicas, el permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en las faltas gravísimas dolosas o faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima inscritas en Ley 1952 de 2019.



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

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

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

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 cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.

3. 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.

4. Libre nombramiento y remoción:

Artículo 7°. 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, la terminación del contrato o la relación legal y reglamentaria ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá

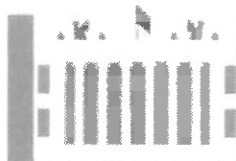
1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el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

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

3. Contrato de trabajo por obra o labor: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

4. Intermediación Laboral: Deberá reintegrarse la trabajadora ante la Empresa de Servicios Temporales o en caso en que se encuentre imposibilitada para garantizarlo, ante la empresa beneficiaria.

El tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.



<p>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>5. Contrato de 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>6. 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>Artículo 7º. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de 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 1º: 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 de la trabajadora durante el periodo de gestación.</p> <p>Parágrafo 2º: Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador</p>	<p>Artículo 8º. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de 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 1º: 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 de la trabajadora durante el periodo de gestación.</p> <p>Parágrafo 2º: Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador</p>



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 du vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.

o contratante 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 du vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.

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.

Artículo 9° 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.

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:

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 (7) meses posteriores al parto en los siguientes casos:

Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir comocotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir comocotizante 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

Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido



<p>tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan del 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>tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del 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>Artículo 9°. 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 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>Artículo 10°. 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 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>CAPITULO 2.</p> <p>PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.</p>	<p>CAPITULO 2.</p> <p>PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.</p>
<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 concursos de méritos, deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en</p>	<p>Artículo 11°. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera: Para el caso de las empleadas públicas 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 concursos de méritos, deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en</p>



<p>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.</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>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.</p> <p>Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a <u>la empleada pública</u> en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible <u>el pago de salarios y prestaciones, hasta que adquiera el derecho a gozar de la licencia.</u></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 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>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 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>ARTICULO 12. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.</p>	<p>ARTICULO 12. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.</p>

7.PROPOSICIÓN

De acuerdo con las consideraciones anteriores, se propone a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate al **PROYECTO DE LEY No. 259 DE 2022 CÁMARA**, "Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación"

Atentamente,



JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento del Norte De Santander

LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara
Bogotá



GERMAN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca



TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY NÚMERO 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:

TÍTULO I PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1 Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer en estado de embarazo 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 al recién 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 en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente debido a su condición desujeto 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 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 en estado de embarazo 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.

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

Parágrafo: En las empresas en que se desarrolle intermediación laboral o las que cuenten con

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

contratistas independientes, se presumirá que contratante y contratista tienen conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora cuando uno de los dos adquiera dicho conocimiento.

Cada parte contratante tendrá la obligación de dar a conocer a la otra de dicha situación de manera inmediata.

Artículo 4°. 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 5°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

6. Para casos de fuero de maternidad, los inspectores de trabajo podrán conocer de contratos de prestación de servicios.

Artículo 6°. Para poder despedir con justa causa, terminar la relación legal y reglamentaria o dar por terminado un contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, durante el período de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Ministerio de Trabajo, Inspector del Trabajo, y/o del Alcalde Municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, el cual deberá ser tramitado en un periodo no mayor a 30 días .

Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, suprovidencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

Parágrafo 1: En relación con las trabajadoras del sector privado 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 para dar por terminado el contrato de trabajo

Parágrafo 2: En relación con las contratistas, el permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en algún incumplimiento contractual.

Parágrafo 3: En relación con las empleadas públicas, el permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en las faltas gravísimas dolosas o faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima inscritas en Ley 1952 de 2019.

Artículo 7°. 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, la terminación del contrato o la relación legal y reglamentaria ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá

- 1. Contratos a término fijo:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
- 2. Contrato a término indefinido:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
- 3. Contrato de trabajo por obra o labor:** Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
- 4. Intermediación Laboral:** Deberá reintegrarse la trabajadora ante la Empresa de Servicios Temporales o en caso en que se encuentre imposibilitada para garantizarlo, ante la empresa beneficiaria.
El tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.
- 5. Contrato de 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.
- 6. 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.

Artículo 8°. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de 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:

4. Exista desconocimiento del estado de embarazo.
5. Caducidad o vencimiento del contrato.
6. Terminación del contrato por justa causa.

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 de la trabajadora durante el periodo de gestación.

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 contratante 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 la vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.

Artículo 9° 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.

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 (8) meses posteriores al parto en los siguientes casos:

Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

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.

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 beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.

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

Artículo 10°. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

Parágrafo 2°: 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.

CAPITULO 2.

PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.

Artículo 11°. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera: Para el caso de las empleadas públicas 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:

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. 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.

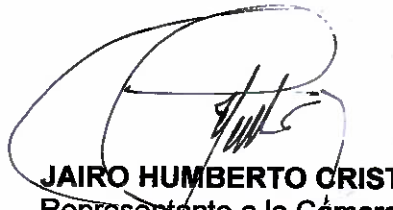
Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la empleada pública en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible el pago de salarios y prestaciones, hasta que adquiera el derecho a gozar de la licencia.

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 anterioridad.

Parágrafo: Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 09° de la presente Ley.

ARTICULO 12. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.

De los Honorables congresistas,



JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento del Norte De Santander

LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara
Bogotá



GERMAN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca