



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - Nº 154

Bogotá, D. C., miércoles, 15 de marzo de 2023

EDICIÓN DE 34 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## CÁMARA DE REPRESENTANTES

### INFORMES DE CONCILIACIÓN

#### INFORME DE CONCILIACIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 370 DE 2022 SENADO, 257 DE 2021 CÁMARA

*por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración de los cien años de la fundación del municipio de Trujillo, departamento del Valle del Cauca, y se dictan otras disposiciones.*

Bogotá, D. C., marzo de 2023

Doctores

ROY LEONARDO BARRERAS MONTEALEGRE

Presidente

Senado de la República.

DAVID RICARDO RACERO MAYORCA

Presidente

Cámara de Representantes

Ciudad.

**Referencia: Informe de conciliación al Proyecto de ley número 370 de 2021 Senado – 257 de 2021 Cámara.**

Honorables Presidentes:

De acuerdo con las designaciones efectuadas por las Presidencias del honorable Senado

de la República y de la honorable Cámara de Representantes, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 161 de la Constitución Política y 186 de la Ley 5ª de 1992, los suscritos integrantes de la Comisión Accidental de Conciliación, nos permitimos someter, por su conducto, a consideración de las Plenarias del Senado y de la Cámara de Representantes para continuar su trámite correspondiente, el texto conciliado del proyecto de ley de la referencia.

En el siguiente cuadro se relacionan los textos aprobados por la Plenaria de Cámara el 10 de mayo de 2022 y por la Plenaria de Senado el 14 de noviembre de 2022.

Cordialmente,

JOSE LUIS PÉREZ OYUELA  
Senador de la República

ASTRID SÁNCHEZ MONTES DE OCA  
Representante a la Cámara

TEXTO APROBADO PLENARIA DE CÁMARA	TEXTO APROBADO PLENARIA DE SENADO	CONSIDERACIONES
<i>“por medio de la cual la nación se asocia a la celebración de los cien años de la fundación del municipio de trujillo, departamento del valle del cauca, y se dictan otras disposiciones”.</i>	<i>“por medio de la cual la nación se asocia a la celebración de los cien años de la fundación del municipio de trujillo, departamento del valle del cauca, y se dictan otras disposiciones”.</i>	SE ACOGE EL TEXTO DE SENADO
<b>Artículo 1º.</b> La nación colombiana rinde público homenaje y se asocia a la celebración de los cien años (100) de la fundación del municipio de Trujillo, en el departamento del Valle del Cauca, que tendrá lugar el día veintiún (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022).	<b>Artículo 1º.</b> La nación colombiana rinde público homenaje y se asocia a la celebración de los cien años (100) de la fundación del municipio de Trujillo, en el departamento del Valle del Cauca, que tendrá lugar el día veintiún (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022).	SE ACOGE EL TEXTO DE SENADO

TEXTO APROBADO PLENARIA DE CÁMARA	TEXTO APROBADO PLENARIA DE SENADO	CONSIDERACIONES
<b>Artículo 2°.</b> Declárese al municipio de Trujillo, departamento del Valle del Cauca, como el municipio Jardín del Valle del Cauca.	<b>Artículo 2°.</b> Declárese al municipio de Trujillo, departamento del Valle del Cauca, como el municipio Jardín del Valle del Cauca.	SE ACOGE EL TEXTO DE SENADO
<b>Artículo 3°.</b> Autorízase al Gobierno nacional para que, de conformidad con los artículos 288, 334, 341, 345, 356 y 357 de la Constitución Política y de las competencias establecidas en la Ley 715 de 2001, incluya en el Presupuesto General de la Nación las partidas presupuestales necesarias para concurrir con la siguiente utilidad pública y de interés social para el municipio de Trujillo, en el departamento del Valle del Cauca: a. Un proyecto arquitectónico para la construcción del Malecón del Río y obras de integración socio-ambiental, de reactivación económica y turística con fundamento principal en la naturaleza agropecuaria y cafetera del municipio de Trujillo - Valle del Cauca, incluyendo la intervención de 4.900 m <sup>2</sup> de espacio público a través de la remodelación de la galería municipal como centro de desarrollo agropecuario, turístico y comercial regional, plazoleta de comida, concha acústica, parque lineal y recuperación de zonas verdes y mitigación.	<b>Artículo 3°.</b> Autorízase al Gobierno nacional para que, de conformidad con los artículos 288, 334, 341, 345, 356 y 357 de la Constitución Política y de las competencias establecidas en la Ley 715 de 2001, incluya en el Presupuesto General de la Nación las partidas presupuestales necesarias para concurrir con la siguiente de utilidad pública y de interés social para el municipio de Trujillo, en el departamento del Valle del Cauca: a. Un proyecto arquitectónico para la construcción del Malecón del Río y obras de integración socio-ambiental, de reactivación económica y turística con fundamento principal en la naturaleza agropecuaria y cafetera del municipio de Trujillo – Valle del Cauca, incluyendo la intervención de 4.900 m <sup>2</sup> de espacio público a través de la remodelación de la galería municipal como centro de desarrollo agropecuario, turístico y comercial regional, plazoleta de comida, concha acústica, parque lineal y recuperación de zonas verdes y de mitigación <b>b.</b> Un proyecto para el mejoramiento, restauración y visibilización del Parque Monumento a las Víctimas de Trujillo en coordinación con la Asociación de Familiares de Víctimas de la Masacre de Trujillo (Afavit).	SE ACOGE EL TEXTO DE SENADO
<b>Artículo 4°.</b> Las autorizaciones de gastos otorgadas al Gobierno nacional en virtud de esta ley se incorporarán en el Presupuesto General de la Nación, de acuerdo con las normas orgánicas en materia presupuestal, en primer lugar, reasignando los recursos hoy existentes en cada órgano ejecutor, sin que ello implique un aumento del presupuesto, y, en segundo lugar, de acuerdo con las disponibilidades que se produzcan en cada vigencia fiscal.	<b>Artículo 4°.</b> Las autorizaciones de gastos otorgadas al Gobierno nacional en virtud de esta ley se incorporarán en el Presupuesto General de la Nación, de acuerdo con las normas orgánicas en materia presupuestal, en primer lugar, reasignando los recursos hoy existentes en cada órgano ejecutor, sin que ello implique un aumento del presupuesto, y, en segundo lugar, de acuerdo con las disponibilidades que se produzcan en cada vigencia fiscal.	SE ACOGE EL TEXTO DE SENADO
<b>Artículo 5°.</b> <i>Vigencia.</i> Esta ley rige a partir de su sanción y publicación en el <i>Diario Oficial</i> y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	<b>Artículo 5°.</b> <i>Vigencia.</i> Esta ley rige a partir de su sanción y publicación en el <i>Diario Oficial</i> y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	SE ACOGE EL TEXTO DE SENADO

Con el fin de dar cumplimiento a la designación, después de un análisis, hemos decidido **acoger en su totalidad el texto aprobado en segundo debate por la Plenaria del honorable Senado de la República**, pues recoge con mayor precisión la intención del legislador frente al proyecto de ley. A continuación, el texto conciliado:

**TEXTO CONCILIADO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 370 DE 2021 SENADO, 257 DE 2021 CÁMARA**

*por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración de los cien años de la fundación del municipio de Trujillo, departamento del Valle del Cauca, y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

**Artículo 1°.** La nación colombiana rinde público homenaje y se asocia a la celebración de los cien

años (100) de la fundación del municipio de Trujillo, en el departamento del Valle del Cauca, que tendrá lugar el día veintiún (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

**Artículo 2°.** Declárese al municipio de Trujillo, departamento del Valle del Cauca, como el municipio Jardín del Valle del Cauca.

**Artículo 3°.** Autorízase al Gobierno nacional para que, de conformidad con los artículos 288, 334, 341, 345, 356 y 357 de la Constitución Política y de las competencias establecidas en la Ley 715 de 2001, incluya en el Presupuesto General de la Nación las partidas presupuestales necesarias para concurrir con la siguiente de utilidad pública y de interés social para el municipio de Trujillo, en el departamento del Valle del Cauca.

a. Un proyecto arquitectónico para la construcción del Malecón del Río y obras de

integración socio-ambiental, de reactivación económica y turística con fundamento principal en la naturaleza agropecuaria y cafetera del municipio de Trujillo – Valle del Cauca, incluyendo la intervención de 4.900 m<sup>2</sup> de espacio público a través de la remodelación de la galería municipal como centro de desarrollo agropecuario, turístico y comercial regional, plazoleta de comida, concha acústica, parque lineal y recuperación de zonas verdes y de mitigación.

- b. Un proyecto para el mejoramiento, restauración y visibilización del Parque Monumento a las Víctimas de Trujillo en coordinación con la Asociación de Familiares de Víctimas de la Masacre de Trujillo (Afavit).

**Artículo 4º.** Las autorizaciones de gastos otorgadas al Gobierno nacional en virtud de esta


ley se incorporarán en el Presupuesto General de la Nación, de acuerdo con las normas orgánicas en materia presupuestal, en primer lugar, reasignando los recursos hoy existentes en cada órgano ejecutor, sin que ello implique un aumento del presupuesto, y, en segundo lugar, de acuerdo con las disponibilidades que se produzcan en cada vigencia fiscal.

**Artículo 5º. Vigencia.** Esta ley rige a partir de su sanción y publicación en el **Diario Oficial** y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

Los conciliadores:

  
**JOSE LUIS PÉREZ OYUELA**  
 Senador de la República

  
**ASTRID SÁNCHEZ MONTES DE OCA**  
 Representante a la Cámara

## PONENCIAS

### INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL 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.*

Bogotá, D. C., 2023

Doctor

AGMETH SCAFF TIJERINO

Presidente

Comisión Séptima

Cámara de Representantes

Ciudad.

**Referencia: Informe de Ponencia Positiva para Primer Debate del 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.**

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 número 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

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. TRÁMITE

Número Proyecto de ley	259-2022 Cámara
<b>Título</b>	“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”
<b>Ponencia</b>	Positiva
<b>Autor</b>	Honorable Representante <i>Jairo Humberto Cristo Correa</i> , honorable Representante <i>Carlos Adolfo Ardila Espinosa</i> , honorable Representante <i>Alvaro Leonel Rueda Caballero</i> , honorable Representante <i>Gloria Liliana Rodríguez Valencia</i> , honorable Representante <i>Hugo Alfonso Archila Suárez</i> , honorable Representante <i>Jezmi Lizeth Barraza Arraut</i> , honorable Representante <i>Gilma Díaz Arias</i> , honorable Representante <i>Germán Rogelio Rozo Anís</i> , honorable Representante <i>Julián Peinado Ramírez</i> , honorable Representante <i>Saray Elena Robayo Bechara</i> , honorable Representante <i>Jhon Fredy Valencia Caicedo</i> , honorable Representante <i>María Eugenia Lopera Monsalve</i> , honorable Representante <i>John Jairo González Agudelo</i> , honorable Representante <i>Mónica Karina Bocanegra Pantoja</i> , honorable Representante <i>Olga Beatriz González Correa</i> , honorable Representante <i>Flora Perdomo Andrade</i> , honorable Representante <i>Olga Lucía Velásquez Nieto</i> , honorable Representante <i>Kelyn Johana González Duarte</i> , honorable Representante <i>Jairo Reinaldo Cala Suárez</i> .



Número Proyecto de ley	259-2022 Cámara
Radicado	26 de octubre de 2022
Publicación Proyecto	<i>Gaceta del Congreso</i> número 1395 de 2022
Ponentes para primer debate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jairo Humberto Cristo Correa</li> <li>• Leider Alexandra Vásquez Ochoa</li> <li>• Germán Rogelio Rozo Anís</li> <li>• María Fernanda Carrascal Rojas</li> </ul>
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 número 162 de 2019 Cámara, con autoría de honorable Representante *Carlos Adolfo Ardila Espinosa*, honorable Representante *Norma Hurtado Sánchez*, honorable Representante *Juanita María Goebertus Estrada*, honorable Representante *Astrid Sánchez Montes de Oca*, honorable Representante *Yenica Sugein Acosta Infante*, honorable Representante *Adriana Magali Matiz Vargas*, honorable Representante *Adriana Gómez Millán*, honorable Representante *José Luis Correa López*, honorable Representante *Juan Carlos Lozada Vargas*, honorable Representante *Nubia López Morales*, honorable Representante *Jezmi Lizeth Barraza Arraut*, honorable Representante *Jaime Felipe Lozada Polanco*, pero fue archivado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 190 de la Ley 5ª de 1992, en el cual fueron ponentes el suscrito, honorable Representante *Jairo Humberto Cristo*, la hoy Senadora *Noma Hurtado Sánchez*, las exrepresentantes *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. JUSTIFICACIÓN

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 artículo 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 *ibidem*, 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 número 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.*

*Garantízase 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 dé 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 cómo 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 posnatal 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 de 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 periodo 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”.

## - MÉXICO

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 este, 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 EE. UU.**

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 JURÍDICO**

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:

*“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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”<sup>1</sup>*

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 EPS 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.

<sup>1</sup> Constitución Política de Colombia.

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 solo podrá otorgar el permiso si verifica la 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 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 solo 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”<sup>2</sup>.*

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”<sup>3</sup>.*

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,*

<sup>2</sup> Sentencia T-030/18, Magistrado Carlos Bernal Pulido.

<sup>3</sup> Sentencia T-030/18, Magistrado Carlos Bernal Pulido.



*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”.*

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 solo 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 solo 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 número 2023600004271 de fecha 6 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 5ª 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
PROYECTO DE LEY NÚMERO 259 DE 2022 CÁMARA <i>“por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”</i>	PROYECTO DE LEY NÚMERO 259 DE 2022 CÁMARA <i>“por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”</i>
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO I</b>  <b>PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD</b>                      CAPÍTULO I                      GENERALIDADES</p>	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO I</b>  <b>PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD</b>                      CAPÍTULO I                      GENERALIDADES</p>
<p><b>Artículo 1º Objeto.</b> La presente ley tiene como objeto otorgarle a la mujer <b>embarazada</b> 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><b>Artículo 1º Objeto.</b> 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 a ella y al que está por nacer o al recién <del>ha</del> 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><b>Artículo 2º. Fuero de maternidad.</b> La mujer en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente debido a su condición desueto 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 esta la jurisdicción <del>la</del> laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer <b>embarazada</b> 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><b>Artículo 2º. Fuero de maternidad.</b> La mujer en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente debido a su condición desueto 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 esta la jurisdicción <del>la</del> 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><b>Artículo 3º. Conocimiento del estado de embarazo.</b> Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la cargade la prueba a favor de la mujer <b>embarazada</b> y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p>	<p><b>Artículo 3º. Conocimiento del estado de embarazo.</b> Se presume que toda terminación <u>de la relación</u> laboral, <del>de</del> <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 admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer <u>en estado de embarazo</u> y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p>

PROYECTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p><b>Parágrafo.</b> 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.</p>	<p><b>Parágrafo.</b> 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.</p>
<p><b>Artículo 4º.</b> Adiciónese un nuevo numeral 6º al Artículo 3º 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) smmlmv.</p>	<p><b>Artículo 4º.</b> Modifíquese el artículo 1º de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así: <b>“Artículo 1º. Competencia general.</b> 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. <b>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.</b></p>
	<p><b>Artículo 5º.</b> Adiciónese un nuevo numeral 6º al Artículo 3º 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.</p>
<p><b>Artículo 5º.</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 6º.</b> Para poder despedir con justa causa, <b>terminar la relación legal y reglamentaria</b> 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.</p>
<p><b>Parágrafo.</b> 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><b>Parágrafo 1º. En relación con las trabajadoras del sector privado</b> El permiso de que trata este artículo solo 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. <b>Parágrafo 2º.</b> En relación con los contratistas, el permiso de que trata este artículo solo puede concederse con fundamento en algún incumplimiento contractual. <b>Parágrafo 3º.</b> En relación con las empleadas públicas, el permiso de que trata este artículo solo puede concederse con fundamento en las faltas gravísimas dolosas o faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima inscritas en Ley 1952 de 2019.</p>
<p><b>Artículo 6º. Sanción.</b> 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><b>Artículo 7º. Sanción.</b> 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:</p>
<p><b>1. Contratos a término fijo:</b> 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. <b>2. Contrato a término indefinido:</b> 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><b>1. Contratos a término fijo:</b> 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. <b>2. Contrato a término indefinido:</b> Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p>



PROYECTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p><b>Empresas de servicios temporales:</b> 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.</p> <p><b>3. Prestación de Servicios:</b> 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><b>4. Libre nombramiento y remoción:</b> 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><b>3. Contrato de trabajo por obra o labor:</b> Se considerará <u>ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</u></p> <p><b>4. Intermediación Laboral:</b> Deberá reintegrarse la trabajadora ante <u>la Empresa de Servicios Temporales o en caso en que se encuentre imposibilitada para garantizarlo, ante la empresa beneficiaria.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><b>5. Contrato de Prestación de Servicios:</b> 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><b>6. Libre nombramiento y remoción:</b> 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><b>Artículo 7º:</b> <i>Excepciones al empleador o Contratante.</i> 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"> <li>1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.</li> <li>2. Caducidad o vencimiento del contrato.</li> <li>3. Terminación del contrato por justa causa.</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1º.</b> 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><b>Parágrafo 2º.</b> Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o <del>contratista</del> 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 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><b>Artículo 8º.</b> <i>Excepciones al empleador o Contratante.</i> 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"> <li>1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.</li> <li>2. Caducidad o vencimiento del contrato.</li> <li>3. Terminación del contrato por justa causa.</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1º.</b> 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><b>Parágrafo 2º.</b> Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o <b>contratante</b> 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 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><b>Artículo 8º.</b> <i>Protección del Estado.</i> 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 este 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 <del>alumbamiento</del> 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>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 <del>del plan</del> de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</p>	<p><b>Artículo 9º</b> <i>Protección del Estado.</i> 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 este 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 (7) meses posteriores <b>al parto</b> 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>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 beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</p>

PROYECTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p><b>Artículo 9°.</b> Adiciónese un párrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> 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><b>Artículo 10.</b> Adiciónese un párrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> 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>CAPÍTULO 2. PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.</p>	<p>CAPÍTULO 2. PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.</p>
<p><b>Artículo 10. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera.</b> 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 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><b>Artículo 11. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera.</b> 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 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><b>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación.</b> 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><b>Parágrafo.</b> Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 9° de la presente ley.</p>	<p><b>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación.</b> 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><b>Parágrafo.</b> Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 9° de la presente ley.</p>
<p><b>Artículo 12. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el <i>Diario Oficial</i>.</p>	<p><b>Artículo 12. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el <i>Diario Oficial</i>.</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 número 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 AL 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 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 2º. 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 sin subordinación, a cambio de una remuneración.

La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea esta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer 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 3º. 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 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 4º.** Modifíquese el artículo 1º de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

**“Artículo 1º. 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 5º.** Adiciónese un nuevo numeral 6º al artículo 3º 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 6º.** 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 periodo 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, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

**Parágrafo 1º. En relación con las trabajadoras del sector privado.** El permiso de que trata este artículo solo 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 2º.** En relación con las contratistas, el permiso de que trata este artículo solo puede concederse con fundamento en algún incumplimiento contractual.

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

**Artículo 7º. 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 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:

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

**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.

**Parágrafo 2º.** 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 su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.

**Artículo 9º 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 este 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 2º nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

**Parágrafo 2º.** 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.

## CAPÍTULO 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 9° de la presente ley.

**Artículo 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

\* \* \*

## INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL 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.*

Bogotá, D. C., 6 de marzo de 2023

Representante

AGMETH ESCAF

Presidente Comisión Séptima

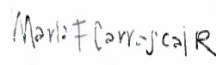

Cámara de Representantes

**Asunto: Ponencia Positiva para Primer Debate al Proyecto de ley número 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,

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

### 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: honorable Representante *Jairo Humberto Cristo Correa*, honorable Representante *Carlos Adolfo Ardila Espinosa*, honorable Representante *Álvaro Leonel Rueda Caballero*, honorable Representante *Gloria Liliana Rodríguez Valencia*, honorable Representante *Hugo Alfonso Archila Suárez*, honorable Representante *Jezmi Lizeth Barraza Arraut*, honorable Representante *Gilma Díaz Arias*, honorable Representante *Germán Rogelio Rozo Anís*, honorable Representante *Julián Peinado Ramírez*, honorable Representante *Saray Elena Robayo Bechara*, honorable Representante *Jhon Fredi Valencia Caicedo*, honorable Representante *María Eugenia Lopera Monsalve*, honorable Representante *John Jairo González Agudelo*, honorable Representante *Mónica Karina Bocanegra Pantoja*, honorable Representante *Olga Beatriz González Correa*, honorable Representante *Flora Perdomo Andrade*, honorable Representante *Olga Lucía Velásquez Nieto*, honorable Representante *Kelyn Johana González Duarte*, honorable Representante *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: (Proyecto de ley número 259 de 2022 Cámara):

*“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- si el empleador conoce sobre el estado de embarazo
Término indefinido	Protección integral. Ordenando el reintegro y el pago de las erogaciones 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
<b>ARGENTINA</b>	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. De igual manera, se establece una protección para la conservación del empleo durante estos mismos periodos.
<b>CHILE</b>	Se cuenta con una protección durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.
<b>COSTA RICA</b>	Se prohíbe el despido 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.
<b>MÉXICO</b>	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 la trabajadora renuncie indirectamente por estar embarazada.

PAÍS	CONTENIDO
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. Normativa sobre 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 este 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 3ª 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 1º 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 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 3º 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 desinvertidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquel 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 concurra 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 5ª de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1º 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 5ª 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
<b>Artículo 1º.</b> <i>Objeto.</i> 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.	<b>Artículo 1º.</b> <i>Objeto.</i> La presente ley tiene como objeto <b>otorgar</b> a la mujer o <b>persona gestante</b> embarazada <b>y/o lactante</b> 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.	Se ajusta redacción
<b>Artículo 2º.</b> <i>Fuero de maternidad.</i> La mujer en estado de embarazo gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada <b>y de un trato preferente</b> debido a su condición de sujeto de especial protección, <b>y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (06) meses posteriores al parto</b> 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.	<b>Artículo 2º.</b> <i>Fuero de maternidad.</i> La mujer <b>o persona gestante</b> 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 <b>las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto.</b> en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o <b>relación</b> contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.	Se ajusta redacción



TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<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>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 3°: <del>Conocimiento del estado de embarazo: Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</del></p> <p><del>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.</del></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO</p> <p><b>Artículo 3°. <u>Modifíquese los numerales 2, 3 y 5 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</u></b></p> <p><b>“Artículo 239. <i>Prohibición de Despido.</i></b></p> <p>2. Se presume <b>que</b> el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia <b>ha ocurrido de manera discriminatoria y con ocasión del embarazo</b>, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de <b>las veinticuatro (24) semanas</b> posteriores al parto. <b>Esta presunción admite prueba en contrario.</b></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>Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de <b>las veinticuatro (24) semanas</b> 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 <b>las veinticuatro (24) semanas</b> 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 por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el esta-</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 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.
	do 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><b>Artículo 4º.</b>-Adiciónese un nuevo numeral 6º al Artículo 3º 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.</p>	<p><b>Artículo 4º.</b> Adiciónese un nuevo numeral 6º al Artículo 3º de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así: <b><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></b></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><b>Artículo 5º.</b> Durante la vigencia del contrato. Para poder despedir con justa causa a una persona que recibe su remuneración bajo cualquier modalidad de contratación, o dar por terminado un contrato de prestación de servicios durante el período de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador o contratante para dar por terminado el contrato de trabajo o de prestación de servicios. <b>Parágrafo.</b> 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><b>Artículo 5º. Modifíquese el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</b> <b>“Artículo 240. Permiso para despedir.</b> 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o <b><u>las veinticuatro (24) semanas</u></b> 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.</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><b>Artículo 6º.</b>-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. <b>Contratos a término fijo:</b> 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</p>	<p><b>Artículo 6º. Modifíquese el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo así:</b> <b>Artículo 241. Nulidad del despido.</b> 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 <b><u>y hasta las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto.</u></b> 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</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.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<p>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. <del>Contrato a término indefinido:</del> 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. <del>Empresas de servicios temporales:</del> 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.</p> <p>4. <del>Prestación de Servicios:</del> 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. <del>Libre nombramiento y remoción:</del> 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>o <u>el periodo de tiempo</u> mencionados. <u>A su vez de acuerdo a la modalidad de contratación:</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u></p>	
<p><del>Artículo 7º. Excepciones al empleador o Contratante:</del> Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, <del>en cualquier modalidad de contratación;</del> los empleadores o contratistas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.</li> <li>2. Caducidad o vencimiento del contrato.</li> <li>3. Terminación del contrato por justa causa.</li> </ol> <p><del>Parágrafo 1º.</del> 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><del>Parágrafo 2º.</del> Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, <del>en cualquier modalidad de contratación;</del> 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 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><del>Artículo 7º. Excepciones al empleador.</del> Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, los empleadores en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.</li> <li>2. Vencimiento del contrato.</li> <li>3. Terminación del contrato por justa causa.</li> </ol> <p><del>Parágrafo 1º.</del> 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.</p> <p><del>Parágrafo 2º.</del> Cuando no se renueve el contrato, en los casos de vencimiento del mismo, el empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo, <b>de forma</b> 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 <b>las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto.</b></p>	<p>Se adecúan los términos del artículo para que aplique exclusivamente a trabajadores (contrato de trabajo), en el capítulo relacionado con 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><del>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 este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.</del>  <del>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:</del>  <del>Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud;</del>  <del>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;</del>  <del>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.</del>  <del>Parágrafo. El Gobierno nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</del></p>	<p>CAPÍTULO III                  CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS  <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. 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.                  En este caso, los cambios propuestos por el proyecto de ley respecto de 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>
<p><del>Artículo 9°. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</del>  <del>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.</del></p>	<p><u>Artículo 9°. Para poder terminar el contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, durante el periodo 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.</u>  <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>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>
<p>CAPITULO 2:  <b>PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA:</b>  <del>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:</del></p>	<p><u>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</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>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.</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><b><u>la continuidad del contrato de prestación de servicios, como mínimo, hasta veinticuatro (24) semanas contadas a partir de la fecha de parto.</u></b></p>	
<p><b>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación.</b> 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 2º del artículo 09 de la presente ley.</p>	<p><b><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></b></p> <p><b><u>1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.</u></b></p> <p><b><u>2. Caducidad o vencimiento del contrato.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p>	<p>Se sustituye el artículo incluyendo uno nuevo que se aplica exclusivamente a 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 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>
<p><b>Artículo 12. Vigencia.</b> La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el <i>Diario Oficial</i>.</p>	<p>CAPÍTULO IV DISPOSICIONES COMUNES APLICABLES A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.</p> <p><b><u>Artículo 12. Prohibición de despido o terminación de la relación legal y reglamentaria.</u></b></p>	<p>Se sustituye el artículo y se incorpora un capítulo nuevo que incorpora exclusivamente los cambios propuestos por 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</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
	<p><b><u>a. Ninguna empleada pública ni trabajadora oficial podrá ser despedida por motivos de embarazo o lactancia.</u></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><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></b></p>	<p>y 2.2.32.2 del Decreto 1083 de 2018, aplicables en la materia.</p>
<p><b><u>Artículo nuevo</u></b></p>	<p><b><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 relación legal y reglamentaria se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando tiene lugar dentro de los periodos señalados en el artículo anterior y sin la observancia de los requisitos allí establecidos.</u></b></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 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><b><u>Artículo nuevo</u></b></p>	<p><b><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 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:</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></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><b><u>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.</u></b></p>	
<p><b><u>Artículo nuevo</u></b></p>	<p><b><u>Artículo 15. Carrera administrativa de entidad en liquidación. Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y se crease 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.</u></b></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>
<p><b><u>Artículo nuevo</u></b></p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V CASOS PREVISTOS ESPECIALMENTE</p> <p><b><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></b></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>
<p><b><u>Artículo nuevo</u></b></p>	<p><b><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 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></b></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>

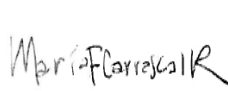
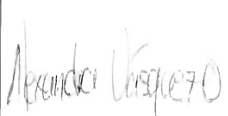
TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<u>Artículo nuevo</u>	<b><u>Artículo 18. Conocimiento del estado de embarazo en Cooperativas de Trabajo Asociado. En las Cooperativas de Trabajo Asociado, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo cuando tenga noticia del mismo la Cooperativa de Trabajo Asociado o el tercero contratista.</u></b>	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.
<u>Artículo nuevo</u>	<b><u>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.</u></b>	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.
<u>Artículo nuevo</u>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI PROTECCIÓN DEL ESTADO</p> <p><b><u>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 este 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:</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><u>Parágrafo. El Gobierno nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</u></b></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. Adicionalmente, todas las medidas relacionadas con la protección por parte del Estado a través del subsidio, el Ministerio del Trabajo y protección al cesante se incorporan en un solo capítulo.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS.
<u>Artículo nuevo</u>	<b>Artículo 21. Adiciónese un párrafo 2º nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</b> <b>Parágrafo 1º. 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.</b>	Se incorpora un nuevo artículo teniendo en cuenta lo establecido en el proyecto de Ley original, pero adecuándolo a la nueva estructura propuesta.
<u>Artículo nuevo</u>	<b>Artículo 22. Modifíquese el artículo 1º de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</b> <b>“Artículo 1º. 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.</b> <b>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.</b>	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 1º de la Ley 1610 de 2013 que se relaciona puntualmente con la competencia de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
<u>Artículo nuevo</u>	<b>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.</b>	Se adecúa al nuevo articulado propuesto.

**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,

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

**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 1º. 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 de 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 de 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, este expire durante los descansos, licencias o el periodo de tiempo mencionados. A su vez de acuerdo con 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 7º. 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 1º.** 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 2º.** 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 8º. 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 9º.** Para poder terminar el contrato de prestación de servicios o la vinculación contractual de cualquier otro tipo, durante el periodo 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 1º.** 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 periodos 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 dejados 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 fuese 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 por 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 por 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 crease 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 dejados 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 este 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:

- 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.
- 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”.

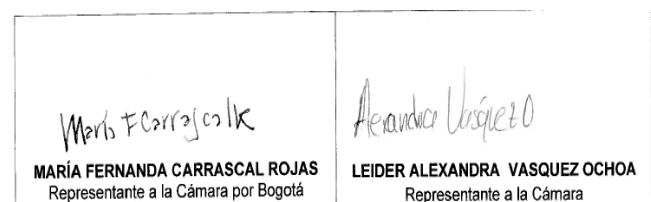
Artículo 22. Modifíquese el artículo 1° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:

**“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,



## 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](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 Ortiz. 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/20147/60092587/08S E2019120300000023699+FUERO+DE+MATERN>

**IDAD+Y+TERMINACION+DEL+CONTRATO+LABORAL.pdf**

Congreso de la República. Proyecto de ley 259 de 2022 Cámara. 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](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/articulos-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-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>

**C O N T E N I D O**

Gaceta número 154 - Miércoles, 15 de marzo de 2023

CÁMARA DE REPRESENTANTES

INFORMES DE CONCILIACIÓN

**Págs.**

Informe de conciliación y texto conciliado al Proyecto de ley número 370 de 2022 Senado, 257 de 2021 Cámara, por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración de los cien años de la fundación del municipio de Trujillo, departamento del Valle del Cauca, y se dictan otras disposiciones. .... 1

**PONENCIAS**

Informe de ponencia positiva para primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto del 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. .... 3

Informe de ponencia positiva para primer debate, pliego de modificaciones y texto para primer debate del 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. .... 16