



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXX - N° 727

Bogotá, D. C., martes, 22 de junio de 2021

EDICIÓN DE 16 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 139 DE 2020 SENADO

por el cual se adoptan medidas para la formalización y la competitividad de la actividad portuaria del país.

PARTE MOTIVA.

PROYECTO DE LEY No. 139 DE 2020 SENADO

"por el cual se adoptan medidas para la formalización y la competitividad de la actividad portuaria del país".

1. TRÁMITE DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

Esta iniciativa legislativa fue radicada por los honorables senadores Antonio Sanguino Páez, Jose Aulo Polo, Jorge Eduardo Londoño, Juan Luis Castro, Jorge Eliecer Guevara, Iván Marulanda Gómez y el honorable representante León Fredy Muñoz. El texto fue publicado en la Gaceta 611 de 2020, siendo enviado para estudio de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, donde por decisión de la Mesa Directiva de la Célula Legislativa recibimos designación como ponente para primer debate, ponencia que me permito rendir por medio del presente documento para su anuncio en la agenda legislativa y consideración de la Comisión Séptima de Senado en los próximos días.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.

La presente Ley tiene por objeto estimular el empleo permanente y regular de los trabajadores portuarios, empleados en las actividades señaladas en los numerales 5.1, 5.2 y 5.9 del artículo 5° de la Ley 1° de 1991; propendiendo por asegurar períodos mínimos de empleo e ingresos mínimos y la formalización laboral de éstos, promoviendo la competitividad en la actividad portuaria del país.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY.

El Proyecto de Ley puesto a consideración del Congreso de la República es una oportunidad para continuar avanzando en las iniciativas existentes en el país para la conservación, cuidado y protección del ambiente. El Proyecto es elaborado por organizaciones del Distrito de Buenaventura; con el apoyo de la Unidad de Apoyo Legislativo de Antonio Sanguino Páez, Senador del Partido Alianza Verde.

El presente proyecto busca estar en armonía con las iniciativas que ha emprendido el país para potencializar la competitividad en los puertos, siendo necesario en este sentido dignificar la labor realizada por los trabajadores portuarios, brindándoles garantías para el desarrollo y ejecución de actividades en zonas portuarias y logísticas del puerto.

4. CONSIDERACIONES DEL PROYECTO DE LEY.

La Constitución Política de Colombia estableció en su preámbulo la necesidad de "fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana".

Es así como la carta constitucional expresa en el Artículo 1° que: "Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".

En este sentido, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, entendido éste como el "Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad 2018 - 2022", incluye un conjunto de pactos transversales, entre los cuales es relevante el del "Pacífico: Diversidad para la equidad, la convivencia pacífica y el desarrollo sostenible"; expresando que se realizara la inversión en la región de \$123,7 billones de pesos, estableciéndose como uno de los objetivos principales el fomentar el desarrollo productivo legal. No obstante, causa gran preocupación la ausencia de acciones para la dignificación de la labor realizada por los trabajadores portuarios, lo cual ocasiona que se continúe ignorando las condiciones en las que se viven en distritos como Buenaventura y otros, en el cual se encuentra el desarrollo portuario del país.

Por lo cual y ante la necesidad de dar apertura a la discusión en relación a los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores portuarios y guiados por los fundamentos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), los cuales expresan que: "[...] Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y la armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones [...]; se toma de gran importancia el presente Proyecto de Ley, el cual tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores portuarios y sus familiares.

Es por ello, que es pertinente recordar, que el pasado dieciséis (16) de mayo de 2017 se suscribió un Acuerdo en el Distrito de Buenaventura en el que uno de los puntos expuestos se relaciona de manera especial con las condiciones laborales del trabajador portuario y en particular, con las extensas jornadas en

¹ Disponible en Sitio Web, <https://www.dnp.gov.co/DNP/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Regionales/Region-Pacifico/Diversidad-para-la-equidad-la-convivencia-pacifica-y-el-desarrollo-sostenible.aspx>

<p>que éstos permanecen en el sitio de trabajo, en "disponibilidad" para la ejecución de sus labores, sin recibir remuneración alguna. No obstante, y pese a los compromisos adquiridos por las autoridades distritales y nacionales, hoy nos encontramos ante graves incumplimientos, que no han permitido el progreso en los distritos y ciudades portuarias, y con ello, no se ha avanzado en la protección de los derechos laborales de los trabajadores portuarios y la dignificación de la labor por estos realizada.</p> <p>Ante los incumplimientos evidenciados, de los acuerdos y reclamos que se han incrementado por parte de los trabajadores portuarios es necesario expresar que existen graves problemáticas para los trabajadores portuarios, dado el desconocimiento de sus derechos fundamentales; por lo cual, es importante recordar lo dispuesto en materia laboral al interior del ordenamiento jurídico colombiano, para la protección integral de los trabajadores, expresando estos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo señala que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. No obstante, en la actividad portuaria, existen graves denuncias sobre el irrespeto a la jornada laboral. - Respecto a la remuneración de la disponibilidad, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, si el trabajador debe pernoctar en el sitio de trabajo o permanecer en él en espera de la asignación de labores, se debe considerar como "tiempo laborado" y por tanto debe ser remunerado. Por lo cual, es pertinente regular de forma expresa este tema y recordar a los operadores portuarios sus obligaciones, para con sus trabajadores; es necesario reforzar la actividad portuaria, no desconoce los derechos laborales y dignificar la labor realizada por estos. <p>Por lo anterior, y con el objetivo de promover la formalización del sector, se hace necesario contar con un registro de información respecto de los trabajadores portuarios, el cual servirá de matriz de caracterización y de control general de cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporen los datos e informaciones relacionadas con los empleadores; permitiendo este registro, encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y propender por la formación de las personas que ejecutar actividades en el sector portuario.</p>	<p>5. MARCO NORMATIVO</p> <p>5.1. Normatividad Nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 25 de la Constitución Política de 1991, el cual desarrolla el derecho al trabajo. - Artículo 41 de Constitución Política de 1991, el cual garantiza la igualdad entre hombres y mujeres. - Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula al interior de su articulado la definición de trabajo, igualdad entre hombres y mujeres, derecho al trabajo y demás mínimo de derechos y garantías que tienen las personas de forma individual y colectiva. - Ley 1 de 1991: Por medio de esta se realiza la privatización de los puertos existentes en el país, dado que se entrega la gestión y operación de los terminales marítimos a privados, con el objetivo de incrementar la competitividad del sector portuario y mejorar la economía nacional. En igual sentido, y al observar con detenimiento el marco normativo, se desarrollan directrices en relación a la formación de los trabajadores del sector portuario y la protección del empleo. <p>Pese a que esta ley significa grandes avances para la modernización de los puertos colombianos y lograr que estos sean competitivos en el plano internacional, no se hace mención a los derechos y disposiciones necesarias para todos aquellos trabajadores portuarios; situación que ha ocasionado la existencia de graves crisis en los distritos y municipios portuarios, dado el desconocimiento de los derechos fundamentales y laborales de los habitantes de estos territorios, que son contratos para ejercer profesión y/u oficio con los operadores portuarios muchas veces menoscabando sus derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley 50 de 1990 y 789 de 2002: Por medio de estas se realizan flexibilizaciones sobre el Régimen Laboral, con el objetivo de incentivar la inversión privada, competitividad y la generación de empleo. Sobre estas dos normativas existen discusiones en relación a los efectos causados por la flexibilidad laboral, en relación a la modernización económica, lo cual ha tenido implicaciones importantes en temas de protección laboral y en las relaciones laborales en el sector portuario. <p>Al revisar el marco normativo colombiano, se evidencian vacíos en relación a la protección de los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores portuarios, por lo cual el presente Proyecto de Ley es una oportunidad para reabrir el debate en relación a la dignificación laboral de los trabajadores portuarios y propender por aumentar la competitividad del sector.</p>
<p>5.2. Normatividad Internacional:</p> <p>Convenios de la OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87): Por medio de este se garantiza a las y los trabajadores portuarios el derecho humano fundamental a organizarse en sindicatos, como medida para la protección integral de sus derechos. - Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137) "Convenio sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos": En este se considera que los trabajadores portuarios deberían beneficiarse de la introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas y por lo tanto, se planean e introducen los nuevos métodos, con el objetivo de realizar la planeación y adaptación de una serie de medidas para mejorar en forma duradera su situación tales como la regularización del empleo y la estabilización de los ingresos, y otras relativas a las condiciones de trabajo, de vida y a la seguridad e higiene del trabajador portuario. <p>6. ACTIVIDAD PORTUARIA EN COLOMBIA</p> <p>El transporte marítimo desde épocas ancestrales ha sido considerado como una herramienta útil y necesaria para impulsar el comercio exterior y aportar al desarrollo económico de los Estados; siendo necesario para ello la existencia de terminales marítimas que contribuyen, al desarrollo comercial de esta actividad y con ello a la distribución de la producción de los mercados internacionales y nacionales.</p> <p>La actividad portuaria ha sido afectada en los últimos 30 años por transformaciones ostensibles que se expresan en el aumento en la celeridad de la operación, cambios sustanciales en la manipulación de la carga y reducción de los costos. La implementación del sistema de unidad de cargas, entendido como el agrupamiento de paquetes para crear grandes bloques de fácil manipulación, asociado a la prolongación del envío mediante contenedores, el aumento de los transbordos horizontales y los remolcadores; así como, la generalización de la mecanización de carga y descarga de mercancías condujeron a la modificación de los barcos con hondas repercusiones en la mano de obra, unas veces por desplazamiento, otras porque las competencias laborales cambiaron cualitativamente.</p>	<p>Al tiempo que se modernizan los buques ocurre la transformación en las instalaciones de los puertos, sumado al cambio del equipamiento necesario para armonizar el movimiento de carga entre los buques y los puertos.</p> <p>De otro lado, en Colombia se presentó la privatización de los puertos. El gobierno entregó a particulares las instalaciones y la operación, dejando a la iniciativa privada el funcionamiento; reservándose únicamente su facultad reguladora, otorgando amplia autonomía a los concesionarios y con ello.</p> <p>La modernización de los puertos, la privatización y la flexibilización laboral posicionó en la industria portuaria el concepto de temporario. Esta percepción temporal del trabajo fue base para determinar la naturaleza de la vinculación de los trabajadores que devino en la adopción de contrataciones con operadores que muchas veces no cumplen los requisitos para ser considerados como verdaderos contratistas; ocasionando la proliferación de contratación de los trabajadores portuarios a través de cooperativas de trabajo asociado, conllevando esta situación a que en la actualidad la actividades desarrollada por el personal operativo de los puertos sea concebida como una actividad ocasional.</p> <p>Esta realidad debe entender que los avances tecnológicos son factor importante en la productividad de la operación, dado que permite el uso más eficiente de los recursos. En consecuencia, la incorporación de tecnología, el rediseño de infraestructura, la reorganización de los procesos por sus indudables ventajas es inevitable. Sin embargo, no debe dejarse de lado que el trabajador sigue siendo, por su mano de obra, fuente generadora de riqueza, el elemento concluyente en la operación portuaria; por lo cual garantizar el cumplimiento y respeto de sus derechos fundamentales, constituye un llamado a reconocer la labor portuaria como una actividad de alto riesgo y propender por la formalización integral del sector.</p> <p>Es pertinente señalar que el Estado colombiano, en materia portuaria, ha ratificado algunos convenios. No obstante, aún falta la adopción de instrumentos que se advierten como elementos necesarios de incorporación a la legislación nacional, cuyo objetivo sería superar déficits normativos. Uno de esos casos es el sector portuario, donde la comunidad internacional ha promulgado el Convenio 137 de 1973 sobre la actividad portuaria y las nuevas formas de manipulación de cargas, por lo que resulta conveniente la adopción de este convenio a efecto de poner la legislación nacional a tono con las tendencias mundiales en la industria portuaria.</p> <p>En relación con las operadoras portuarias estas deben ser verdaderos empleadores y no simples intermediarios o simulaciones de empresas de servicios temporales. En consecuencia, deben prestar el servicio con sus propios medios, no pueden apelar a los medios de producción de la empresa contratante e ignorar la responsabilidad que estos tienen para con los trabajadores portuarios. De tal manera que, si utiliza materiales, equipos, terrenos, instalaciones, insumos del beneficiario para realizar actividades que no necesariamente sean del giro ordinario, sino inherentes, o conexas, o necesarias para cumplir con la</p>

producción del bien o servicios, se está frente a un fenómeno de responsabilidad solidaria; la cual está siendo ignorada por el operador portuario, desconociendo este de forma deliberada sus obligaciones.

Otro de los agravantes de la situación precaria en la cual se encuentran los trabajadores del sector portuario se evidencia dada la competencia que existe en el país entre los diversos puertos, quienes diariamente se disputan los clientes; siendo la forma idónea para capturarlos el ofrecimiento de bajas tarifas, convirtiéndose las diferencias en las tarifas, en una ventaja comparativa en la prestación del servicio. Tal dinámica produce un espiral descendente que presiona los salarios y las prestaciones económicas hacia abajo y explica en buena medida la generalizada precarización laboral en los puertos.

Para intervenir esa tendencia es necesario fijar tarifas estandarizadas o mínimas por cada servicio prestado a las navieras y comerciantes que hagan uso de la operación portuaria. Siendo necesario que al interior del Estado colombiano se establezca que la operación portuaria y sus actividades son de carácter permanentes e ininterrumpidas; por lo cual se debe formalizar el sector, debiendo estos celebrar contratos de trabajo a término indefinido, salvo en los casos autorizados para las empresas de servicios temporales con las limitaciones impuestas a estas y atendiendo a lo dispuesto en el marco regulatorio de estas.

El nivel de ingreso es una de las preocupaciones permanentes de los trabajadores, esta observación es atendida por la OIT en el Convenio 137 dado que, de un lado la actividad portuaria requiere de unas habilidades y destrezas especiales, y de otro, es una actividad suscrita en un nivel de alto riesgo, se recomienda entonces, la asignación de un salario mínimo distinto y superior al mínimo legal fijado por el Gobierno Nacional.

Es pertinente y necesario adoptar las acciones necesarias para evitar que se continúe presentando la inestabilidad laboral del trabajador portuario, la cual se evidencia en cerca de un 80% de la masa trabajadora y cambia de patronos cada ocho (08) o doce (12) días. Esta situación ha causado, transgresión a los derechos laborales de los trabajadores portuarios y con ello afectaciones a su seguridad alimentaria y a la dignidad humana; dada la inestabilidad de las contrataciones realizadas en el sector por los operadores portuarios. Para citar un ejemplo, al Puerto de Buenaventura, atraca un buque que transporta 30.000 toneladas, ello quiere decir, que permanecerá entre ocho (08) a doce (12) días aproximadamente en el puerto, lo que ocasiona que se requiera la contratación del personal necesario para el desarrollo de la actividad. No obstante, esta situación trae como consecuencia que se realicen contrataciones a destajo, de forma temporal y ocasionando la existencia de altos índices de inestabilidad laboral, en zonas que se desarrollan económicamente, alrededor de los puertos.

Situación que se debe regular y evitar, con el objetivo de establecer responsabilidad de los operadores portuarios con sus trabajadores; conllevando a dignificar la actividad realizada por los trabajadores del sector

y en este sentido, abrir el debate en relación a las tarifas y salarios, salud ocupacional y capacitación de las labores y jornada laboral.

6.1. Los trabajadores portuarios en Colombia:

Colombia es un país que, dada su ubicación geográfica, ha tenido el transporte fluvial y marítimo como prominente para el desarrollo de su economía. Es por ello que cuenta con diez (10) principales puertos: ocho (08) en la Costa Caribe (Guajira, Ciénaga, Golfo de Morrosquillo, Urabá, San Andrés, Santa Marta, Barranquilla y Cartagena) y dos (02) en el Pacífico colombiano (Turmaco y Buenaventura). Evidenciando esta división que los principales puertos del país, se encuentran ubicados en zonas vulnerables, en las cuales se requiere mayor intervención de las entidades estatales, con el objetivo de que se dé cumplimiento integral a las condiciones laborales de los trabajadores portuarios.



Figura 1: Mapa de los principales puertos de Colombia – Instituto Colombiano Agropecuario –ICA-

Para citar uno de los ejemplos de vulneración laboral y precariedad de la zona, se hace mención al principal puerto del país, el cual se ubica en Buenaventura y cuenta con una capacidad instalada para atender 2.5 millones de TEUS, según la relatoria de la Comisión Intereclesial de Justicia y Paz en su informe titulado "Buenaventura el Despojo para la Competitividad", expresa que: "[...] la situación social del Puerto se caracteriza por la pobreza, desigualdad, el desplazamiento, las desapariciones forzadas, los homicidios y la

violencia sexual [...]". Evidenciando lo anterior que el desarrollo portuario no ha generado beneficios significativos para los habitantes de la zona, quienes han tenido que experimentar épocas de violencia que han llevado a que sus condiciones de vida no mejoren y que la organización social y económica de Buenaventura no avanza y se esté presentando en la zona inestabilidad y precariedad laboral.

La crisis narrada anteriormente, se evidencia en las cifras de desempleo dadas a conocer por la Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO), en el año 2019 la tasa nacional de desempleo fue del 10.5%; lo que representa un aumento de 0.8 puntos porcentuales, dado que, en el año 2018 la cifra cerro en 9.7%. La FILCO en un análisis desagregado, establece que la tasa de desempleo en el Departamento del Valle ha variado en los últimos diez (10) años, señalando:

Año	Valor Porcentual
2018	11,3
2017	11,5
2016	11,2
2015	11
2014	11,7
2013	12,9
2012	13,4
2011	13,9
2010	13

Fuente: Elaboración propias – Información FILCO

Lo que ocurre en el Puerto de Buenaventura es un llamado a que la institucionalidad realice presencia en esta zona del país y se ejecuten controles adecuados por parte del Estado, en aras de brindar garantías y protección integral a los trabajadores portuarios. Desde hace años se ha evidenciado en el puerto la existencia de inestabilidad laboral que no permite dar cumplimiento a lo dispuesto por el Gobierno Nacional en relación al objetivo de lograr en el país el concepto integral de Trabajo Decente. El ejemplo más común de esa inestabilidad se evidencia en la forma que se realiza la contratación del trabajador portuario, ya que este solo es contratado por el tiempo en que el buque ataca en el muelle o cuando el servicio lo requiera, evidenciando un fenómeno conocido como la discontinuidad de la oferta en el trabajo portuario, lo cual ha conllevado a la existencia de informalidad en el sector y con ello al poco desarrollo económico de la zona.

Una de las formas en las que puede medirse la informalidad, entre otras cosas, en una entidad territorial es la capacidad que tienen los trabajadores de cotizar al Sistema General de Seguridad Social. Para esto la FILCO ha definido un indicador que permite conocer el total de personas naturales por Departamentos y

Municipios que cotizan a la seguridad social, donde se reconocen a los aportantes del Sistema de Seguridad Social Integral como delimitan a los aportantes que pueden efectuar el pago por sí mismos- Trabajadores Independientes- o una empresa- Empleado-.

Este indicador es importante porque se configura como un parámetro fundamental a la hora de hablar de formalización. Con él se complementa el cálculo del recaudo fiscal por la tasa de ocupación, pero también, como a través del pago de aportes se permite garantizar derechos laborales que solo el Sistema de Salud, Pensión y de Riesgos Laborales pueden garantizar, es importante tenerlo en cuenta a la hora de establecer un análisis integral del desarrollo laboral de un territorio.

Dentro de este indicador, el Municipio de Buenaventura muestra un promedio para 2016- último año con cifras consolidadas- de 27.586 personas. En contraste con esta cifra tenemos que la tasa de ocupación del Municipio de Buenaventura se encontraba- con base en el Boletín Técnico "mercado laboral de la ciudad de Buenaventura" DANE para el 2016- en el 50,2% de su población total, lo que representaba 143.000 personas. Con base en esto, podemos afirmar que más de 115.000 personas que tienen un empleo remunerado o ejercen una actividad independiente y se encuentran trabajando no se realizan una actividad formal- puesto que si lo estuviesen deberían realizar aportes sea como independiente o a través del vínculo contractual con la empresa para la que trabajen-.

Esta es una cifra irrisoria si tenemos en cuenta que estamos hablando del 80% de la población ocupada de Buenaventura. Ahora bien, en este Boletín Técnico del DANE se establece que para 2016, en Buenaventura la Tasa de Subempleo Subjetivo² (TSS) fue del 31,6% que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sugiere que de cada 10 Personas Ocupadas en Buenaventura al menos 3 en promedio son subutilizados, o se encuentran con su capacidad productiva por debajo del promedio de la población ocupada. En otras palabras, en un escenario en el cual todos los ciudadanos en edad laboral productiva que desean trabajar tienen trabajo, el 30% de estos deben trabajar prácticamente en cualquier cosa para no estar desempleados.

Continuando con lo anterior, lo que representa para un Trabajador un Empleo Formal sugiere unas ventajas, definidas por el marco normativo colombiano y los derechos laborales que a lo largo de la historia poco a poco se han venido reivindicando, que van desde aspectos económicos y prestacionales, hasta estabilidad laboral y mejores condiciones de empleo teniendo en cuenta el ODS número 7 Trabajo Decente definido por la OIT. Sin embargo, para este caso concreto vemos que, dentro de la Población Ocupada, alrededor de

² A pesar que la OIT no clasifica el subempleo en objetivo y subjetivo el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) ofrece esta información en la que se entiende como subempleo subjetivo incluye a quienes simplemente manifiestan el deseo de mejorar sus ingresos, sus horas de trabajo o les gustaría contar con una labor más acorde a sus competencias; mientras que el subempleo objetivo, incluye a los que expresan el deseo, pero, además, han realizado alguna gestión para alcanzarlo y están dispuestos a aceptar nuevas propuestas de trabajo.

143.000 personas, el 46% se encuentra en la posición ocupacional de Trabajador por Cuenta Propia; lo que significa que más de 65.000 trabajadores no poseen las condiciones laborales y las ventajas comparativas que puede representar cualquier otra posición ocupacional sea como: obrero, empelado particular, empelado del gobierno, empleado doméstico, entre otras.

Como consecuencia de las condiciones que presentan las cifras para el Municipio de Buenaventura podemos afirmar que existe una necesidad generalizada de mejorar las condiciones laborales de algunas actividades económicas. El Boletín Técnico del DANE para 2017 muestra que Buenaventura tiene una población ocupada que se concentra mayoritariamente en el comercio, hoteles y restaurantes (33,2%), y también en ramas del transporte, logística y almacenamiento en un (22,3%), lo que significa que más de la mitad de su población ocupada podría disponer de su tiempo para desarrollar actividades directas o indirectamente relacionadas con el ejercicio portuario. Por lo que se hace preeminente establecer las acciones para mejorar dichas condiciones, y permitir una transformación hacia escenarios más estables laboralmente para los trabajadores del municipio en general.

7. LA PROPUESTA NORMATIVA

El presente Proyecto de Ley, desarrolla las siguientes posturas:

- En la operación portuaria se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la prestación del servicio, esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la prestación de servicio portuario.
- Los Operadores Portuarios prestarán sus servicios con trabajadores vinculados directamente mediante contratos de trabajo, que respeten el principio de la primacía de la realidad en relación con el verdadero empleador, la duración del contrato, el salario, la jornada de trabajo, so pena de simulación o fraude a la ley.
- La jornada de trabajo en la actividad portuaria será de ocho (8) horas diarias y comprende no sólo aquella durante la cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo el tiempo que el trabajador esté a disposición del operador portuario.
- Se realizará la creación del Registro de Trabajadores Portuarios, el cual apoyará en la formulación de propuestas para responder a las necesidades comunes del sector portuario y facilitar y promover el desarrollo y mejoramiento de las actividades del sector portuario en el país.

9. CONSIDERACIONES FINALES AL PROYECTO DE LEY.

El presente Proyecto de Ley, permite garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores de la industria portuaria; siendo este un elemento de vital importancia para garantizar la competitividad de los puertos y con ello mejorar las condiciones de los empleados portuarios. En esta oportunidad la Comisión Séptima del Senado de la República se encuentra llamada a adoptar disposiciones que contribuirán en el establecimiento de garantías en favor de los trabajadores portuarios, sus familias y de todos los habitantes de territorios portuarios del país.

10. MODIFICACIONES AL TEXTO

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN
ARTÍCULO 1°. OBJETO: La presente ley tiene por objeto estimular el empleo permanente y regular de los trabajadores portuarios, empleados en las actividades señaladas en los numerales 5.1, 5.2 y 5.9 del artículo 5° de la Ley 1 de 1991; asegurando sus periodos mínimos de empleo, ingresos y la formalización de la labor de los trabajadores; fortaleciendo la competitividad de la actividad portuaria del país.	ARTÍCULO 1°. OBJETO: La presente ley tiene por objeto estimular el empleo permanente y regular de los trabajadores portuarios, empleados en las actividades señaladas en los numerales 5.1, 5.2 y 5.9 del artículo 5° de la Ley 1 de 1991; asegurando sus periodos mínimos de empleo, ingresos y la formalización de la labor de los trabajadores; fortaleciendo la competitividad de la actividad portuaria del país.	Sin modificaciones
ARTÍCULO 2°. DEFINICIONES: Adiciónese los siguientes numerales al Artículo 5 de la Ley 1 de 1991:	ARTÍCULO 2°. DEFINICIONES: Adiciónese los siguientes numerales al Artículo 5 de la Ley 1 de 1991:	

8. IMPACTO FISCAL.

Con relación al impacto fiscal del presente Proyecto de Ley nos remitimos a la Jurisprudencia del primer nivel hermenéutico en materia constitucional; la Honorable Corte Constitucional quien en la Sentencia C 625 de 2010 con ponencia del Honorable Magistrado Nilson pinilla estableció que:

"Las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las provisiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.

Elo en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7° de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

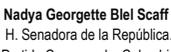
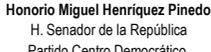
Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, y al interior de aquél el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la inviabilidad financiera de la propuesta que se estudia.

De allí que esta corporación haya señalado que corresponde al Gobierno el esfuerzo de llevar a los legisladores a la convicción de que el proyecto por ellos propuesto no debe ser aprobado, y que en caso de resultar infructuoso ese empeño, ello no constituye razón suficiente para tener por incumplido el indicado requisito, en caso de que las cámaras finalmente decidan aprobar la iniciativa cuestionada."

ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:	ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:	
5.27. Trabajo Portuario: Actividad económica, que comprende todas aquellas labores realizadas en los puertos del país, sean estos públicos o privados, para realizar actividades de carga, descarga estiba, desestiba, transbordo, movilización de mercancía desde o hacia las naves, entre bodegas de la nave y en bahía; que se efectúen dentro del área operativa de cada puerto.	5.27. Trabajo Portuario: Actividad económica, que comprende todas aquellas labores realizadas en los puertos del país, sean estos públicos o privados, para realizar actividades de carga, descarga estiba, desestiba, transbordo, movilización de mercancía desde o hacia las naves, entre bodegas de la nave y en bahía; que se efectúen dentro del área operativa de cada puerto.	
5.28. Trabajador Portuario: Persona Natural que bajo relación de subordinación del operador portuario, desarrolla y/o ejecuta servicios en las zonas portuarias y logísticas de los puertos; tales como supervisión de la actividad, braceros, estibadores, operadores de equipo trincadores o destrincadores, guayeros, prochero, estirador, palero, servicios generales, despachadores, y las personas encargadas del alistamiento, cargue y descargue de camiones y	5.28. Trabajador Portuario: Persona Natural que bajo relación de subordinación del operador portuario, desarrolla y/o ejecuta servicios en las zonas portuarias y logísticas de los puertos; tales como supervisión de la actividad, braceros, estibadores, operadores de equipo trincadores o destrincadores, guayeros, prochero, estirador, palero, servicios generales, despachadores, y las personas encargadas del alistamiento, e argue y descargue de camiones y	Se modifica el concepto de trabajador portuario de conformidad con las sugerencias de modificación que para el efecto planteó el Ministerio de Defensa en concepto previo acercado al expediente de la Iniciativa legislativa.

<table border="1"> <tr> <td data-bbox="159 396 370 510"> <p>vagones y todas las actividades a fines; y todas aquellas actividades se realizan bajo la subordinación del operador portuario.</p> </td> <td data-bbox="378 396 589 525"> <p>vagones y todas las actividades a fines; y todas aquellas actividades se realizan bajo la subordinación del operador portuario, <u>que en su esencia no se correspondan a actividades marítimas.</u></p> </td> <td data-bbox="597 396 784 510"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 543 370 613"> <p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el numeral 5.9 del Artículo 5 de la Ley 1 de 1991, el cual quedara así:</p> </td> <td data-bbox="378 543 589 613"> <p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el numeral 5.9 del Artículo 5 de la Ley 1 de 1991, el cual quedara así:</p> </td> <td data-bbox="597 543 784 613">Sin modificaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 628 370 736"> <p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> </td> <td data-bbox="378 628 589 736"> <p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> </td> <td data-bbox="597 628 784 736"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 752 370 1045"> <p>5.9. Operador Portuario. Es la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería. Mediante contratación de los trabajadores con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.</p> </td> <td data-bbox="378 752 589 1045"> <p>5.9. Operador Portuario. Es la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería. Mediante contratación de los trabajadores con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.</p> </td> <td data-bbox="597 752 784 1045"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1061 370 1133"> <p>ARTÍCULO 4°. REGISTRO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: Deberá</p> </td> <td data-bbox="378 1061 589 1133"> <p>ARTÍCULO 4°. REGISTRO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: Deberá</p> </td> <td data-bbox="597 1061 784 1133">Sin modificaciones</td> </tr> </table>	<p>vagones y todas las actividades a fines; y todas aquellas actividades se realizan bajo la subordinación del operador portuario.</p>	<p>vagones y todas las actividades a fines; y todas aquellas actividades se realizan bajo la subordinación del operador portuario, <u>que en su esencia no se correspondan a actividades marítimas.</u></p>		<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el numeral 5.9 del Artículo 5 de la Ley 1 de 1991, el cual quedara así:</p>	<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el numeral 5.9 del Artículo 5 de la Ley 1 de 1991, el cual quedara así:</p>	Sin modificaciones	<p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p>		<p>5.9. Operador Portuario. Es la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería. Mediante contratación de los trabajadores con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.</p>	<p>5.9. Operador Portuario. Es la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería. Mediante contratación de los trabajadores con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.</p>		<p>ARTÍCULO 4°. REGISTRO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: Deberá</p>	<p>ARTÍCULO 4°. REGISTRO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: Deberá</p>	Sin modificaciones	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="833 396 1044 757"> <p>establecerse, implementarse y llevarse un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios, en las condiciones que reglamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en un plazo máximo de 6 meses desde la sanción de la presente Ley. El presente registro tiene como finalidad principal encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y formación para el trabajo de éstos, y facilitar los procesos de inspección del trabajo en este sector de la economía.</p> </td> <td data-bbox="1052 396 1263 757"> <p>establecerse, implementarse y llevarse un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios, en las condiciones que reglamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en un plazo máximo de 6 meses desde la sanción de la presente Ley. El presente registro tiene como finalidad principal encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y formación para el trabajo de éstos, y facilitar los procesos de inspección del trabajo en este sector de la economía.</p> </td> <td data-bbox="1271 396 1466 757"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 772 1044 1128"> <p>El registro será de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que vinculen o contraten personas, -sin importar el tipo de modalidad-, para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano; el cual no implica un requisito previo para el ejercicio de la libre actividad económica, pero se constituye en obligatorio con miras a constituirse como una matriz de caracterización de los empleadores del sector portuario y de sus trabajadores, que permita la</p> </td> <td data-bbox="1052 772 1263 1128"> <p>El registro será de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que vinculen o contraten personas, -sin importar el tipo de modalidad-, para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano; el cual no implica un requisito previo para el ejercicio de la libre actividad económica, pero se constituye en obligatorio con miras a constituirse como una matriz de caracterización de los empleadores del sector portuario y de sus trabajadores, que permita la</p> </td> <td data-bbox="1271 772 1466 1128"></td> </tr> </table>	<p>establecerse, implementarse y llevarse un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios, en las condiciones que reglamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en un plazo máximo de 6 meses desde la sanción de la presente Ley. El presente registro tiene como finalidad principal encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y formación para el trabajo de éstos, y facilitar los procesos de inspección del trabajo en este sector de la economía.</p>	<p>establecerse, implementarse y llevarse un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios, en las condiciones que reglamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en un plazo máximo de 6 meses desde la sanción de la presente Ley. El presente registro tiene como finalidad principal encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y formación para el trabajo de éstos, y facilitar los procesos de inspección del trabajo en este sector de la economía.</p>		<p>El registro será de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que vinculen o contraten personas, -sin importar el tipo de modalidad-, para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano; el cual no implica un requisito previo para el ejercicio de la libre actividad económica, pero se constituye en obligatorio con miras a constituirse como una matriz de caracterización de los empleadores del sector portuario y de sus trabajadores, que permita la</p>	<p>El registro será de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que vinculen o contraten personas, -sin importar el tipo de modalidad-, para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano; el cual no implica un requisito previo para el ejercicio de la libre actividad económica, pero se constituye en obligatorio con miras a constituirse como una matriz de caracterización de los empleadores del sector portuario y de sus trabajadores, que permita la</p>	
<p>vagones y todas las actividades a fines; y todas aquellas actividades se realizan bajo la subordinación del operador portuario.</p>	<p>vagones y todas las actividades a fines; y todas aquellas actividades se realizan bajo la subordinación del operador portuario, <u>que en su esencia no se correspondan a actividades marítimas.</u></p>																					
<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el numeral 5.9 del Artículo 5 de la Ley 1 de 1991, el cual quedara así:</p>	<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el numeral 5.9 del Artículo 5 de la Ley 1 de 1991, el cual quedara así:</p>	Sin modificaciones																				
<p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p>																					
<p>5.9. Operador Portuario. Es la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería. Mediante contratación de los trabajadores con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.</p>	<p>5.9. Operador Portuario. Es la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería. Mediante contratación de los trabajadores con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.</p>																					
<p>ARTÍCULO 4°. REGISTRO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: Deberá</p>	<p>ARTÍCULO 4°. REGISTRO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: Deberá</p>	Sin modificaciones																				
<p>establecerse, implementarse y llevarse un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios, en las condiciones que reglamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en un plazo máximo de 6 meses desde la sanción de la presente Ley. El presente registro tiene como finalidad principal encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y formación para el trabajo de éstos, y facilitar los procesos de inspección del trabajo en este sector de la economía.</p>	<p>establecerse, implementarse y llevarse un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios, en las condiciones que reglamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en un plazo máximo de 6 meses desde la sanción de la presente Ley. El presente registro tiene como finalidad principal encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y formación para el trabajo de éstos, y facilitar los procesos de inspección del trabajo en este sector de la economía.</p>																					
<p>El registro será de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que vinculen o contraten personas, -sin importar el tipo de modalidad-, para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano; el cual no implica un requisito previo para el ejercicio de la libre actividad económica, pero se constituye en obligatorio con miras a constituirse como una matriz de caracterización de los empleadores del sector portuario y de sus trabajadores, que permita la</p>	<p>El registro será de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que vinculen o contraten personas, -sin importar el tipo de modalidad-, para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano; el cual no implica un requisito previo para el ejercicio de la libre actividad económica, pero se constituye en obligatorio con miras a constituirse como una matriz de caracterización de los empleadores del sector portuario y de sus trabajadores, que permita la</p>																					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="159 1509 370 1617"> <p>vigilancia respecto del cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporarán datos relacionados con su objetivo.</p> </td> <td data-bbox="378 1509 589 1617"> <p>vigilancia respecto del cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporarán datos relacionados con su objetivo.</p> </td> <td data-bbox="597 1509 784 1617"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1633 370 1741"> <p>PARÁGRAFO 1°. La falta de inscripción en el Registro será sancionada en los términos del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> </td> <td data-bbox="378 1633 589 1741"> <p>PARÁGRAFO 1°. La falta de inscripción en el Registro será sancionada en los términos del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> </td> <td data-bbox="597 1633 784 1741"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1756 370 1973"> <p>PARÁGRAFO 2°. Todo obligado deberá permanecer inscrito en el registro en el tiempo en que realice cualquier tipo de actividades portuarias señaladas en la Ley 1° de 1991. Una vez culminada la actividad, podrá solicitar su retiro del registro y una vez aprobado el mismo, finaliza su obligación de reporte.</p> </td> <td data-bbox="378 1756 589 1973"> <p>PARÁGRAFO 2°. Todo obligado deberá permanecer inscrito en el registro en el tiempo en que realice cualquier tipo de actividades portuarias señaladas en la Ley 1° de 1991. Una vez culminada la actividad, podrá solicitar su retiro del registro y una vez aprobado el mismo, finaliza su obligación de reporte.</p> </td> <td data-bbox="597 1756 784 1973"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 1988 370 2138"> <p>ARTÍCULO 5°. RESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PORTUARIOS: Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 30 de la Ley 1° de 1991, el cual quedará del siguiente tenor literal:</p> </td> <td data-bbox="378 1988 589 2138"> <p>ARTÍCULO 5°. RESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PORTUARIOS: Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 30 de la Ley 1° de 1991, el cual quedará del siguiente tenor literal:</p> </td> <td data-bbox="597 1988 784 2138">Sin modificaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="159 2153 370 2241"> <p>PARÁGRAFO 1°: No obstante lo señalado en este artículo, en los nuevos contratos de concesión portuaria o cualquier modificación</p> </td> <td data-bbox="378 2153 589 2241"> <p>PARÁGRAFO 1°: No obstante lo señalado en este artículo, en los nuevos contratos de concesión portuaria o cualquier modificación</p> </td> <td data-bbox="597 2153 784 2241"></td> </tr> </table>	<p>vigilancia respecto del cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporarán datos relacionados con su objetivo.</p>	<p>vigilancia respecto del cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporarán datos relacionados con su objetivo.</p>		<p>PARÁGRAFO 1°. La falta de inscripción en el Registro será sancionada en los términos del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>PARÁGRAFO 1°. La falta de inscripción en el Registro será sancionada en los términos del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>		<p>PARÁGRAFO 2°. Todo obligado deberá permanecer inscrito en el registro en el tiempo en que realice cualquier tipo de actividades portuarias señaladas en la Ley 1° de 1991. Una vez culminada la actividad, podrá solicitar su retiro del registro y una vez aprobado el mismo, finaliza su obligación de reporte.</p>	<p>PARÁGRAFO 2°. Todo obligado deberá permanecer inscrito en el registro en el tiempo en que realice cualquier tipo de actividades portuarias señaladas en la Ley 1° de 1991. Una vez culminada la actividad, podrá solicitar su retiro del registro y una vez aprobado el mismo, finaliza su obligación de reporte.</p>		<p>ARTÍCULO 5°. RESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PORTUARIOS: Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 30 de la Ley 1° de 1991, el cual quedará del siguiente tenor literal:</p>	<p>ARTÍCULO 5°. RESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PORTUARIOS: Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 30 de la Ley 1° de 1991, el cual quedará del siguiente tenor literal:</p>	Sin modificaciones	<p>PARÁGRAFO 1°: No obstante lo señalado en este artículo, en los nuevos contratos de concesión portuaria o cualquier modificación</p>	<p>PARÁGRAFO 1°: No obstante lo señalado en este artículo, en los nuevos contratos de concesión portuaria o cualquier modificación</p>		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="833 1494 1044 1895"> <p>contractual de adición o prórroga a los existentes, será obligatorio que en el objeto del contrato de concesión, la sociedad portuaria sea la responsable de la prestación de todos los servicios que en su concesión, sean prestados directamente o por terceros. En este segundo caso, la Sociedad Portuaria deberá establecer contratos formales con los operadores portuarios en los cuales se acuerden condiciones, indicadores de eficiencia y requisitos exigidos para la prestación de los servicios, con el fin de garantizar una responsabilidad única ante la Nación y los usuarios.</p> </td> <td data-bbox="1052 1494 1263 1895"> <p>contractual de adición o prórroga a los existentes, será obligatorio que en el objeto del contrato de concesión, la sociedad portuaria sea la responsable de la prestación de todos los servicios que en su concesión, sean prestados directamente o por terceros. En este segundo caso, la Sociedad Portuaria deberá establecer contratos formales con los operadores portuarios en los cuales se acuerden condiciones, indicadores de eficiencia y requisitos exigidos para la prestación de los servicios, con el fin de garantizar una responsabilidad única ante la Nación y los usuarios.</p> </td> <td data-bbox="1271 1494 1466 1895"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="833 1911 1044 2230"> <p>ARTÍCULO 6°. CADUCIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES: Sin perjuicio de las facultades y deberes legales de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, el incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales por parte de la sociedad portuaria, los operadores portuarios o cualquier sociedad que preste servicios dentro del puerto y que emplee personas en trabajos portuarios, acarreará la caducidad de la concesión portuaria por parte de la</p> </td> <td data-bbox="1052 1911 1263 2230"> <p>ARTÍCULO 6°. CADUCIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES: Sin perjuicio de las facultades y deberes legales de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, el incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales por parte de la sociedad portuaria, los operadores portuarios o cualquier sociedad que preste servicios dentro del puerto y que emplee personas en trabajos portuarios, acarreará la caducidad de la concesión portuaria por parte de la</p> </td> <td data-bbox="1271 1911 1466 2230"> <p>Se modifica la redacción al considerar que la caducidad como consecuencia del incumplimiento de obligaciones laborales es un recurso que podría afectar de manera desproporcionada contratos desarrollados por las mismas personas jurídicas que desarrollan este tipo de contratos, colocando en riesgo el correcto desarrollo de las obligaciones de los operadores. En este sentido, se puede hacer uso de otras sanciones para lograr los fines de este proyecto sin que la operación o servicio</p> </td> </tr> </table>	<p>contractual de adición o prórroga a los existentes, será obligatorio que en el objeto del contrato de concesión, la sociedad portuaria sea la responsable de la prestación de todos los servicios que en su concesión, sean prestados directamente o por terceros. En este segundo caso, la Sociedad Portuaria deberá establecer contratos formales con los operadores portuarios en los cuales se acuerden condiciones, indicadores de eficiencia y requisitos exigidos para la prestación de los servicios, con el fin de garantizar una responsabilidad única ante la Nación y los usuarios.</p>	<p>contractual de adición o prórroga a los existentes, será obligatorio que en el objeto del contrato de concesión, la sociedad portuaria sea la responsable de la prestación de todos los servicios que en su concesión, sean prestados directamente o por terceros. En este segundo caso, la Sociedad Portuaria deberá establecer contratos formales con los operadores portuarios en los cuales se acuerden condiciones, indicadores de eficiencia y requisitos exigidos para la prestación de los servicios, con el fin de garantizar una responsabilidad única ante la Nación y los usuarios.</p>		<p>ARTÍCULO 6°. CADUCIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES: Sin perjuicio de las facultades y deberes legales de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, el incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales por parte de la sociedad portuaria, los operadores portuarios o cualquier sociedad que preste servicios dentro del puerto y que emplee personas en trabajos portuarios, acarreará la caducidad de la concesión portuaria por parte de la</p>	<p>ARTÍCULO 6°. CADUCIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES: Sin perjuicio de las facultades y deberes legales de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, el incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales por parte de la sociedad portuaria, los operadores portuarios o cualquier sociedad que preste servicios dentro del puerto y que emplee personas en trabajos portuarios, acarreará la caducidad de la concesión portuaria por parte de la</p>	<p>Se modifica la redacción al considerar que la caducidad como consecuencia del incumplimiento de obligaciones laborales es un recurso que podría afectar de manera desproporcionada contratos desarrollados por las mismas personas jurídicas que desarrollan este tipo de contratos, colocando en riesgo el correcto desarrollo de las obligaciones de los operadores. En este sentido, se puede hacer uso de otras sanciones para lograr los fines de este proyecto sin que la operación o servicio</p>
<p>vigilancia respecto del cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporarán datos relacionados con su objetivo.</p>	<p>vigilancia respecto del cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporarán datos relacionados con su objetivo.</p>																					
<p>PARÁGRAFO 1°. La falta de inscripción en el Registro será sancionada en los términos del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>PARÁGRAFO 1°. La falta de inscripción en el Registro será sancionada en los términos del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>																					
<p>PARÁGRAFO 2°. Todo obligado deberá permanecer inscrito en el registro en el tiempo en que realice cualquier tipo de actividades portuarias señaladas en la Ley 1° de 1991. Una vez culminada la actividad, podrá solicitar su retiro del registro y una vez aprobado el mismo, finaliza su obligación de reporte.</p>	<p>PARÁGRAFO 2°. Todo obligado deberá permanecer inscrito en el registro en el tiempo en que realice cualquier tipo de actividades portuarias señaladas en la Ley 1° de 1991. Una vez culminada la actividad, podrá solicitar su retiro del registro y una vez aprobado el mismo, finaliza su obligación de reporte.</p>																					
<p>ARTÍCULO 5°. RESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PORTUARIOS: Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 30 de la Ley 1° de 1991, el cual quedará del siguiente tenor literal:</p>	<p>ARTÍCULO 5°. RESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PORTUARIOS: Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 30 de la Ley 1° de 1991, el cual quedará del siguiente tenor literal:</p>	Sin modificaciones																				
<p>PARÁGRAFO 1°: No obstante lo señalado en este artículo, en los nuevos contratos de concesión portuaria o cualquier modificación</p>	<p>PARÁGRAFO 1°: No obstante lo señalado en este artículo, en los nuevos contratos de concesión portuaria o cualquier modificación</p>																					
<p>contractual de adición o prórroga a los existentes, será obligatorio que en el objeto del contrato de concesión, la sociedad portuaria sea la responsable de la prestación de todos los servicios que en su concesión, sean prestados directamente o por terceros. En este segundo caso, la Sociedad Portuaria deberá establecer contratos formales con los operadores portuarios en los cuales se acuerden condiciones, indicadores de eficiencia y requisitos exigidos para la prestación de los servicios, con el fin de garantizar una responsabilidad única ante la Nación y los usuarios.</p>	<p>contractual de adición o prórroga a los existentes, será obligatorio que en el objeto del contrato de concesión, la sociedad portuaria sea la responsable de la prestación de todos los servicios que en su concesión, sean prestados directamente o por terceros. En este segundo caso, la Sociedad Portuaria deberá establecer contratos formales con los operadores portuarios en los cuales se acuerden condiciones, indicadores de eficiencia y requisitos exigidos para la prestación de los servicios, con el fin de garantizar una responsabilidad única ante la Nación y los usuarios.</p>																					
<p>ARTÍCULO 6°. CADUCIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES: Sin perjuicio de las facultades y deberes legales de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, el incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales por parte de la sociedad portuaria, los operadores portuarios o cualquier sociedad que preste servicios dentro del puerto y que emplee personas en trabajos portuarios, acarreará la caducidad de la concesión portuaria por parte de la</p>	<p>ARTÍCULO 6°. CADUCIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES: Sin perjuicio de las facultades y deberes legales de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, el incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales por parte de la sociedad portuaria, los operadores portuarios o cualquier sociedad que preste servicios dentro del puerto y que emplee personas en trabajos portuarios, acarreará la caducidad de la concesión portuaria por parte de la</p>	<p>Se modifica la redacción al considerar que la caducidad como consecuencia del incumplimiento de obligaciones laborales es un recurso que podría afectar de manera desproporcionada contratos desarrollados por las mismas personas jurídicas que desarrollan este tipo de contratos, colocando en riesgo el correcto desarrollo de las obligaciones de los operadores. En este sentido, se puede hacer uso de otras sanciones para lograr los fines de este proyecto sin que la operación o servicio</p>																				

<table border="1"> <tr> <td data-bbox="162 399 370 502">Entidad contratante, en los términos del artículo 18 de la Ley 1° de 1991 y 18 de la Ley 80 de 1993.</td> <td data-bbox="378 399 586 502">Entidad contratante, las sanciones en los términos dispuestos en el ordenamiento jurídico del artículo 18 de la Ley 1° de 1991 y 18 de la Ley 80 de 1993.</td> <td data-bbox="594 399 781 502">prestado por el operador sea detenido.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="162 528 370 927">ARTÍCULO 7°. DECLARATORIA DE ALTO RIESGO EN LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS: Reconózcase como actividad de alto riesgo para la salud del trabajador las actividades portuarias definidas en el Artículo 5° de la Ley 1° de 1991, todos los servicios prestados en los puertos públicos y privados del país, directamente relacionados con la sociedad portuaria y los operadores portuarios, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.</td> <td data-bbox="378 528 586 927">ARTÍCULO 7°. DECLARATORIA DE ALTO RIESGO EN LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS: Reconózcase como actividad de alto riesgo para la salud del trabajador las actividades portuarias definidas en el Artículo 5° de la Ley 1° de 1991, todos los servicios prestados en los puertos públicos y privados del país, directamente relacionados con la sociedad portuaria y los operadores portuarios, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.</td> <td data-bbox="594 528 781 927">Sin modificaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="162 940 370 1133">ARTÍCULO 8°. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PORTUARIO. Todas las empresas que mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector</td> <td data-bbox="378 940 586 1133">ARTÍCULO 8°. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PORTUARIO. Todas las empresas que mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector</td> <td data-bbox="594 940 781 1133">El párrafo suprimido resulta redundante teniendo en cuenta el contenido del artículo. A razón de lo anterior se considera pertinente su supresión.</td> </tr> </table>	Entidad contratante, en los términos del artículo 18 de la Ley 1° de 1991 y 18 de la Ley 80 de 1993.	Entidad contratante, las sanciones en los términos dispuestos en el ordenamiento jurídico del artículo 18 de la Ley 1° de 1991 y 18 de la Ley 80 de 1993.	prestado por el operador sea detenido.	ARTÍCULO 7°. DECLARATORIA DE ALTO RIESGO EN LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS: Reconózcase como actividad de alto riesgo para la salud del trabajador las actividades portuarias definidas en el Artículo 5° de la Ley 1° de 1991, todos los servicios prestados en los puertos públicos y privados del país, directamente relacionados con la sociedad portuaria y los operadores portuarios, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.	ARTÍCULO 7°. DECLARATORIA DE ALTO RIESGO EN LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS: Reconózcase como actividad de alto riesgo para la salud del trabajador las actividades portuarias definidas en el Artículo 5° de la Ley 1° de 1991, todos los servicios prestados en los puertos públicos y privados del país, directamente relacionados con la sociedad portuaria y los operadores portuarios, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.	Sin modificaciones	ARTÍCULO 8°. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PORTUARIO. Todas las empresas que mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector	ARTÍCULO 8°. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PORTUARIO. Todas las empresas que mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector	El párrafo suprimido resulta redundante teniendo en cuenta el contenido del artículo. A razón de lo anterior se considera pertinente su supresión.	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="836 399 1044 656">portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano, deberán establecer una jornada de trabajo para sus trabajadores de máximo ocho (8) horas diarias, la cual comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en que se encuentre a disposición en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador.</td> <td data-bbox="1052 399 1260 656">portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano, deberán establecer una jornada de trabajo para sus trabajadores de máximo ocho (8) horas diarias, la cual comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en que se encuentre a disposición en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 669 1044 785">Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.</td> <td data-bbox="1052 669 1260 785">Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 798 1044 1017">PARÁGRAFO 1°: Para los puertos y/o terminales marítimos o fluviales, que laboren durante veinticuatro (24) horas al día, contarán como máximo con tres (03) turnos de trabajo, cada uno de ocho (08) horas; lo aquí dispuesto, no limita que los trabajadores puedan realizar horas extras, según la necesidad del servicio.</td> <td data-bbox="1052 798 1260 1017">PARÁGRAFO 1°: Para los puertos y/o terminales marítimos o fluviales, que laboren durante veinticuatro (24) horas al día, contarán como máximo con tres (03) turnos de trabajo, cada uno de ocho (08) horas; lo aquí dispuesto, no limita que los trabajadores puedan realizar horas extras, según la necesidad del servicio.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 1030 1044 1133">PARÁGRAFO 2°: Al trabajador portuario que sea citado a desarrollar la actividad portuaria y a quien por causas ajenas a su voluntad, debe esperar en el lugar;</td> <td data-bbox="1052 1030 1260 1133">PARÁGRAFO 2 1°: Al trabajador portuario que sea citado a desarrollar la actividad portuaria y a quien, por causas ajenas a su voluntad, debe esperar en el lugar,</td> </tr> </table>	portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano, deberán establecer una jornada de trabajo para sus trabajadores de máximo ocho (8) horas diarias, la cual comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en que se encuentre a disposición en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador.	portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano, deberán establecer una jornada de trabajo para sus trabajadores de máximo ocho (8) horas diarias, la cual comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en que se encuentre a disposición en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador.	Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.	Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.	PARÁGRAFO 1°: Para los puertos y/o terminales marítimos o fluviales, que laboren durante veinticuatro (24) horas al día, contarán como máximo con tres (03) turnos de trabajo, cada uno de ocho (08) horas; lo aquí dispuesto, no limita que los trabajadores puedan realizar horas extras, según la necesidad del servicio.	PARÁGRAFO 1°: Para los puertos y/o terminales marítimos o fluviales, que laboren durante veinticuatro (24) horas al día, contarán como máximo con tres (03) turnos de trabajo, cada uno de ocho (08) horas; lo aquí dispuesto, no limita que los trabajadores puedan realizar horas extras, según la necesidad del servicio.	PARÁGRAFO 2°: Al trabajador portuario que sea citado a desarrollar la actividad portuaria y a quien por causas ajenas a su voluntad, debe esperar en el lugar;	PARÁGRAFO 2 1°: Al trabajador portuario que sea citado a desarrollar la actividad portuaria y a quien, por causas ajenas a su voluntad, debe esperar en el lugar,
Entidad contratante, en los términos del artículo 18 de la Ley 1° de 1991 y 18 de la Ley 80 de 1993.	Entidad contratante, las sanciones en los términos dispuestos en el ordenamiento jurídico del artículo 18 de la Ley 1° de 1991 y 18 de la Ley 80 de 1993.	prestado por el operador sea detenido.																
ARTÍCULO 7°. DECLARATORIA DE ALTO RIESGO EN LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS: Reconózcase como actividad de alto riesgo para la salud del trabajador las actividades portuarias definidas en el Artículo 5° de la Ley 1° de 1991, todos los servicios prestados en los puertos públicos y privados del país, directamente relacionados con la sociedad portuaria y los operadores portuarios, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.	ARTÍCULO 7°. DECLARATORIA DE ALTO RIESGO EN LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS: Reconózcase como actividad de alto riesgo para la salud del trabajador las actividades portuarias definidas en el Artículo 5° de la Ley 1° de 1991, todos los servicios prestados en los puertos públicos y privados del país, directamente relacionados con la sociedad portuaria y los operadores portuarios, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.	Sin modificaciones																
ARTÍCULO 8°. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PORTUARIO. Todas las empresas que mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector	ARTÍCULO 8°. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PORTUARIO. Todas las empresas que mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector	El párrafo suprimido resulta redundante teniendo en cuenta el contenido del artículo. A razón de lo anterior se considera pertinente su supresión.																
portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano, deberán establecer una jornada de trabajo para sus trabajadores de máximo ocho (8) horas diarias, la cual comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en que se encuentre a disposición en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador.	portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano, deberán establecer una jornada de trabajo para sus trabajadores de máximo ocho (8) horas diarias, la cual comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en que se encuentre a disposición en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador.																	
Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.	Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.																	
PARÁGRAFO 1°: Para los puertos y/o terminales marítimos o fluviales, que laboren durante veinticuatro (24) horas al día, contarán como máximo con tres (03) turnos de trabajo, cada uno de ocho (08) horas; lo aquí dispuesto, no limita que los trabajadores puedan realizar horas extras, según la necesidad del servicio.	PARÁGRAFO 1°: Para los puertos y/o terminales marítimos o fluviales, que laboren durante veinticuatro (24) horas al día, contarán como máximo con tres (03) turnos de trabajo, cada uno de ocho (08) horas; lo aquí dispuesto, no limita que los trabajadores puedan realizar horas extras, según la necesidad del servicio.																	
PARÁGRAFO 2°: Al trabajador portuario que sea citado a desarrollar la actividad portuaria y a quien por causas ajenas a su voluntad, debe esperar en el lugar;	PARÁGRAFO 2 1°: Al trabajador portuario que sea citado a desarrollar la actividad portuaria y a quien, por causas ajenas a su voluntad, debe esperar en el lugar,																	
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="162 1545 370 1610">se le reconocerán las horas de espera de acuerdo al salario diario devengado por este.</td> <td data-bbox="378 1545 586 1610">se le reconocerán las horas de espera de acuerdo al salario diario devengado por este.</td> <td data-bbox="594 1545 781 1610"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="162 1622 370 1713">ARTÍCULO 9°. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.</td> <td data-bbox="378 1622 586 1713">ARTÍCULO 9°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.</td> <td data-bbox="594 1622 781 1713">Se agrega la denominación al mencionado artículo.</td> </tr> </table> <p>10. PROPOSICIÓN.</p> <p>Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5° de 1992, nos permitimos rendir Ponencia Positiva y solicitar a la Honorable Mesa Directiva del Senado de la República dar cuarto debate al Proyecto de Ley No. 139 de 2020 Senado "<i>por el cual se adoptan medidas para la formalización y la competitividad de la actividad portuaria del país</i>".</p> <p>De los Honorables Senadores y Senadoras.</p> <p> Laura Ester Fortich Sánchez H. Senadora de la República. Partido Liberal Colombiano</p> <p>Nadya Georgette Blel Scaff H. Senadora de la República. Partido Conservador Colombiano.</p> <p>Honorio Miguel Henríquez Pinedo H. Senador de la República Partido Centro Democrático.</p>	se le reconocerán las horas de espera de acuerdo al salario diario devengado por este.	se le reconocerán las horas de espera de acuerdo al salario diario devengado por este.		ARTÍCULO 9°. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.	ARTÍCULO 9°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.	Se agrega la denominación al mencionado artículo.	<p>11. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE – SENADO.</p> <p>PARTE DISPOSITIVA.</p> <p>PROYECTO DE LEY No. 139 DE 2020 SENADO <i>"por el cual se adoptan medidas para la formalización y la competitividad de la actividad portuaria del país"</i>.</p> <p>ARTÍCULO 1°. OBJETO: La presente ley tiene por objeto estimular el empleo permanente y regular de los trabajadores portuarios, empleados en las actividades señaladas en los numerales 5.1, 5.2 y 5.9 del artículo 5° de la Ley 1 de 1991; asegurando sus periodos mínimos de empleo, ingresos y la formalización de la labor de los trabajadores; fortaleciendo la competitividad de la actividad portuaria del país.</p> <p>ARTÍCULO 2°. DEFINICIONES: Adiciónese los siguientes numerales al Artículo 5 de la Ley 1 de 1991:</p> <p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> <p>5.27. Trabajo Portuario: Actividad económica, que comprende todas aquellas labores realizadas en los puertos del país, sean estos públicos o privados, para realizar actividades de carga, descarga estiba, desestiba, transbordo, movilización de mercancía desde o hacia las naves, entre bodegas de la nave y en bahía; que se efectúen dentro del área operativa de cada puerto.</p> <p>5.28. Trabajador Portuario: Persona Natural que bajo relación de subordinación del operador portuario, desarrolla y/o ejecuta servicios en las zonas portuarias y logísticas de los puertos y todas aquellas actividades se realizan bajo la subordinación del operador portuario, que en su esencia no se correspondan a actividades marítimas.</p>											
se le reconocerán las horas de espera de acuerdo al salario diario devengado por este.	se le reconocerán las horas de espera de acuerdo al salario diario devengado por este.																	
ARTÍCULO 9°. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.	ARTÍCULO 9°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.	Se agrega la denominación al mencionado artículo.																

<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el numeral 5.9 del Artículo 5 de la Ley 1 de 1991, el cual quedara así:</p> <p>ARTÍCULO 5°. Definiciones. Para la correcta interpretación y aplicación de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> <p>5.9. Operador Portuario. Es la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería. Mediante contratación de los trabajadores con sus propios medios y autonomía técnica y administrativa.</p> <p>ARTÍCULO 4°. REGISTRO DE TRABAJADORES PORTUARIOS: Deberá establecerse, implementarse y llevarse un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios, en las condiciones que reglamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en un plazo máximo de 6 meses desde la sanción de la presente Ley. El presente registro tiene como finalidad principal encaminar la política laboral respecto de los trabajadores portuarios, encausar la oferta de empleo y formación para el trabajo de éstos, y facilitar los procesos de inspección del trabajo en este sector de la economía.</p> <p>El registro será de obligatorio cumplimiento para todas las empresas que vinculen o contraten personas, - sin importar el tipo de modalidad-, para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano; el cual no implica un requisito previo para el ejercicio de la libre actividad económica, pero se constituye en obligatorio con miras a constituirse como una matriz de caracterización de los empleadores del sector portuario y de sus trabajadores, que permita la vigilancia respecto del cumplimiento de las normas laborales y en el que se incorporarán datos relacionados con su objetivo.</p> <p>PARÁGRAFO 1°. La falta de inscripción en el Registro será sancionada en los términos del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. Todo obligado deberá permanecer inscrito en el registro en el tiempo en que realice cualquier tipo de actividades portuarias señaladas en la Ley 1° de 1991. Una vez culminada la actividad, podrá solicitar su retiro del registro y una vez aprobado el mismo, finaliza su obligación de reporte.</p>	<p>ARTÍCULO 5°. RESPONSABILIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PORTUARIOS: Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 30 de la Ley 1° de 1991, el cual quedará del siguiente tenor literal:</p> <p>PARÁGRAFO 1°: No obstante lo señalado en este artículo, en los nuevos contratos de concesión portuaria o cualquier modificación contractual de adición o prórroga a los existentes, será obligatorio que en el objeto del contrato de concesión, la sociedad portuaria sea la responsable de la prestación de todos los servicios que en su concesión, sean prestados directamente o por terceros. En este segundo caso, la Sociedad Portuaria deberá establecer contratos formales con los operadores portuarios en los cuales se acuerden condiciones, indicadores de eficiencia y requisitos exigidos para la prestación de los servicios, con el fin de garantizar una responsabilidad única ante la Nación y los usuarios.</p> <p>ARTÍCULO 6°. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES: Sin perjuicio de las facultades y deberes legales de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, el incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales por parte de la sociedad portuaria, los operadores portuarios o cualquier sociedad que preste servicios dentro del puerto y que emplee personas en trabajos portuarios, acarreará las sanciones en los términos dispuestos en el ordenamiento jurídico</p> <p>ARTÍCULO 7°. DECLARATORIA DE ALTO RIESGO EN LAS ACTIVIDADES PORTUARIAS: Reconózcase como actividad de alto riesgo para la salud del trabajador las actividades portuarias definidas en el Artículo 5° de la Ley 1° de 1991, todos los servicios prestados en los puertos públicos y privados del país, directamente relacionados con la sociedad portuaria y los operadores portuarios, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.</p> <p>ARTÍCULO 8°. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PORTUARIO. Todas las empresas que mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, dentro del territorio colombiano, deberán establecer una jornada de trabajo para sus trabajadores de máximo ocho (8) horas diarias, la cual comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en que se encuentre a disposición en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador.</p>
<p>Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.</p> <p>PARÁGRAFO 1°: Al trabajador portuario que sea citado a desarrollar la actividad portuaria y a quien, por causas ajenas a su voluntad, debe esperar en el lugar, se le reconocerán las horas de espera de acuerdo al salario diario devengado por este.</p> <p>ARTÍCULO 9°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.</p> <p>De los Honorables Senadores y Senadoras.</p> <p> Laura Ester Fortich Sánchez H. Senadora de la República. Partido Liberal Colombiano</p> <p> Nadya Georgette Blel Scaff H. Senadora de la República. Partido Conservador Colombiano.</p> <p> Honorio Miguel Henríquez Pinedo H. Senador de la República Partido Centro Democrático.</p>	<p>COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los veintiuno (21) días del mes de junio del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza <u>la publicación en Gaceta del Congreso de la República</u>, el siguiente Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.</p> <p>NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 139/2020 SENADO</p> <p>TÍTULO DEL PROYECTO: "POR EL CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA LA FORMALIZACIÓN Y LA COMPETITIVIDAD DE LA ACTIVIDAD PORTUARIA DEL PAÍS".</p> <p>NOTA SECRETARIAL</p> <p>Ante la Secretaría de la Comisión Séptima del Senado, siendo las 11:48 A.M., del día domingo 20 de junio de 2021, fue radicado el Informe de Ponencia para Primer Debate, el cual viene refrendado por la Honorable Senadora: LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ (Coordinadora Ponente), los Honorables Senadores, NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF y HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO, <u>no refrendaron con su firma la Ponencia radicada que se publica.</u></p> <p>Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.</p> <p>El Secretario,</p> <p> JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA</p>

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE EN SENADO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 273 DE 2020 SENADO - 162 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación.

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE EN SENADO AL PROYECTO DE LEY 273 de 2020 SENADO - 162 de 2019 CÁMARA *“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”.*

La presente ponencia consta de las siguientes partes:

1. OBJETO DEL PROYECTO
2. ANTECEDENTES
3. CONTENIDO DE LA INICIATIVA
4. CONSIDERACIONES DEL PROYECTO
 - a. Justificación
 - b. Marco normativo
 - c. Tasa de natalidad en Colombia
 - d. Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en América Latina
 - e. Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en E.E.U.U.
5. PLIEGO DE MODIFICACIONES
6. PROPOSICIÓN.

Pero en todo caso estimamos que la expresión mencionada debe estipularse para proteger los derechos constitucionales de la mujer hacia lo más y no hacia lo menos.

En el artículo 4 se modifica el artículo 240 del CST y se incluye una sanción al empleador o contratante que despida a una mujer en estado de embarazo, sin solicitar la autorización por parte del inspector de trabajo, aún para los casos de mujeres vinculadas mediante la figura de prestación de servicios.

En el capítulo segundo del presente proyecto Ley se desarrollan las reglas específicas a seguir en las diferentes modalidades de contratación y las condiciones necesarias para dar por terminada la relación laboral o contractual con las mujeres embarazadas. Se estipulan además las respectivas sanciones o indemnizaciones que debería asumir el empleador.

Con todo lo anterior, el presente proyecto busca regular la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación, mediante una ley ordinaria, en atención a los diferentes pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional frente al asunto.

4. CONSIDERACIONES

a. 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 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

1. OBJETO DEL PROYECTO

La presente iniciativa tiene como objeto otorgar 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 al recién nacido.

2. ANTECEDENTES

El Proyecto de Ley 273 de 2020 Senado – 162 de 2019 Cámara, fue radicado el 14 de agosto de 2019 ante la secretaría de la Cámara de Representantes.

Fue aprobado en primer debate el día 14 de mayo de 2020 en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y el día 01 de septiembre de 2020 fue aprobado en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

En Senado de la República, la iniciativa se radicó el 15 de septiembre de 2020 y se envió a la Comisión Séptima de Senado, el 18 de septiembre del mismo año.

3. CONTENIDO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa busca otorgar seguridad jurídica a los empleadores, empleada, contratante y contratistas, quienes de antemano podrán conocer en la ley ordinaria sus obligaciones y derechos durante el embarazo y la lactancia.

Es así como a lo largo del articulado se incorporan de manera explícita diversas herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral. En concreto, en el artículo segundo se establece el fuero de maternidad y reconoce la estabilidad laboral reforzada y el trato preferente a las mujeres en estado de embarazo, debido a su condición de sujetos de especial protección, indistintamente de la modalidad contractual en que se dé la vinculación.

En el artículo tercero se consigna la presunción que toda terminación o no renovación del vínculo laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria en el periodo de gestación, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto, sin embargo, se admite prueba en contrario. Frente a la expresión "contractual de cualquier tipo" consideramos que es acertada en la medida que la discriminación a la mujer embarazada no sólo ocurre en escenarios laborales o cuasi laborales, sino también en todo tipo de escenarios contractuales como el arrendamiento, el suministro, etc.

Corresponderá entonces al operador jurídico hacer una lectura ponderada y razonable de la norma al momento de evaluar la conducta posiblemente discriminatoria, con el fin de determinar si las normas aquí contempladas deben aplicarse o no al caso particular.

funciones constitucionales de cada rama del poder público, se hace necesario para ofrecer normas claras y precisas sobre el asunto, y así contribuir a la seguridad jurídica de todos los actores del mercado laboral.

b. Marco Normativo.

En Colombia está prohibido expresamente en la Constitución Política, 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, en el artículo 13 de la Constitución que desarrolla el Principio de Igualdad, se 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, además de 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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

Por su parte, el Código Sustantivo del trabajo señala en su 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.

Asimismo, 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 que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, consistente en 60 días de salario.

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

¹ Constitución Política de Colombia

<p>el contrato de trabajo. De esa forma se descarta la posibilidad 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 enfermedad motivada por el embarazo, 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 bajo el siguiente tenor:</p> <p><i>"i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial. ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo. iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado. iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante. v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora "atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad". vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto. vii) El Convenio número tres de la OIT señala que "en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...". viii) La Recomendación 191 de la OIT [26] desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los permisos laborales durante el período de lactancia"</i>²</p> <p>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 del 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, puede darse por notificación directa, hecho notorio, noticia de un tercero.</p> <p><small>² Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO</small></p>	<p><i>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."</i>³</p> <p>Finalmente, en la sentencia SU-075 de 2018, en cuanto al fuero de maternidad pronuncia lo siguiente:</p> <p><i>"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 pronunció la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. [...] La estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe".</i></p> <p>A su vez, sobre el conocimiento del estado de embarazo aprecia:</p> <p><i>"El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse. [...] Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. (ii) Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden presentarse dos escenarios: a. Que el empleador haya aducido justa causa, caso en el cual sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación y la eventual</i></p> <p><small>³ Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO</small></p>
<p><i>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 período de gestación y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En esta hipótesis, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa".</i></p> <p>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 medidas protectoras de la mujer embarazada que se compadezca con las realidades del mercado actual, y los mandatos internacionales y constitucionales.</p> <p><u>c. Tasa de natalidad en Colombia.</u></p> <p>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.</p> <p><u>d) Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en América Latina.</u></p> <p>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:</p> <p>ARGENTINA</p> <p>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</p>	<p>embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia".</p> <p>Por otra parte, en el artículo 14 ibídem, se establece que "(...) el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) protección contra el despido arbitrario (...)"</p> <p>En este orden de ideas, se expide la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, la cual cuenta con un capítulo (II) relacionado únicamente con la protección a la maternidad y, en su artículo 177 establece que:</p> <p>"(...) La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior (...)"</p> <p>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 siempre 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.</p> <p>CHILE</p> <p>El código de trabajo en Chile establece la regulación de 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.</p> <p>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,</p>

<p>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 ídem:</p> <p>"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. (...)</p> <p>El fuero de que trata el artículo 201 del código de trabajo también es aplicable en los casos en que el padre haga uso del permiso postnatal parental que regula el mismo código o tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo a partir de cuando el juez confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor adoptado.</p> <p>PERÚ</p> <p>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.</p> <p>Relacionado con lo anterior y para el caso que nos ocupa se disponen los artículos 168, 167 y 170.</p> <p>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".</p>	<p>En caso que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 164" y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, este es declarado injustificado, sin condena en costas." (Lo subrayado fuera de texto)</p> <p>Artículo 167:</p> <p>"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 dozosavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba."</p> <p>Artículo 170:</p> <p>"La sentencia que declara nulo el despido ordena:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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." <p>MÉXICO</p> <p>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</p> 						
<p>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. (...)"</p> <p>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.</p> <p>Cuando se presentan problemas en el reintegro, el artículo 48 de la ley ídem, dispone que:</p> <p>"(...) 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 computado 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. (...)"</p> <p>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:</p> <p>"(...) 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 (...).</p> <p>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</p>	<p>Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (...)"</p> <p>El código ídem dispone en su artículo 154 que en el caso que exista una incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto que ocasione la ausencia de la mujer de su trabajo hasta por un año, tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa y este será justificado con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio por esa causa, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.</p> <p>e) Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en E.E.U.U.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. PLIEGO DE MODIFICACIONES</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ARTICULADO</th> <th>TEXTO PROPUESTO</th> <th>JUSTIFICACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada independientemente del tipo de contrato, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de</td> <td>Sin modificaciones</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ARTICULADO	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN	Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada independientemente del tipo de contrato, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de	Sin modificaciones	
ARTICULADO	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN					
Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada independientemente del tipo de contrato, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de	Sin modificaciones						

<p>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>fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.</p>	<p>procesales.</p>	<p>Parágrafo: La protección otorgada a la mujer embarazada o en periodo de lactancia de qué trata la presente ley, no desnaturaliza el contrato de prestación de servicios o las relaciones contractuales, legales y reglamentarias específicas que vinculen a las partes.</p>
<p>Artículo 2°. Fuero de maternidad. La mujer en estado de embarazo y dentro de los seis (6) meses posteriores al parto gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente garantizando el periodo de lactancia materna, independientemente de su contratación debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posterior 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. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido igualmente en el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017.</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 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</p>	<p>Artículo 2°. Fuero de maternidad. La mujer en estado de embarazo y dentro de los seis (6) meses posteriores al parto gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente garantizando el periodo de lactancia materna, independientemente de su contratación debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posterior 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. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido igualmente en el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017.</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 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</p>	<p>Se elimina "De acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017, en atención a que resulta contradictorio ya que en esa norma solo se está otorgando presunción de despido por maternidad dentro de los 3 meses siguientes al nacimiento y el PL propone 6 meses después del parto.</p> <p>Igualmente, incluir los contratos de prestación de servicios, abre la puerta para la desnaturalización civil de ese contrato, por lo que se deja claridad que seguirá siendo un contrato civil.</p>	<p>Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo o del proceso de adopción: Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, 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 informado, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>	<p>De igual forma, se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicio, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y con ocasión del proceso de adopción cuando dicha terminación ocurra después de que el empleador o contratante sea informado por la trabajadora de la notificación del ICBF de la fecha de entrega del niño o niña en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga</p>
<p>de la prueba a favor de la madre adoptante y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p>			<p>laboral, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las justas causas preceptuadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de los contratos de prestación de servicios, o las vinculaciones legales y reglamentarias, se deberá regir bajo su naturaleza jurídica aplicable o las normas que la regula.</p>	<p>El permiso de que trata este artículo para el caso de la vinculación laboral, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las justas causas preceptuadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de los contratos de prestación de servicios, o las vinculaciones legales y reglamentarias, se deberá regir bajo la naturaleza jurídica aplicable o las normas que la regula.</p>	<p>Parágrafo: Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.</p>
<p>Parágrafo: En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de éste la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.</p>			<p>Parágrafo: Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.</p>	<p>Parágrafo: Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.</p>	
<p>Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>6. Conocer de los contratos de prestación de servicios exclusivamente para los casos de aplicabilidad del fuero de maternidad.</p>	<p>Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>6. Conocer <u>de las solicitudes de terminación anticipada unilateral de los contratos de prestación de servicios exclusivamente para los casos de aplicabilidad en que se presente el</u> fuero de maternidad.</p>	<p>Se ajusta la redacción.</p>	<p>Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá:</p>	<p>Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá:</p>	<p>Se aclara que para los cargos de alta dirección y confianza dada la naturaleza de ese tipo de cargos, se de la menor vulnerabilidad de las personas que los ejercen.</p>
<p>Artículo 5°. Durante la vigencia del contrato. Para poder terminar un contrato con justa causa a una persona bajo cualquier modalidad de contratación, o dar por terminado un contrato de prestación de servicios durante el periodo de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</p> <p>El permiso de que trata este artículo para el caso de la vinculación</p>	<p>Artículo 5°. Autorización Para Terminación del contrato. Para poder terminar un contrato con justa causa a una persona bajo cualquier modalidad de contratación o dar por terminado <u>anticipadamente de manera unilateral cuando se trate de un</u> contrato de prestación de servicios durante el periodo de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</p>	<p>Se modifica la redacción y se aclara la terminación para los contratos de prestación de servicios.</p>	<p>1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la</p>		

<p>1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse sin que implique una desmejora en las condiciones laborales o forma de vinculación según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.</p> <p>4. Prestación de Servicios: se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia.</p> <p>5. Libre nombramiento y remoción: habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.</p>	<p>trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.</p> <p>3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro de reintegro podrá cambiar y ordenarse sin que implique una desmejora en las condiciones laborales o forma de vinculación según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.</p> <p>4. Prestación de Servicios: se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. <u>Sin perjuicio de la cláusula penal que se haya pactado.</u></p> <p>5. Libre nombramiento y remoción: habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.</p>		<p>Parágrafo 1°. En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera par que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.</p> <p>Parágrafo 2°. En todo caso, si la sanción se fuera a imponer pasados los seis (6) meses después del parto, se deberán reconocer las erogaciones, salarios o pagos dejados de percibir, de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente.</p> <p>Artículo 7°. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exista desconocimiento del estado de embarazo. 2. Caducidad o vencimiento del contrato. 3. Terminación del contrato por justa causa. 	<p><u>Lo anterior no aplicará para cargos de libre nombramiento y remoción de alta dirección y confianza dentro del estado, como Ministros, Viceministros, y Director de Departamento Administrativo.</u></p> <p>Parágrafo 1°. En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera par que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.</p> <p>Parágrafo 2°. En todo caso, si la sanción se fuera a imponer pasados los seis (6) meses después del parto, se deberán reconocer las erogaciones, salarios o pagos dejados de percibir, de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente.</p> <p>Sin modificaciones.</p>	
<p>Artículo 8°. Protección del Estado: De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravedad y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:</p> <p>Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p>Parágrafo: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</p>	<p>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.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravedad y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:</p> <p>Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p>Parágrafo 1: El Gobierno Nacional otorgará asistencia a las madres que se encuentren en la situación descrita por el artículo, a través de los programas de solidaridad de que disponga.</p>	<p>El artículo se modifica con el fin de no generar impactos fiscales no previstos y en atención a que el Gobierno Nacional se propone presentar reforma de solidaridad sostenible en donde reorganizará sus programas sociales</p>	<p>Artículo 9°. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>Parágrafo 2°: En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.</p> <p>Artículo 10°. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera: Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:</p> <p>Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en 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.</p>	<p>Parágrafo 2: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</p> <p>Sin modificaciones</p> <p>Artículo 10°. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera: Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:</p> <p>Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en 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.</p>	<p>Se realiza la remisión normativa a la <u>Ley 909 de 2004 artículo 51.</u></p>

<p>desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó.</p> <p>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, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.</p> <p>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, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.</p> <p>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación: Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con anterioridad.</p> <p>Parágrafo: Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 09° de la presente Ley.</p> <p>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, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.</p> <p><u>Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículo 51.</u></p> <p>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación: Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual e, equivalente o superior al desempeñado con anterioridad.</p> <p>Parágrafo: Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 09° de la presente Ley.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Artículo 12: Gozará de la estabilidad laboral reforzada quien tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia y la madre adoptante, que sea beneficiaria de aquel (la), no tenga un empleo y se encuentre afiliada al sistema de salud en calidad de beneficiaria del cónyuge o compañero (a) permanente.</td> <td>Sin modificaciones</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Artículo 13: Fuero de Maternidad para Madres Adoptantes. Las madres adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para esto casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.</td> <td>Sin modificaciones</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Artículo 14. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.</td> <td>Sin modificaciones</td> <td></td> </tr> </table>	Artículo 12: Gozará de la estabilidad laboral reforzada quien tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia y la madre adoptante, que sea beneficiaria de aquel (la), no tenga un empleo y se encuentre afiliada al sistema de salud en calidad de beneficiaria del cónyuge o compañero (a) permanente.	Sin modificaciones		Artículo 13: Fuero de Maternidad para Madres Adoptantes. Las madres adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para esto casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.	Sin modificaciones		Artículo 14. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.	Sin modificaciones	
Artículo 12: Gozará de la estabilidad laboral reforzada quien tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia y la madre adoptante, que sea beneficiaria de aquel (la), no tenga un empleo y se encuentre afiliada al sistema de salud en calidad de beneficiaria del cónyuge o compañero (a) permanente.	Sin modificaciones									
Artículo 13: Fuero de Maternidad para Madres Adoptantes. Las madres adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para esto casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.	Sin modificaciones									
Artículo 14. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.	Sin modificaciones									
<p>De los Honorables Senadores,</p>  <p>AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS Senadora</p> <p>LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ Senadora</p> <p>NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF Senadora</p> <p>VICTORIA SANDINO SIMANCA Senadora</p> <p>MILLA PATRICIA ROMERO SOTO Senadora</p> <p>JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA Senador</p> <p>CARLOS FERNANDO MOTOA Senador</p> <p>JESÚS ALBERTO CASTILLA Senador</p> <p>JOSÉ AULO POLO NARVÁEZ Senador</p> <p>MANUEL BITERVO PALCHUCAN Senador</p> <p>COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los veintiuno (21) días del mes de junio del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, el siguiente Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.</p> <p>NÚMERO DEL PRYECTO DE LEY: N° 273/2020 SENADO y 162/2019 CÁMARA</p> <p>TÍTULO DEL PROYECTO: "POR MEDIO DEL CUAL SE FORTALECE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN".</p>	<p>6. PROPOSICIÓN</p> <p>Con base en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicitamos a la Comisión Séptima del Senado de la Republica, dar primer debate al Proyecto de Ley N° 273 de 2020 Senado - 162 de 2019 Cámara "Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación".</p> <p>NOTA SECRETARIAL</p> <p>Ante la Secretaría de la Comisión Séptima del Senado, siendo las 23:04 P.M., del día jueves 17 de junio de 2021, fue radicado el Informe de Ponencia para Primer Debate, el cual viene refrendado por los Honorables Senadores: AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS (Coordinadora Ponente) y se adhiere MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL, los Honorables Senadores, LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ, VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA, JOSE AULO POLO NARVÁEZ, JESÚS ALBERTO CASTILLA SALAZAR, CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE, JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA, MILLA PATRICIA ROMERO SOTO y NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF, no refrendaron con su firma la Ponencia radicada que se publica.</p> <p>Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.</p> <p>El Secretario,</p>  <p>JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA</p> <p>TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN SENADO AL PROYECTO DE LEY 273 de 2020 SENADO - 162 de 2019 CÁMARA "Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación".</p> <p>EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,</p> <p>DECRETA:</p>									

**TITULO I
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada independientemente del tipo de contrato, 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 en estado de embarazo y dentro de los seis (6) meses posteriores al parto gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente garantizando el periodo de lactancia materna, independientemente de su contratación debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posterior al parto, en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración.

La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea ésta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer 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.

Parágrafo: La protección otorgada a la mujer embarazada o en periodo de lactancia que trata la presente ley, no desnaturaliza el contrato de prestación de servicios o las relaciones contractuales, legales y reglamentarias específicas que vinculen a las partes.

Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo o del proceso de adopción: Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, 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 informado, 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.

De igual forma, se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicio, legal y reglamentaria, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria

y con ocasión del proceso de adopción cuando dicha terminación ocurra después de que el empleador o contratante sea informado por la trabajadora de la notificación del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF de la fecha de entrega del niño o niña en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la madre adoptante y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.

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

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

6. Conocer de las solicitudes de terminación anticipada unilateral de los contratos de prestación de servicios exclusivamente para los casos en que se presente el fuero de maternidad.

Artículo 5°. Autorización Para Terminación del contrato. Para poder terminar un contrato con justa causa a una persona bajo cualquier modalidad de contratación o dar por terminado anticipadamente de manera unilateral cuando se trate de un contrato de prestación de servicios durante el periodo 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 para el caso de la vinculación laboral, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las justas causas preceptuadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de los contratos de prestación de servicios, o las vinculaciones legales y reglamentarias, se deberá regir bajo la naturaleza jurídica aplicable o las normas que la regula.

Parágrafo: Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.

Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la

autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá:

1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse sin que implique una desmejora en las condiciones laborales o forma de vinculación según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.
4. Prestación de Servicios: se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Sin perjuicio de la cláusula penal que se haya pactado.
5. Libre nombramiento y remoción: habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto.

Lo anterior no aplicará para cargos de libre nombramiento y remoción de alta dirección y confianza dentro del estado, como Ministros, Viceministros, y Director de Departamento Administrativo.

Parágrafo 1°. En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera par que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida substitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.

Parágrafo 2°. En todo caso, si la sanción se fuera a imponer pasados los seis (6) meses después del parto, se deberán reconocer las erogaciones, salarios o pagos dejados de percibir, de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente.

Artículo 7°. 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:

1. Exista desconocimiento del estado de embarazo.
2. Caducidad o vencimiento del contrato.
3. Terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo 1°. Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a 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 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.

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:

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

Parágrafo 1: El Gobierno Nacional otorgará asistencia a las madres que se encuentren en la situación descrita por el artículo, a través de los programas de solidaridad de que disponga.

Parágrafo 2: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.

Artículo 9°. Adiciónese un parágrafo 2° nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

Parágrafo 2°: En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.

**CAPÍTULO 2.
PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.**

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:

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 trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículo 51.

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, equivalente o superior al desempeñado con anterioridad.

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

Artículo 12: Gozará de la estabilidad laboral reforzada quien tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia y la madre adoptante, que sea beneficiaria de aquel (la), no tenga un empleo y se encuentre afiliada al sistema de salud en calidad de beneficiaria del cónyuge o compañero (a) permanente.

Artículo 13: Fuero de Maternidad para Madres Adoptantes. Las madres adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para estos casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.

Artículo 14. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

De los Honorables Senadores,


AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS
Senadora

LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ
Senadora

NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF
Senadora

VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA
Senadora

MILLA PATRICIA ROMERO SOTO
Senadora

JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA
Senador

CARLOS FERNANDO MOTOA
Senador

JESÚS ALBERTO CASTILLA
Senador

JOSÉ AULO POLO NARVÁEZ
Senador

MANUEL BITERVO PALCHUCAN
Senador

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los veintiuno (21) días del mes de junio del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, el siguiente Informe de

Ponencia para Primer Debate, Pliego de modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

NÚMERO DEL PRYECTO DE LEY: N° 273/2020 SENADO y 162/2019 CÁMARA

TÍTULO DEL PROYECTO: "POR MEDIO DEL CUAL SE FORTALECE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN".

NOTA SECRETARIAL

Ante la Secretaría de la Comisión Séptima del Senado, siendo las 23:04 P.M., del día jueves 17 de junio de 2021, fue radicado el Informe de Ponencia para Primer Debate, el cual viene refrendado por los Honorables Senadores: AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS (**Coordinadora Ponente**) y se adhiere MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL, los Honorables Senadores, LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ, VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA, JOSE AULO POLO NARVÁEZ, JESÚS ALBERTO CASTILLA SALAZAR, CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE, JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA, MILLA PATRICIA ROMERO SOTO y NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF, no refrendaron con su firma la Ponencia radicada que se publica.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,


JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
SECRETARIS COMISIÓN SÉPTIMA

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los veintiuno (21) días del mes de junio del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, el siguiente Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

NÚMERO DEL PRYECTO DE LEY: N° 273/2020 SENADO y 162/2019 CÁMARA

TÍTULO DEL PROYECTO: "POR MEDIO DEL CUAL SE FORTALECE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN".

NOTA SECRETARIAL

Ante la Secretaría de la Comisión Séptima del Senado, siendo las 23:04 P.M., del día jueves 17 de junio de 2021, fue radicado el Informe de Ponencia para Primer Debate, el cual viene refrendado por los Honorables Senadores: AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS (**Coordinadora Ponente**) y se adhiere MANUEL BITERVO PALCHUCAN CHINGAL, los Honorables Senadores, LAURA ESTER FORTICH SÁNCHEZ, VICTORIA SANDINO SIMANCA HERRERA, JOSE AULO POLO NARVÁEZ, JESÚS ALBERTO CASTILLA SALAZAR, CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE, JOSÉ RITTER LÓPEZ PEÑA, MILLA PATRICIA ROMERO SOTO y NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF, no refrendaron con su firma la Ponencia radicada que se publica.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,


JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
SECRETARIS COMISIÓN SÉPTIMA

CARTAS DE ADHESIÓN

CARTA DE ADHESIÓN AICO AL INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE, AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 273 DE 2020 SENADO Y 162 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación.

Bogotá D.C. junio de 2021

Doctores:

JOSÉ RITTER LÓPEZ
 Presidente Comisión Séptima Constitucional
 Senado de la República

CARLOS FERNANDO MOTOA
 Vicepresidente Comisión Séptima Constitucional
 Senado de la República

JESUS ESPAÑA VERGARA
 Secretario

Ref.: Adhesión al informe de ponencia para primer debate, al Proyecto de ley No. 273/2020 Senado y 162/2019 Cámara "Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación".

MANUEL BITERVO PALCHUCÁN CHINGAL, en calidad de senador indígena y designado ponente para el Proyecto de Ley de la referencia, por el presente informo a la mesa directiva y secretaria mi adhesión al informe de ponencia positiva al Proyecto de Ley No. 273/2020 Senado y 162/2019 Cámara "Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación", radicado por la coordinadora ponente.

Agradeciendo su atención

Culturalmente,



MANUEL BITERVO PALCHUCÁN
 Senador de la República de Colombia
 Movimiento Autoridades Indígenas de Colombia -AICO-

CONTENIDO

Gaceta número 727 - martes, 22 de junio de 2021

SENADO DE LA REPÚBLICA

Págs.

PONENCIAS

Informe de ponencia positiva para primer debate y texto propuesto al proyecto de ley número 139 de 2020 Senado, por el cual se adoptan medidas para la formalización y la competitividad de la actividad portuaria del país.....	1
Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto en Senado al proyecto de ley número 273 de 2020 Senado - 162 de 2019 Cámara, por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación	8

CARTAS DE ADHESIÓN

Carta de adhesión AICO al informe de ponencia para primer debate, al Proyecto de ley Número 273 de 2020 Senado y 162 de 2019 Cámara, por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación	16
--	----