

Bogotá, septiembre 07 de 2021

Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General
Senado de la República
Bogotá D.C

Asunto: Radicación de Proyecto de Ley

Apreciado señor secretario.

Con toda atención me permito presentar ante la Honorable Cámara de Representantes el proyecto de Ley **“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”**

Cordialmente,



H.R. CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento de Putumayo



JAIME RODRIGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta



Harry Giovanni González García
Representante a la Cámara
Departamento del Caquetá



FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca



JEZMI LIZETH BARRAZA ARRAUT
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico



RODRIGO ROJAS LARA
Representante a la Cámara
Partido Liberal



JOSÉ LUIS CORREA LOPEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Caldas



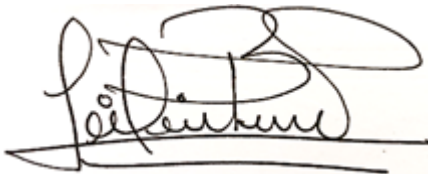
ALEXANDER BERMÚDEZ LASO
Representante a la Cámara
Departamento del Guaviare



CIRO FERNANDEZ NUÑEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Santander



CARLOS JULIO BONILLA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca



DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE
Representante Por Nariño



JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Departamento del Cesar
Partido de la U



FELIPE ANDRÉS MUÑOZ DELGADO

Representante a la Cámara
Departamento de Nariño



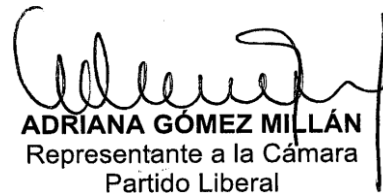
ELIZABETH JAY-PANG DIAZ

Representante a la Cámara
Departamento Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina

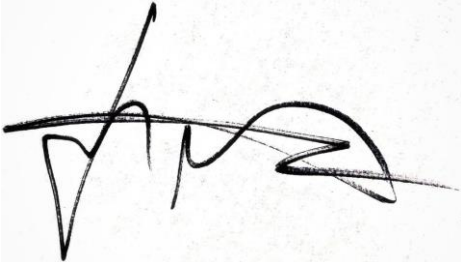


VÍCTOR MANUEL ORTIZ JOYA

Representante a la Cámara
Departamento de Santander



ADRIANA GÓMEZ MILLÁN
Representante a la Cámara
Partido Liberal



H.R. JHON ARLEY MURILLO BENITEZ
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Afro



ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Representante a la Cámara
Departamento de Norte de Santander



LUCIANO GRISALES LONDOÑO
Representante a la Cámara
Partido Liberal, Quindío



CÉSAR LORDUY MALDONADO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico



JOSE LUIS PINEDO CAMPO
Representante a la Cámara
Departamento de Magdalena



KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Proyecto de Ley ___ de 2021 Cámara
“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas en las diferentes modalidades de contratación”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

TÍTULO I

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 1º. 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 2º. 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 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 período de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

El permiso de que trata este artículo 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 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 1º. En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera para 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.

Parágrafo 2º. 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 7º. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:

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

Parágrafo 1º. 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 8º. 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 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 9º. Adiciónese un parágrafo 2º nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

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

CAPÍTULO 2. PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.

Artículo 10º. 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 proveer 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 debe 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 o 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 Congresistas,



H.R. CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento de Putumayo



JAIME RODRIGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta



Harry Giovanni González García
Representante a la Cámara
Departamento del Caquetá



FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca



JEZMI LIZETH BARRAZA ARRAUT
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico



RODRIGO ROJAS LARA
Representante a la Cámara
Partido Liberal



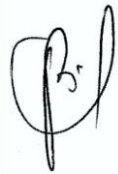
JOSÉ LUIS CORREA LOPEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Caldas



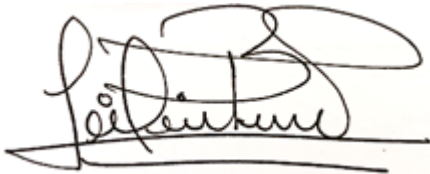
ALEXANDER BERMÚDEZ LASO
Representante a la Cámara
Departamento del Guaviare



CIRO FERNANDEZ NUÑEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Santander



CARLOS JULIO BONILLA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca



DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE
Representante Por Nariño



JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Departamento del Cesar
Partido de la U



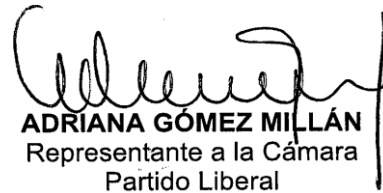
FELIPE ANDRÉS MUÑOZ DELGADO
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño



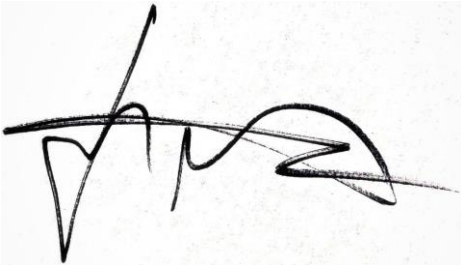
ELIZABETH JAY-PANG DIAZ
Representante a la Cámara
Departamento Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina



VÍCTOR MANUEL ORTIZ JOYA
Representante a la Cámara
Departamento de Santander



ADRIANA GÓMEZ MILLÁN
Representante a la Cámara
Partido Liberal



H.R. JHON ARLEY MURILLO BENITEZ
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Afro



ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Representante a la Cámara
Departamento de Norte de Santander



LUCIANO GRISALES LONDOÑO
Representante a la Cámara
Partido Liberal, Quindío



CÉSAR LORDUY MALDONADO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico



JOSE LUIS PINEDO CAMPO
Representante a la Cámara
Departamento de Magdalena



KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY ____ ***“Por medio del cual se fortalece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, en las diferentes modalidades de contratación”***

1. OBJETO DEL PROYECTO

El proyecto de Ley 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 recién ha nacido.

2. ANTECEDENTES

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

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

Los avances jurisprudenciales en la protección laboral de la mujer embarazada son meritorios y dan muestra de la existencia efectiva de este derecho en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, dichos avances jurisprudenciales no eximen al legislador del deber constitucional de actualizar la Legislación laboral colombiana de manera tal que se armonice con el art. 43 de nuestra Constitución y con los diversos tratados internacionales que regulan la materia y han sido ratificados por Colombia. Más aún, siguiendo las funciones constitucionales de cada rama del poder público, se hace necesario expedir el presente paquete de normas de rango legal, para con ello ofrecer normas claras y precisas sobre el

asunto, y así contribuir a la seguridad jurídica de todos los actores del mercado laboral.

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

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

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

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

"ARTÍCULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (1)."

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

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

¹ Constitución Política de Colombia

la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

Adicionalmente, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia; esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. De esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación. De otro lado, el artículo 241 dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia. Incluso, el artículo 237 determina que, en caso de aborto, se debe otorgar a la mujer un descanso remunerado.

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

- “i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.*
- ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo.*
- iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado.*
- iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante.*
- v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora “atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad”.*
- vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.*

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

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

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

En términos generales, la Corte Constitucional ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo. (3)”

Finalmente, en la sentencia T-583 de 2017, se reitera que el conocimiento del empleador al inicio de la relación laboral, se aplica únicamente para determinar el grado de protección, y no como presupuesto para establecer la procedencia del fuero de maternidad:

²⁾ Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO

³⁾ Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.(4)”

“El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

Es así, que la legislación relativa a la protección laboral de la mujer embarazada no se ha adaptado a las evoluciones constitucionales, jurisprudenciales, ni a las del mercado laboral, que entre otras, se caracteriza por la precarización de las garantías laborales mediante el uso del contrato de prestación de servicios. Por ello se hace necesario atender a las exhortaciones de la Rama Judicial, y debatir y aprobar un paquete de medidas protectoras de la mujer embarazada que se compadezca con las realidades del mercado actual, y los mandatos internacionales y constitucionales.

Tasa de natalidad en Colombia.

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

⁴⁾ Sentencia T-583/17

Estabilidad laboral para mujeres embarazadas en América Latina.

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

ARGENTINA

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

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

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

“(...) La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior (...)”.

En incumplimiento de lo anterior, se habla de la presunción de despido por causal de embarazo cuando se de en los 7 ½ meses anteriores o posteriores a la fecha del parto 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.

CHILE

El código de trabajo en Chile establece cómo se regulan las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, así como sus leyes complementarias. El título II de dicho código "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR", busca entre otros garantizar que ningún empleador condicione la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

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

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

remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales. (...)

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

PERÚ

La Ley General del Trabajo en Perú, que regula las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios, nacidas de un contrato verbal o escrito, cualquiera fuera la denominación o modalidad de este, y las relaciones colectivas de trabajo, y en su artículo 164 establece que es nulo el despido que agravia derechos fundamentales, en especial cuando entre otros, se sustenta en el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que se acredite que el empleador tuvo conocimiento de dicho estado.

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

Artículo 168: “El despido es declarado nulo cuando el trabajador lo impugna expresamente probando haber estado en alguno de los supuestos del artículo 164° y el empleador no demuestra la existencia de causa justa de despido. No obstante, cuando el motivo invocado por el trabajador es alguno de los señalados en los numerales 1 y 3 de dicho artículo (**afiliación a un sindicato o embarazo**), se presume que el despido obedece a estos, correspondiendo al empleador probar la existencia de causa justificada. Si el despido es declarado nulo, el trabajador es repuesto en su empleo, sin afectar su categoría anterior, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el artículo 167°. El ejercicio de esta opción no priva al trabajador de su derecho al pago de las remuneraciones devengadas a que se refiere el artículo 170°.

En caso que el trabajador no acredite que el despido tuvo como motivo alguno de los enumerados en el artículo 164° y el empleador no demuestre la existencia de la causa invocada para el despido, este es declarado injustificado, sin condena en costas.” (lo subrayado fuera de texto)

Artículo 167:

“La indemnización por despido injustificado, si el trabajador opta por esta, es equivalente: a) a cuarenta y cinco (45) días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios, con un mínimo de noventa (90) días, hasta un máximo de ocho (8) años; b) a treinta (30) días de remuneración ordinaria por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años; y c) a quince (15) días por cada año adicional hasta un máximo de ocho (8) años. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, siempre que la indemnización sea superior al monto mínimo. Su abono procede, superado el período de prueba.”

Artículo 170:

“La sentencia que declara nulo el despido ordena:

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

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

3) Los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y sus intereses. El período dejado de laborar por el trabajador, cuyo despido es declarado nulo, es considerado como de trabajo efectivo para todos los fines incluyendo aquellos beneficios cuya percepción está condicionada a la prestación efectiva de labores, excepto para el derecho vacacional.”

MÉXICO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, que entre otras regirán que “(...) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro

para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. (...)"

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

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

"(...) El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos 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. (...)"

ECUADOR

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

"(...) El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo,

social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (...).

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

El código ibídem dispone en su artículo 154 que en el caso que exista una incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto que ocasione la ausencia de la mujer de su trabajo hasta por un año, tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa y este será justificado con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo. En caso de despido o desahucio por esa causa, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

ESTABILIDAD LABORAL PARA MUJERES EMBARAZADAS EN E.E.U.U.

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

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

Si una mujer está temporalmente incapacitada para realizar su trabajo debido a una afección médica relacionada con el embarazo o el parto, el empleador u otra entidad cubierta deberá tratarla de la misma manera que trata a cualquier otro empleado temporalmente discapacitado. Por ejemplo, el empleador quizá

tenga que otorgar tareas pasivas, asignaciones alternativas, licencia por discapacidad o licencia sin goce de sueldo a las empleadas embarazadas si también dispone eso para otros empleados temporalmente discapacitados.

3. Del articulado en general

Con base en los fundamentos anteriores, se pone a consideración de los honorables Congresistas el texto del presente proyecto de ley que busca otorgar seguridad jurídica a los empleadores, empleadas, contratantes y contratistas, quienes de antemano podrán conocer en la Ley ordinaria sus obligaciones y derechos durante el embarazo y 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 sujeto de especial protección, indistintamente de la modalidad contractual en que se dé la vinculación.

En el artículo tercero se consigna la presunción de 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 en que la discriminación a la mujer embarazada no sólo ocurre en escenarios laborales o cuasilaborales, 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. 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 despide 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. CONFLICTO DE INTERESES

Con base en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, según el cual “El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

Procedo a indicar los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa, así:

“Artículo 1°. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así: (...)

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

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

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

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando se mantenga la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...)"

Por tanto, y de forma orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Representantes, ya que es una

iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual.

En conclusión, este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. Sin embargo, la decisión es netamente personal en cuanto a la consideración de hallarse inmerso en un conflicto de interés, por lo que se deja a criterio de los representantes basado en la normatividad existente y a juicio de una sana lógica.

De los Honorables Congresistas



H.R. CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento de Putumayo



JAIME RODRIGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta



Harry Giovanni González García
Representante a la Cámara
Departamento del Caquetá





FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca



JEZMI LIZETH BARRAZA ARRAUT
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico



RODRIGO ROJAS LARA
Representante a la Cámara
Partido Liberal



JOSÉ LUIS CORREA LOPEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Caldas



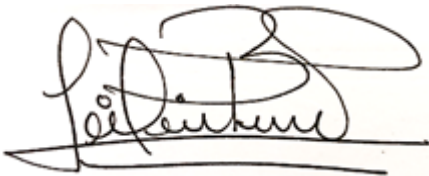
ALEXANDER BERMÚDEZ LASSO
Representante a la Cámara
Departamento del Guaviare



CIRO FERNANDEZ NUÑEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Santander



CARLOS JULIO BONILLA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca



DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE
Representante Por Nariño



JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Departamento del Cesar
Partido de la U



FELIPE ANDRÉS MUÑOZ DELGADO
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño



ELIZABETH JAY-PANG DIAZ

Representante a la Cámara

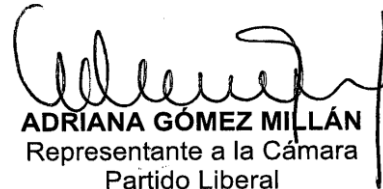
Departamento Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina



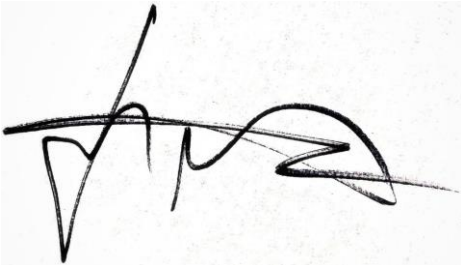
VÍCTOR MANUEL ORTIZ JOYA

Representante a la Cámara

Departamento de Santander



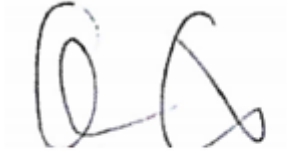
ADRIANA GÓMEZ MILLÁN
Representante a la Cámara
Partido Liberal



H.R. JHON ARLEY MURILLO BENITEZ

Representante a la Cámara

Circunscripción Especial Afro



ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO

Representante a la Cámara

Departamento de Norte de Santander



LUCIANO GRISALES LONDOÑO

Representante a la Cámara

Partido Liberal, Quindío



CÉSAR LORDUY MALDONADO

Representante a la Cámara

Departamento del Atlántico



JOSE LUIS PINEDO CAMPO

Representante a la Cámara

Departamento de Magdalena



**CARLOS
ARDILA**

Representante a la **Cámara**
Departamento del Putumayo

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA

Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Constitución Política de Colombia
Código Sustantivo del Trabajo
Ley 100 de 1993
Sentencia T-030/18, magistrado CARLOS BERNAL PULIDO
Sentencia T-583/17
Sentencia SU070/13

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA