



**PROYECTO DE LEY No. \_\_\_\_\_ CÁMARA.**

**por medio de la cual se establece la estabilidad laboral reforzada en favor de la mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicios cuando sobrevenga el embarazo o la lactancia y se dictan otras disposiciones.**

El Congreso de Colombia

DECRETA:

**Artículo 1°. Objeto de la ley.** La presente ley tiene por objeto establecer la estabilidad laboral reforzada o fuero de maternidad en favor de la mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicios, cuando sobrevenga el embarazo o la lactancia.

**Artículo 2°. Campo de aplicación.** A partir de la promulgación de la presente ley, las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado que suscriban Contratos de Prestación de Servicios garantizarán la estabilidad laboral reforzada o fuero de maternidad a la contratista durante la etapa del embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia.

**Artículo 3°. Presunción de discriminación por razón de la maternidad.** Cuando el Contrato de Prestación de Servicios se dé por terminado unilateralmente por parte del contratante con ocasión o durante el embarazo o la lactancia, se presumirá como un acto de discriminación por razón de la maternidad y, en consecuencia, se considerará ineficaz, pudiendo la afectada acudir ante las autoridades competentes en demanda de protección de su derecho fundamental a una estabilidad laboral reforzada, al reconocimiento del mínimo vital y a la protección del que está por nacer.

**Artículo 4°. Descanso remunerado en la época del parto y la lactancia.** A partir de la promulgación de la presente ley, la mujer en estado de embarazo o lactancia vinculada mediante contrato de prestación de servicios tendrá derecho a:

- 1.- El reconocimiento de una licencia remunerada por maternidad de catorce (14) semanas en la época de parto, o la que se encuentre vigente en la ley laboral.
- 2.- En caso de nacimiento de un hijo prematuro, en la licencia por maternidad se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término,



tiempo que será sumado a las catorce (14) semanas que se establecen en la presente ley.

3.- Cuando se trate un parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el numeral anterior sobre el nacimiento de un hijo prematuro, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

4.- Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, a la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

**Parágrafo 1°.** Para el otorgamiento de la licencia por maternidad de que trata el presente artículo, la contratista debe presentar al contratante un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

**Parágrafo 2°.** Para el reconocimiento y pago de lo dispuesto en el numeral 2° de este artículo, se debe anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

**Parágrafo 3°.** La contratista que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente forma :

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.



Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

**Parágrafo 4°.** La cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud durante el tiempo que dure la licencia por maternidad, se liquidará sobre el valor del respectivo contrato.

**Parágrafo 5°.** Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad, se deberá estar a lo dispuesto en la ley laboral.

**Artículo 5°. Permiso para lactancia.** Para efectos del permiso de lactancia, las partes contratantes podrán acordar la forma como la madre desea hacer uso del tiempo otorgado para amamantar a su hijo o hijos.

**Artículo 6°. Licencia por paternidad.** A partir de la promulgación de la presente ley, el contratista varón tendrá derecho a una licencia por paternidad en caso de nacimiento de un hijo o hija por el término de ocho (8) días hábiles, de conformidad con lo previsto en el parágrafo del artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 que modificó el Artículo 236 del Código Sustantivo de familia previa presentación ante el contratante del Registro Civil de Nacimiento.

**Parágrafo.** El reconocimiento y pago de la licencia por paternidad estará a cargo de la EPS a la cual esté afiliado el contratista, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad y la presentación del



Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

*Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.*

*En el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplicará lo establecido en este párrafo.*

**Artículo 7°. Prohibición de terminación del contrato.** A partir de la promulgación de la presente ley, a ninguna mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicio, se le podrá dar por terminado el vínculo contractual por motivo de embarazo o lactancia. Así mismo, no se le dejará de renovar el contrato, por igual o superior plazo al inicial, cuando subsistan las causas que dieron origen al mismo y la contratista ha cumplido satisfactoriamente las obligaciones contractuales.

**Parágrafo 1º.** . Se presume que la terminación del contrato es por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de la autoridad competente de que trata el artículo siguiente.

**Parágrafo 2º.** El incumplimiento de lo dispuesto en esta ley acarreará el pago de una indemnización por perjuicios, que en ningún caso podrá ser inferior al saldo del valor total del contrato.

**Parágrafo 3.** La contratista tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

**Artículo 8°. Permiso para Terminar el Contrato.** En caso de que durante la época del embarazo o lactancia el contratante quiera dar por terminado el contrato por incumplimiento de las obligaciones contractuales o por una causa sobreviniente al objeto del mismo, este deberá acudir ante la autoridad competente para obtener la respectiva autorización.



El Ministerio del Trabajo expedirá la reglamentación pertinente dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley.

**Artículo 9°. Vigencia.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias

De los honorables congresistas,

**GUILLERMINA BRAVO MONTAÑO**

***Representante a la Cámara por el Valle del Cauca***

**Movimiento Político MIRA**

**ANA PAOLA AGUDELO**

**Representante a la Cámara por los Colombianos en el Exterior**

**Movimiento Político MIRA**

**CARLOS EDUARDO GUEVARA**

**Representante a la Cámara por Bogotá**

**Movimiento Político MIRA**



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1. OBJETO DE LA LEY.

Con esta iniciativa se pretende establecer una protección especial para la mujer en estado de embarazo y en la etapa de lactancia, vinculada a través de contratos de prestación de servicios, la cual consiste en garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres que prestan sus servicios a través de esta modalidad contractual, todo ello con el fin de evitar que el Contratante rompa el vínculo de manera arbitraria y discriminatoria.

Busca que se eleve a rango legal los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional, donde ha amparado los derechos fundamentales de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, como lo es el mínimo vital, todo ello a través de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, la cual se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia.

### 2. ANTECEDENTES

Esta iniciativa fue radicada ante la Secretaría General del Senado de la República el 28 de julio de 2011, publicada en la **Gaceta del Congreso número 544 de 2011**; y tramitada ante la Comisión Séptima Constitucional Permanente, siendo aprobada en primer y segundo debate en el Senado con el voto favorable de la mayoría de los Senadores, durante el trámite en la Cámara de Representantes se rindió ponencia positiva en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, sin embargo debido a la alta carga de la agenda legislativa no alcanzó a surtir sus dos últimos debates en esa Corporación en dicha legislatura.

Por la importancia del tema para las mujeres que se vinculan mediante un contrato de prestación de servicios, el día 20 de agosto del año 2013 las autoras radicaron de nuevo ante la Secretaría de Cámara de Representante la iniciativa,



quedando registrada con el número 068 de 2013, publicada en la **Gaceta del Congreso número 634 de 2013**, la cual fue repartida a la Comisión Séptima de Cámara siendo aprobada en primer debate, tuvo ponencia positiva para segundo debate en plenaria donde no se alcanzó a discutir debido a término de legislatura.

Queremos insistir en la iniciativa dada la importancia y la necesidad de legislar sobre la materia que se propone, en la cual hemos recogido muchos de los aportes que durante los debates en Senado y Cámara realizaron los honorables congresistas en la primera ocasión que se presentó, además en atención a los múltiples fallos que se han emitido por parte de la Corte Constitucional en protección del derecho a la estabilidad laboral de las mujeres vinculadas mediante contrato de prestación de servicio.

### **3. MARCO JURIDICO**

#### **Constitucional**

*No hay duda respecto a la protección constitucional, legal y jurisprudencial que se le ha otorgado en materia laboral a la mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia en Colombia, dirigida a todas las mujeres trabajadoras sin distinción alguna, bien sea que se desenvuelvan en el sector público como en el privado, así como a las vinculadas mediante contrato de prestación de servicio o cualquier modalidad laboral que exista.*

*La Constitución Política en su artículo 43, consagra a favor de la mujer durante el estado de embarazo y después del parto de una protección de carácter especial y dispone que gozará de especial asistencia y protección del Estado, lo que exige que se tomen las medidas necesarias para garantizar el amparo, al tenor reza así:*

***“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”*** Negrilla fuera de texto.



Así mismo, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política, como se verá:

*“**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;** facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; **protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.***

*El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.*

*Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

***La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*** Negrilla y subrayado fuera de texto.

Es así como la Constitución establece en cabeza del Estado colombiano la protección especial de grupos de personas, que por sus condiciones particulares y su posición de indefensión dentro de la sociedad, pueden ser susceptibles de abusos y discriminación, tal es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.



## Legal

Por otra parte, en el Capítulo IV del Código Sustantivo del Trabajo consagra la protección a la maternidad y protección de menores, en tal sentido señala que la maternidad gozará de la protección especial del Estado.

Con el fin de garantizar la protección de la mujer en estado de embarazo, la ley laboral establece una prohibición para despedir a la mujer en estado de embarazo o lactancia, la cual se establece en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 1468 de 2011 así:

### ***“Artículo 239. Prohibición de despedir:***

- 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
- 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.*
- 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”*

Así mismo, el Código Sustantivo del Trabajo consagra en el Capítulo V la protección especial contemplada para las trabajadoras embarazadas o en lactancia, la cual consiste en la prohibición de despedirlas o dar por terminado el contrato de trabajo sin la autorización del inspector del Trabajo.

Así lo dispone el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone:



**“Artículo 240. Permiso para despedir.**

- 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.*
- 2. El permiso de que trata este artículo solo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*
- 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano”*

Así mismo el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo establece la Nulidad del Despido de la siguiente manera:

**“ Artículo 241.Nulidad del Despido.**

- 1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.*
- 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados”*

*Por otra parte, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo dispone sobre el descanso remunerado a que tiene derecho la trabajadora en la época del parto, que esta iniciativa busca extender a las mujeres que se encuentran vinculadas mediante un contrato de prestación de servicio.*



## ***Jurisprudencia.***

La Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos, ha señalado que a fin de proteger el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, procederá el reintegro o renovación del contrato laboral cuando se configuren las siguientes situaciones:

*“a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.*

*b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.*

*c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique*

*d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública*

*e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer”*  
1[1][1][1][1].

Este Tribunal Constitucional en Sentencia **T-987 de 2008** fue enfático en señalar que donde: *“exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal”*

---

1[1][1]T-1201 de 2001, T-529 de 2004, T-1201 de 2001 y T-529 de 2004 Corte Constitucional.



Teniendo en cuenta lo anterior, y teniendo presente que los contratos de prestación de servicios no generan una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer en estado de embarazo, esto teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a este se le deberá garantizar su renovación. **No se trata entonces de volver el contrato de prestación de servicio un contrato a término indefinido, sino que se proteja a la madre y al menor en los períodos de gestación y en la etapa de lactancia.**<sup>2</sup><sup>2</sup><sup>2</sup><sup>2</sup> [2]. Negrilla fuera de texto

Teniendo en cuenta lo expuesto, este proyecto establece como forma de garantizar esta protección especial, la ineficacia de la terminación del contrato que opere bajo los presupuestos de dicha presunción, con su respectiva consecuencia, la cual será la obligación para el contratante de renovar el contrato de prestación de servicio, mínimo hasta el vencimiento del período de lactancia, so pena de que este sea condenado a una indemnización de perjuicios, que en ningún caso podrá ser inferior al valor del contrato por dicho término. El monto máximo si llegare a ser condenado el Contratante será tasado teniendo en cuenta todos los daños que la mujer en estado de embarazo logre probar.

Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente.<sup>3</sup><sup>3</sup><sup>3</sup><sup>3</sup><sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup><sup>2</sup><sup>2</sup>Sentencia T-987 de 2008 Corte Constitucional.

<sup>3</sup><sup>3</sup><sup>3</sup>Sentencia T-987 de 2008 Corte Constitucional.



Por otra parte, este proyecto les asigna una función excepcional a los Inspectores de Trabajo para que sean ellos quienes autoricen al Contratante a terminar el contrato de trabajo, teniendo en cuenta causales objetivas de terminación y no la causa del estado de embarazo de la mujer. Será excepcional no en virtud del vínculo contractual, sino de la especial protección que se pretende garantizar a la mujer en su estado de embarazo o en la etapa de lactancia, y que está vinculada mediante contrato de prestación de servicios, que bien se sabe, poco garantiza los mínimos del trabajador.

Es de conocimiento público que las empresas y entidades por eludir pagos adicionales, contraten su personal por servicios, pero las labores y las condiciones reales del desarrollo del servicio hacen que se den los presupuestos para ser considerada una verdadera relación laboral, pues si existe subordinación, se cumple un horario, etc., no se puede hablar de una prestación de servicios.

Este tipo de contratos no genera relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable. Puede ser civil o comercial, dependiendo del encargo (si se deriva un contrato mercantil se regirá por la legislación comercial, en cambio, la prestación de servicios inherentes a profesiones liberales se regirá por la legislación civil).

En esta modalidad de contratos el contratante únicamente paga el valor acordado por el servicio. **No paga ni licencias de maternidad, ni incapacidades, ni primas, ni cesantías, ni pensiones, ni parafiscales, ni salud, ni vacaciones. Además, el contrato de servicios al no estar regulado por el Código del Trabajo no está sometido al salario mínimo, motivo por el que puede hacerse por el monto que se desee.**

---



Al contratista le hacen una retención por honorarios que es del 10% para las personas no declarantes y del 11% para las declarantes y le descuentan un 1% adicional para el impuesto de Industria y Comercio Agregado (ICA).

Los trabajadores independientes también deben pagar en su totalidad pensión y salud. Por pensión debe pagar el 16% sobre el 40% del valor bruto facturado (es decir el 6,4% sobre el valor total del contrato sin descontar la retención) y por salud, el 12,5% sobre el 40%, (esto es, el 5% sobre el total del contrato).

Es necesario manifestar que aun cuando la aplicación de ley laboral no puede ser extensiva a la contratista embarazada, toda vez que se trata de una vinculación diversa a la laboral en la que se debe cumplir con el objeto contractual de conformidad con los términos del contrato, sí es indispensable en virtud del principio de igualdad y en aras de asegurar a la mujer en estado de embarazo que se consagre una protección especial de rango legal que garantice a la contratista embarazada que su estado y vinculación no será óbice para que su contratante no le renueve su contrato o se lo suspenda, violando así sus derechos fundamentales y el del que está por nacer.

Sin embargo, la Corte Constitucional en Sentencia de unificación 070 de 2013, al respecto dijo:

*“La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no solo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de*



maternidad. **El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.** Negrita y subrayado fuera de texto.

En la misma Sentencia la Corte Constitucional luego aclara:

*“Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, **e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo.** Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (artículo 43 C.N).”*

De conformidad con lo antes expuesto, la mujer embarazada o en periodo de lactancia cuenta con una protección laboral reforzada, independientemente del tipo de contrato de trabajo que haya suscrito con su empleador o contratante según lo ha indicado la Honorable Corte Constitucional, por tal razón, para que se pueda terminar el vínculo contractual con una mujer en tal condición, deberán cumplirse los presupuestos establecidos por la jurisprudencia de la honorable Corte, así mismo los beneficios que esta le da como el de la licencia de maternidad y que ahora pretendemos elevar a rango legal.



Con fundamento en lo anterior, nos permitimos poner en consideración de los honorables congresistas esta iniciativa para su aprobación.

De los honorables congresistas,

**GUILLERMINA BRAVO MONTAÑO**

***Representante a la Cámara por el Valle del Cauca***

**Movimiento Político MIRA**

**ANA PAOLA AGUDELO**

**Representante a la Cámara por los Colombianos en el Exterior**

**Movimiento Político MIRA**

**CARLOS EDUARDO GUEVARA**

**Representante a la Cámara por Bogotá**

**Movimiento Político MIRA**

