

Bogotá D.C., 20 de julio de 2020

Señores

MESA DIRECTIVA

Honorable Senado de la República

Ciudad

REF: PROYECTO DE LEY No. _____ DE 2020 SENADO, *“Por medio de la cual se establece el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado y se dictan otras disposiciones”.*

Cordial Saludo.

En mi condición de Congresista y en cumplimiento de los artículos 150 y 154, de la Constitución Política, así como de los artículos 139 y 140 de la Ley 5 de 1992, me dispongo a radicar ante el Honorable Senado de la República el presente Proyecto de Ley, que tiene por objeto busca instituir el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado, para que, al menos, uno de los padres de familia asegure las condiciones de vida digna de los infantes y/o personas en situación de discapacidad del núcleo familiar.

Del Congresista;



RICHARD AGUILAR VILLA

Senador de la República

Autor

TRÁMITE DEL PROYECTO

Origen: Congresual

Autor: S. Richard Aguilar Villa

ANTECEDENTES DEL PROYECTO

El presente proyecto de ley ya lo había presentado el 24 de julio, de 2019, ante la Secretaría General del Senado de la República, siendo publicado en la Gaceta del Congreso, No. 684/19 e identificado como: Proyecto de Ley N° 057, de 2019, Senado, *“Por medio de la cual se establece el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado y se dictan otras disposiciones”*.

En atención a la materia, le correspondió su estudio a la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado y fue nombrado como único ponente el Senador Fabián Gerardo Castillo Suárez, quien radicó el informe de ponencia para primer debate, publicado en la Gaceta del Congreso No. 373/20.

Desafortunadamente, la iniciativa no logró ser aprobada en primer debate, razón por la cual fue archivada a la luz del artículo 190, de la Ley 5ª, de 1992, y del artículo 162, de la Constitución Política.

Creando en la pertinencia y necesidad de esta ley, decido presentar nuevamente el proyecto, teniendo como base el texto de la ponencia que se presentó para primer debate, la cual se radicó con unas modificaciones al texto inicial con el fin de darle claridad al articulado y para que su ámbito de aplicación incluyera no solo a los trabajadores del sector privado, sino también a los funcionarios del sector público. A ese texto, en esta oportunidad se le incluyó el fuero para el(la) trabajador(a) y funcionario(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), por el período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto, en atención a lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia C-005, de 2017.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Con el objeto de fortalecer las prerrogativas constitucionales para la protección de los niños y niñas, especialmente el derecho fundamental al mínimo vital, esta iniciativa pretende crear el *“Fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado”*, para que, al menos, uno de los padres de familia asegure las condiciones de vida digna de los menores de edad que hacen parte del núcleo familiar, para lo cual se prohíbe el despido o desvinculación sin justa causa y previa autorización del inspector de trabajo de todo(a) trabajador(a) o funcionario(a), padre o madre de familia, cuyo cónyuge, compañero o compañera permanente se encuentre desempleado(a) y dentro de su núcleo familiar haya, por lo menos, un hijo o hija, mutuo o no, entre 0 y los 12 años, o, por lo menos, un hijo o hija, mutuo o no, en situación de discapacidad.

Asimismo, se prohíbe el despido o desvinculación sin justa causa del(la) trabajador(a) y funcionario(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), por el período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

2. CONCEPTO DE FAMILIA Y SU PROTECCIÓN INTEGRAL

Al tenor del **artículo 42**, de la Constitución Política, de 1991, *“La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. (...)”*.

En esta disposición se consagran dos principios esenciales: 1) que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad; y 2) que el Estado y la sociedad deberán garantizar la protección integral de la misma.

Tratadistas como el ex magistrado de la Corte Constitucional, Marco Gerardo Monroy Cabra - en su libro *“Derecho de Familia y de Menores”* (2003) - sostiene que la

Constitución estatuye, además, otros principios como la inviolabilidad de la dignidad e intimidad familiar, igualdad de derechos y deberes de la pareja, prohibición de violencia familiar, igualdad de hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, deber de los padres de sostener y educar a los hijos mientras sean menores e impedidos, los cuales, en conjunto con normas de derecho civil, están dirigidos en forma exclusiva a garantizar la protección de la familia como institución básica de la sociedad.

Igualmente, la Constitución defiere a la ley dictar normas para la protección de los derechos de los niños, la protección y formación integral del adolescente, haciéndose indispensable otorgar recursos suficientes para que estos principios puedan llevarse a la práctica, de tal forma que la protección de la familia, del niño y del adolescente no se considere solo como un enunciado constitucional, desprovisto de eficacia social.

Así mismo, la Constitución, en su artículo 5°, señala el deber del Estado a amparar “...la familia como institución básica de la sociedad”. No obstante, también impone el mismo deber a la sociedad, ya que se requiere la solidaridad para realizar planes y programas, tendientes a las normas programáticas contenidas en su artículo 42.

3. CONVENIENCIA DE LA INICIATIVA

De conformidad a lo dispuesto por el artículo 44, de la Constitución Política de Colombia, “(...) *La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y sanción a los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los demás*”. Este mandato, sin lugar a dudas, es de ineludible cumplimiento y, además, merece todo despliegue de estrategias que aseguren su realidad.

Aunque es amplia la regulación que, en torno a los menores como sujetos de especial protección, contempla el ordenamiento jurídico colombiano, esta no es suficiente a la hora de ejercer control en la garantía de sus derechos fundamentales; sumado a esto, las condiciones económicas y sociales del país conllevan a realidades diferentes a las pretendidas por la norma superior.

De la legislación laboral es importante resaltar que el fuero materno, el descanso remunerado en época de parto y las horas destinadas para la lactancia, han sido de vital

importancia para la protección y reconocimiento de los derechos del niño y de la niña. No obstante, la presente iniciativa pretende fortalecer el mandato constitucional y las disposiciones legales de protección al que está por nacer y al menor, incorporando, desde la legislación laboral, así como desde las normas de la función pública, una nueva herramienta de garantía al derecho al mínimo vital.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia T-184/09, define el derecho al mínimo vital como: “Un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.

“En este orden de ideas, también se ha señalado que el concepto de mínimo vital no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que, por el contrario, es cualitativo, ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona. Así, este derecho no es necesariamente equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y depende del entorno personal y familiar de cada quien. De esta forma, cada persona tiene un mínimo vital diferente, que depende en últimas del estatus socioeconómico que ha alcanzado a lo largo de su vida”¹.

De igual forma, la misma Corte sostiene: “Es innegable que la Constitución Política protege de manera categórica, además de los otros derechos fundamentales reconocidos en la Carta, el derecho al mínimo vital de los menores, con el fin de evitar que aquellos se vean reducidos en su valor intrínseco como seres humanos, debido a que no cuentan con las condiciones materiales que les permitan llevar una existencia digna.

“Para este Alto Tribunal, el derecho fundamental al mínimo vital encarna dos facetas perfectamente diferenciables. La primera, que constituye un deber de acción, presupone que el Estado, y ocasionalmente los particulares, cuando se reúnen las condiciones de urgencia y otras señaladas en las leyes y en la jurisprudencia constitucional, están obligados a suministrar a la persona que se encuentra en una situación en la cual ella misma no se puede desempeñar autónomamente y que compromete las condiciones

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-184 de 2009. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez

materiales de su existencia, las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente y evitar su degradación o aniquilamiento como ser humano.

“La segunda faceta, que es comprensiva de un deber de abstención, constituye un límite o cota inferior que no puede ser traspasado por el Estado, en materia de disposición de los recursos materiales que la persona necesita para llevar una existencia digna”².

En cuanto al que está por nacer, la Corte en Sentencia C-005, de 2017, ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.

De las sentencias antes citadas, se colige la obligación por parte del Estado de brindar toda herramienta jurídica que permita asegurar las condiciones mínimas de quienes autónomamente no pueden garantizar las prestaciones necesarias para su supervivencia y dignidad humana; condiciones que podrían verse seriamente amenazadas si ambos padres de familia carecen de ingresos económicos en caso de encontrarse simultáneamente desempleados.

La creación del “Fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado”, objeto de ésta iniciativa legislativa, es presentada como una estrategia que garantiza, en cabeza de uno de los padres de familia, el sustento necesario para la manutención del que está por nacer y de los niños y niñas que hacen parte del núcleo familiar, mientras el otro se encuentra cesante.

Lo cual se materializa, estableciendo la prohibición de despido o desvinculación, sin justa causa y sin previa autorización de autoridad competente, del trabajador(a) o del funcionario(a) cuya pareja (cónyuge, compañero o compañera permanente) esté desempleada y carezca de ingresos económicos que puedan aportar a la manutención de los hijos o hijas que hacen parte del núcleo familiar. Así como la prohibición de despido o desvinculación sin justa causa del(la) trabajador(a) y funcionario(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), por el período de embarazo y/o dentro de los

² Corte Constitucional. Sentencia T-582 de 2010. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

tres meses posteriores al parto. Esto último, en atención a lo dispuesto por la Corte Constitucional en la referida Sentencia C-005, de 2017.

Por lo anterior, pongo a consideración del Honorable Congreso de la República la presente iniciativa legislativa, reiterando que, de ser aprobada, fortalecerá todas aquellas medidas que constitucional y legalmente están contempladas para la protección de los menores, además de materializar los postulados del Estado Social de Derecho y los fines esenciales consignados en la norma superior.

4. MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL Y JURISPRUDENCIAL:

4.1. Constitución Política de Colombia

***Artículo 1º.** 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.*

***Artículo 2º.** Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.*

***Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá*

especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 44. *Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.*

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.*

4.2. LEY 1098 DE 2006.

Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.

Artículo 3. SUJETOS TITULARES DE DERECHOS. *Para todos los efectos de esta ley son sujetos titulares de derechos todas las personas menores de 18 años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Código Civil, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad.*

Artículo 8. INTERÉS SUPERIOR DE LOS NIÑOS, LAS NIÑAS Y LOS ADOLESCENTES. *Se entiende por interés superior del niño, niña y adolescente, el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos sus Derechos Humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes.*

Artículo 14. LA RESPONSABILIDAD PARENTAL. *La responsabilidad parental es un complemento de la patria potestad establecida en la legislación civil. Es además, la obligación inherente a la orientación, cuidado, acompañamiento y crianza de los niños, las niñas y los adolescentes durante su proceso de formación. Esto incluye la responsabilidad compartida y solidaria del padre y la madre de asegurarse que los niños, las niñas y los adolescentes puedan lograr el máximo nivel de satisfacción de sus derechos.*

En ningún caso el ejercicio de la responsabilidad parental puede conllevar violencia física, psicológica o actos que impidan el ejercicio de sus derechos.

4.3. SENTENCIA C-005, DE 2017

En la Sentencia C-005, de 2017, la Corte Constitucional extendió la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer embarazada o lactante carente de vínculo laboral, como protección del interés superior del menor recién nacido y del que está por nacer, en los siguientes términos:

“...la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la). Acogiendo una sugerencia de algunos de los

intervenientes, la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas”.

La jurisprudencia de esta Corte ha reconocido que la protección a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia tiene múltiples fundamentos en el ordenamiento constitucional colombiano, los cuales se resumen a continuación:

- El artículo 43 contempla un deber específico estatal cuando señala que la mujer *“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 colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y de lactancia. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 señala que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”*, mientras que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que *“se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”.* Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que *“los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.*
- La jurisprudencia de esta Corte reconoció que *“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 sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres”.*
- El fin de la protección de la mujer embarazada o lactante es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

- La Organización Internacional del Trabajo –OIT– ha desarrollado en su Constitución misma y en diferentes Convenios un deber fundamental a cargo de los Estados que consiste en *promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo laboral*.
- Con base en estos referentes normativos la Corte ha concluido que las disposiciones constitucionales y las normas internacionales establecen una garantía reforzada a la estabilidad en el trabajo de las mujeres que se encuentran en el periodo de embarazo y lactancia. En este sentido, la Corte ha indicado que *“en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada (...) tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”*.
- En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.
- La especial protección a la mujer gestante y a la maternidad se justifica, igualmente, por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad que merece una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42), pues como ha sostenido esta Corte *“si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.”*
- En conclusión, los múltiples fundamentos constitucionales que concurren a proveer justificación a la especial protección que la sociedad y el Estado deben prodigar a la mujer en período de gestación y de lactancia tiene una consecuencia jurídica importante: *“el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo. Se trata de un deber de protección que vincula a todas las autoridades públicas, debe abarcar todos los ámbitos de la vida social, y aunque adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral (fuero de maternidad) comoquiera que, debido a la maternidad, la*

mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en las relaciones de trabajo, involucra también otros ámbitos como la preservación del valor de la vida, la protección de la familia, la asistencia y la seguridad social y el interés superior del menor.

5. CONTENIDO Y ALCANCE DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa consta de ocho (6) artículos, incluida la vigencia, en los cuales se establece:

- Se adiciona al Código Sustantivo de Trabajo un nuevo artículo, creando el **“Fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado”**, como aquella prohibición de despido sin justa causa al trabajador(a) padre o madre de familia, cuyo cónyuge, compañero(a) permanente se encuentre desempleado(a) y dentro de su núcleo familiar tengan, bajo su custodia, por lo menos, un hijo o hija, común o no, entre 0 y los 12 años o, por lo menos, un hijo o hija, común o no, en situación de discapacidad.
- Se crea el mismo **“Fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado”**, para los(a) servidores públicos que cumplan las mismas condiciones del artículo anterior. Excluyéndose del fuero a los(a) servidores públicos de elección popular.
- Se establece el período en que el trabajador(a) o el(la) servidor público debe notificarle a su empleador o nominador la situación de desempleo de su cónyuge, compañero(a) permanente (dentro de los ocho (8) días siguientes a la fecha en que la pareja quede desempleado(a)).
- Se establece el período de tiempo del fuero (seis (6) meses posteriores a la notificación antes mencionada).
- Asimismo, se prohíbe el despido sin justa causa del(la) trabajador(a) y funcionario(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), por el período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

- Se establece el procedimiento para despedir o desvincular al trabajador(a) o funcionario(a) cobijado(a) con el fuero de que trata esta ley (autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde).
- Se establece el pago de una indemnización para el trabajador(a) o el funcionario(a) despedido(a) o desvinculado(a), sin previa autorización de autoridad competente (180 días de salario).
- Se establece a quién le aplica o cobija la Ley (trabajador(a) o el funcionario(a) que durante el ejercicio de su cargo, su cónyuge, compañero(a) permanente quede desempleado(a)).
- Se establece la vigencia y las derogatorias.

6. IMPACTO FISCAL

Dando cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 7°, de la Ley 819, de 2003, es necesario indicar que la presente iniciativa no genera impacto fiscal, por cuanto no ordena gasto ni otorga beneficios tributarios directamente. En razón a las anteriores consideraciones, presento ante los honorables congresistas la presente iniciativa para su discusión y aprobación.

TEXTO PROPUESTO

PROYECTO DE LEY NÚMERO _____ DE 2020 SENADO

“Por medio de la cual se establece el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado y se dictan otras disposiciones”.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Adiciónese al Código Sustantivo de Trabajo, el siguiente artículo:

Artículo 239A. *Fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado.* Se prohíbe el despido sin justa causa de todo(a) trabajador(a) padre o madre de familia, cuyo cónyuge, compañero(a) permanente se encuentre desempleado(a) y dentro de su núcleo familiar tengan, bajo su custodia, por lo menos, un hijo o hija, mutuo o no, entre 0 y los 12 años o, por lo menos, un hijo o hija, mutuo o no, en situación de discapacidad.

En caso de que uno de los dos miembros de la pareja quede desempleado(a), su cónyuge, compañero(a) permanente deberá notificar, por escrito, a su empleador la terminación del contrato o desvinculación del cargo, dentro de los ocho (8) días siguientes, adjuntando prueba que así lo acredite, so pena de no ser cobijado(a) por el fuero. Dicha notificación se entenderá prestada bajo la gravedad de juramento.

El fuero cobijará al trabajador(a) durante los seis (6) meses posteriores a la notificación antes mencionada, siempre y cuando se haya efectuado en el término señalado.

Asimismo, se prohíbe el despido sin justa causa del(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria del sistema de seguridad social de

aquel(la), por el período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

Artículo 2°. *Fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado para servidor público.* Se prohíbe desvincular del cargo sin justa causa a todo(a) servidor público, padre o madre de familia, cuyo cónyuge, compañero(a) permanente se encuentre desempleado(a) y dentro de su núcleo familiar tengan, bajo su custodia, por lo menos, un hijo o hija, mutuo o no, entre 0 y los 12 años o, por lo menos, un hijo o hija, mutuo o no, en situación de discapacidad.

En caso de que uno de los dos miembros de la pareja sea desvinculado(a) del cargo, su cónyuge, compañero(a) permanente deberá notificar, por escrito, a su nominador la terminación del contrato o desvinculación del cargo, dentro de los ocho (8) días siguientes, adjuntando prueba que así lo acredite, so pena de no ser cobijado(a) por el fuero. Dicha notificación se entenderá prestada bajo la gravedad de juramento.

El fuero cobijará al funcionario(a) durante los seis (6) meses posteriores a la notificación antes mencionada, siempre y cuando se haya efectuado en el término señalado.

Asimismo, se prohíbe la desvinculación del cargo sin justa causa, del(la) funcionario(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria del sistema de seguridad social de aquel(la), por el período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

Parágrafo. Este fuero no cobija a los servidores públicos de elección popular.

Artículo 3°. Para poder despedir y/o desvincular del empleo o cargo a un(a) trabajador(a) o a un(a) funcionario(a) cobijado(a) con el fuero de cónyuge, compañero o compañera permanente en condición de desempleado, de que trata esta ley, el empleador o nominador deberá obtener autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde en los lugares donde no existiere aquel funcionario del Ministerio del Trabajo. Esta autorización sólo podrá concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador o el nominador para dar por terminado el contrato de trabajo o la desvinculación del cargo por medio de acto administrativo. Antes de resolver, el funcionario deberá oír al trabajador o al funcionario y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

Artículo 4°. El(la) trabajador(a) o el(la) funcionario(a), de los que trata la presente ley, despedido(a) o desvinculado(a), sin previa autorización de autoridad competente, tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, contenidas en el contrato de trabajo.

Artículo 5°. El fuero de que trata esta Ley solo aplica para el trabajador(a) o el funcionario(a) que durante el ejercicio de su empleo o cargo, su cónyuge, compañero(a) permanente o pareja quede desempleado(a).

Artículo 6°. *Vigencia y derogatorias.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Del Congresista;



RICHARD AGUILAR VILLA
Senador de la República
Autor