

La Corte amplía el fuero de paternidad: ahora aplica sin importar el empleo de la madre

Sentencia de Constitucionalidad 517 de 2024

A través de la Sentencia la Corte Constitucional amplió el alcance del fuero de paternidad, establecido a través de la Ley 2141 de 2021. Esta disposición normativa únicamente protegía a los padres en caso de que la mujer que estuviera en embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, NO contara con un empleo formal, declaración que, se entendía realizada bajo la gravedad de juramento.

¿Cuál es el objeto de la Sentencia?

La Corte busca fomentar la corresponsabilidad en la crianza y evitar que las mujeres sean discriminadas al momento de buscar empleo. Por eso, el fuero de paternidad ahora se extiende a todos los padres, sin importar si la mujer con quien comparten la responsabilidad tiene empleo formal o no.

¿Qué significa que se haya ampliado el fuero de paternidad?

Implica que un trabajador no puede ser despedido ni desmejorado en sus condiciones laborales por el hecho de ejercer su rol como padre, cuando su cónyuge, compañera o la mujer con quien comparte la responsabilidad se encuentre en estado de embarazo o en las 18 semanas posteriores al parto.

¿Qué cambios introdujo la Sentencia?

La Corte consideró que exigirle al padre que demostrara que su cónyuge, compañera o mujer con quien comparte la responsabilidad no tenía un empleo formal, era discriminatorio y vulneraba el derecho a la igualdad.

En consecuencia, se eliminó dicho requisito. A partir de ahora, los trabajadores estarán protegidos por el fuero de paternidad si notifican el embarazo de la mujer con quien comparten la responsabilidad, sin importar su situación laboral. Esta protección se extiende por el mismo tiempo y en las mismas condiciones que el fuero de maternidad.

Requisitos para los trabajadores

1. **Notificar al empleador:** el trabajador debe informar, por cualquier medio, que su cónyuge, compañera o mujer con quien comparte la responsabilidad está embarazada.
2. **Aportar prueba del embarazo:** Dentro del mes siguiente a la notificación, el trabajador debe entregar al empleador un soporte que certifique el embarazo.

¿Se puede despedir a un trabajador con fuero de paternidad?

Si el empleador conoce previamente el estado de embarazo o de lactancia, para poder desvincular al trabajador, debe iniciar el trámite de levantamiento del fuero de paternidad ante el **Ministerio del Trabajo**.



Efectos del despido del trabajador

El despido de un trabajador con fuero de paternidad sin autorización del Ministerio del Trabajo genera:

- Que el despido sea ineficaz, es decir que no produzca efectos legales.
- Pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, además de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

NOTA:

Los documentos a que alude esta NOTA LEGAL pueden ser consultados en nuestra página web www.col-law.com. También nos pueden ser solicitados vía correo electrónico a la dirección dga@col-law.com, telefónicamente al número + 57 (1) 2170800 o al número + 57 315 3675667.

La NOTA LEGAL es un documento de carácter informativo elaborado por Duarte Garcia Abogados S.A.S. (DG&A – Abogados) para sus clientes y para todas aquellas personas que estén interesadas en el mismo, y en consecuencia no puede ser considerado como un consejo o recomendación legal brindada por Duarte Garcia Abogados.

*** Si no desea recibir más notas legales de DG&A, por favor escriba un correo electrónico a dga@col-law.com***

Nota Legal

Información jurídica de
Duarte García Abogados
Bogotá D.C., mayo de 2025

DG&A

ABOGADOS