

FUERO DE PATERNIDAD EN COLOMBIA

El pasado 10 de agosto de 2021 se expidió por parte del Congreso de la República la ley 2141 de 2021. Esta norma se sumó a las muchas otras que han sido sancionadas recientemente y que tienen impacto en el manejo de las relaciones laborales. La citada ley modificó los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer el fuero de paternidad. A continuación, les explicamos los principales alcances de dicha disposición.

1. ¿Qué debe entenderse por fuero de paternidad?

El fuero de paternidad consiste en aquella prohibición de despido unilateral y sin justa causa de un trabajador cuya cónyuge, compañera permanente o pareja cumpla con los siguientes requisitos: (i) encontrarse en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto; y (ii) no tener una relación laboral formal vigente al momento del despido del trabajador.

2. ¿Cómo se activa el fuero de paternidad?

Para que sea aplicable el fuero de paternidad, deberán cumplirse en la práctica los siguientes supuestos:

- i) Notificar o informar al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, compañera permanente o pareja.
- ii) Bajo la gravedad de juramento, hacer una declaración al empleador indicando que su cónyuge, compañera permanente o pareja carece de un empleo.
- iii) Adjuntar prueba que acredite el estado de gestación de la cónyuge, compañera permanente o pareja. Para tales efectos, el trabajador contará con un (1) mes. La ley 2141 indica que serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes de laboratorio clínicos avalados.

De la norma se pueden resaltar aspectos quizá ya desarrollados jurisprudencialmente para el fuero de maternidad. El primero de ellos es que el trabajador que alega el fuero tiene el deber de notificarlo al empleador y posteriormente deberá acreditarlo. De igual forma, la aplicación del fuero de paternidad deberá regirse por el principio de la buena fe, en el sentido que deberá corresponder a una situación ajustada a la realidad.

3. Autorización para despedir a un trabajador con fuero de paternidad

De conformidad con el artículo 2 de la ley 2141 que modificó el numeral 1 del artículo 240 del CST, para poder despedir a un trabajador cuya cónyuge, compañera permanente o pareja se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, se requerirá autorización del Ministerio de Trabajo. El despido que se realice omitiendo este trámite, será ineficaz. Lo anterior significa que los trabajadores que sean despedidos sin la autorización requerida tendrán derecho al pago de una indemnización igual a 60 días de salario (indemnización que aplica de igual forma para las madres), sin perjuicio del reintegro y el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir durante la época en que el trabajador estuvo apartado de su cargo.

En este punto es importante resaltar la labor que realiza el Ministerio de Trabajo como ente competente para autorizar la desvinculación de trabajadores con fuero de paternidad. Lo anterior, considerando que dicha protección no es absoluta y por lo tanto requiere evaluar cuidadosamente las solicitudes radicadas por los empleadores.

En los próximos meses, es posible que se comiencen a emitir decisiones judiciales y administrativas (Ministerio de Trabajo) considerando las modificaciones introducidas por la ley 2141 de 2021, las que esperamos estén en consonancia con la finalidad misma del Código Sustantivo del Trabajo, la cual es, según su artículo 1, “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

Por: Carlos Alberto Camargo
ccamargo@scolalegal.com
Agosto 23 de 2021