

Lo que debes saber sobre la Ley que modifica el Fuero de Maternidad y el Fuero de Paternidad

El pasado 10 de agosto de 2021, fue sancionada la **Ley 2141 de 2021**, por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de aumentar el Fuero de Maternidad a 18 semanas y establecer el Fuero de Paternidad.

¿Cómo se modificó el fuero de maternidad?

El fuero de maternidad fue impactado de la siguiente manera:

- Se ratifica que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
- Se modifica la presunción de despido discriminatorio para ratificar que el despido por motivo de embarazo o lactancia se presume ha sido efectuado dentro del embarazo o las dieciocho semanas posteriores al parto.
- Se actualiza la norma, para que la autorización ante el Inspector del Trabajo para el despido de una mujer en embarazo pueda solicitarse durante el periodo de embarazo y las 18 semanas posteriores al parto.

En todo caso, vale la pena recordar que, aunque la presunción de despido discriminatorio se da durante el embarazo y las primeras 18 semanas posteriores al parto, pero que el tiempo de protección va hasta culminar la lactancia, que comprende los seis primeros meses de vida del menor.

¿En qué consiste el Fuero de Paternidad que crea la Ley 2141 de 2021?

La norma se actualiza para incluir lo que ya había dispuesto la Corte Constitucional, y ampliar la protección del fuero de maternidad en beneficio de quien sea **cónyuge, pareja o compañero** permanente de una **mujer embarazada que no tiene empleo formal**.

La protección tendrá una duración equivalente al embarazo y las 18 semanas posteriores al parto de la **mujer embarazada sin empleo formal**, de modo que se prohíbe el despido de su **cónyuge, pareja o compañera**.

Para obtener la protección debe hacerse la notificación al empleador del embarazo, adjuntando los siguientes documentos:

1. Prueba de Embarazo que se debe adjuntar con máximo un mes de diferencia respecto de la notificación hecha al empleador.
2. Certificado bajo la gravedad de juramento de que la pareja embarazada carece de empleo.
3. La mujer embarazada debe estar afiliada como beneficiaria de su **pareja, cónyuge o compañero** en el Sistema de Seguridad Social en Salud, acorde con lo que señala el artículo 2º de la nueva Ley.

Debe tenerse presente que, en este caso, también se requerirá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo de quién se beneficie del fuero.

¿Cuál es el efecto de despedir a un trabajador o trabajadora beneficiarios del fuero?

Es importante precisar que el despido de alguna persona que se encuentre dentro del periodo de protección por fuero de maternidad o paternidad como lo señala la Ley 2141 de 2020, sin contar con autorización del inspector del trabajo, genera una indemnización de sesenta días de salario (dos meses), adicional a las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar. Esto, recordando que, aunque la norma fue actualizada, lo más probable es que la protección en sede de tutela continúe siendo, además de la discusión sobre la indemnización como castigo por la discriminación, el reintegro al trabajo, mientras persistan los hechos que originan la protección.

Somos un proyecto hecho por emprendedores, para emprendedores, no dudes en contactarnos si tienes alguna inquietud adicional,

Iván Jiménez Uribe.

Oráculo Laboral para Emprendedores.

A.L.E. Consultoría con Propósito.

Consultas:consultas@aleconsultoria.com

Maira Alejandra López Baquero.

Oráculo Laboral para Emprendedores.

A.L.E. Consultoría con Propósito.

Consultas:consultas@aleconsultoria.com