

Observatorio de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
Pontificia Universidad Javeriana
Corporación Excelencia en la Justicia

Análisis Legislativo Ficha No. 5: Ley 2141 de 2021 - Fuero de Paternidad

Norma	Ley 2141 de 2021
Tema	Fuero de Paternidad
Resumen	Se modifican los artículos 239 y 240 del CST, y se crea el fuero de paternidad del cónyuge, pareja, o compañero permanente de la madre, y se establece una indemnización para ambos igual a sesenta (60) días de trabajo si llegan a ser despedidos sin autorización, más las indemnizaciones y prestaciones que se deban dar de acuerdo con el contrato de trabajo suscrito.
Puntos clave	<ol style="list-style-type: none">1. Se adiciona al numeral 1º del artículo 239 del CST: “Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”.2. Se modifica el numeral 2º del artículo 239 del CST: “Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.”3. Se modifica el numeral 3º del artículo 239 del CST: “Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre, en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.”4. Se modifica el numeral 1º del artículo 240 del CST: “Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en

estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.”

5. La prohibición comienza a partir de que se le notifique al empleador el estado de embarazo de la mujer, declarando, bajo gravedad de juramento, que está desempleada.
6. La notificación se puede hacer de manera verbal o escrita. Se tiene un (1) mes para adjuntar una prueba que acredite el estado de embarazo.