
Novedades sobre fuero de paternidad en Colombia

Colombia - Legal flash

Diciembre de 2024



Mediante la Sentencia C-517 de 2024, la Corte Constitucional declaró inconstitucionales las expresiones “y no tenga un empleo formal” así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad de juramento, de que ella carece de un empleo” del artículo 1º numeral 5 de la Ley 2141 de 2021, que limitaban hasta la fecha el fuero de paternidad en Colombia.

Con la decisión de la Corte Constitucional, tiene fuero de paternidad todo trabajador cuyo cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, y haya notificado al empleador dicha situación, adjuntando las pruebas pertinentes.



¿Cómo funcionaba anteriormente el fuero de paternidad?

Antes de la decisión de la Corte Constitucional plasmada en la Sentencia C-517 de 2024, eran beneficiarios del **fuero de paternidad** aquellos trabajadores cuyo cónyuge, pareja o compañera permanente estuviese en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto **y no tuviera un empleo formal**.

Para activar esta estabilidad laboral, el trabajador debía **notificar al empleador**, ya fuera verbalmente o por escrito, sobre el estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente, o informar que ella se encontraba dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. Además, el trabajador debía **hacer una declaración al empleador**, también verbal o escrita **y bajo la gravedad de juramento**, indicando que su cónyuge, pareja o compañera permanente carecía de un empleo formal.

En ambos casos, el trabajador estaba obligado a **entregar una prueba que acreditara el estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente**.

Como resultado de estas condiciones, el fuero de paternidad **no se extendía a los padres cuya pareja estuviera trabajando formalmente**.

¿Por qué la Corte Constitucional consideró inconstitucional las restricciones al fuero de paternidad?

La Corte Constitucional consideró que las expresiones “**y no tenga un empleo formal**” así como “**y una declaración, que se entiende presentada bajo gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo formal**”, contenidas en la Ley 2141 de 2021, atentaban contra los **principios de igualdad y no discriminación**. Estas restricciones trataban de manera inequitativa a aquellos padres trabajadores cuya pareja tuviera un empleo formal, excluyéndolos del beneficio del fuero de paternidad. La Corte destacó que **el fuero de paternidad debe garantizarse para todos los trabajadores**, independientemente de la situación laboral de su pareja, con el fin de asegurar condiciones de trabajo dignas y justas para todos.

La decisión de la Corte Constitucional busca promover una mayor equidad en la distribución de las responsabilidades familiares y asegurar que todos los padres puedan participar plenamente en la crianza de sus hijos **sin temor a perder su empleo**.



¿Qué cambia con la decisión de la Corte Constitucional?

Como consecuencia de la decisión de la Corte Constitucional, a partir de la fecha en la que se publique la sentencia C-517 de 2024, se prohibirá el despido de todo trabajador cuyo cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

Para efectos de lo anterior, el trabajador únicamente deberá notificar al empleador sobre esta situación de forma verbal o escrita y, además, tendrá un término de un (1) mes para entregar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente, o la fecha de parto del menor, a través de certificados médicos o resultados de exámenes de laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

¿Qué cambia para los empleadores?

Con la decisión de la Corte Constitucional, los empleadores deberán **garantizar el fuero de paternidad** a todos los trabajadores que hayan entregado prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente y/o que acrediten que se encuentra dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

Así mismo, a partir de la decisión de la Corte Constitucional, el empleador no podrá exigir a los trabajadores la presentación de pruebas o declaraciones frente a la falta de empleo formal de su cónyuge, pareja o compañera permanente, como requisito para garantizar el **fuero de paternidad**.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

Contacto:



Daniel Albornoz Cárdenas

+ 57 313 2445381

daniel.albornoz@cuatrecasas.com



Valentina Bazzani

+57 311 4909627

valentina.bazzani@cuatrecasas.com

©2024 CUATRECASAS

All rights reserved.

This document is a compilation of legal information prepared by Cuatrecasas. The information and comments included in it do not constitute legal advice.

Cuatrecasas owns the intellectual property rights over this document. Any reproduction, distribution, assignment or any other full or partial use of this legal flash is prohibited, unless with the consent of Cuatrecasas.

