FICHA 10

Fuero de maternidad y de paternidad

CUÁNTO DURA
Durante el embarazo y después del parto (3 meses en el Decreto 1083; 18 semanas según la Función Pública, con el CST).

QUIÉN LO CONCEDE
El retiro solo procede por justa causa y con resolución motivada.

REMUNERACIÓN
No es una licencia: es protección contra el retiro.

NORMA PRINCIPAL
Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.31.1 y 2.2.31.2. Código Sustantivo del Trabajo, art. 239.

FUERO DE MATERNIDAD

Está prohibido retirar a una servidora por motivo de embarazo o lactancia. Durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto o al aborto, solo puede ser retirada por justa causa y mediante resolución motivada; si no se cumplen esos requisitos, se presume que el retiro fue por el embarazo. La Función Pública aplica al sector público la protección del Código Sustantivo del Trabajo hasta las 18 semanas posteriores al parto. El despido durante la licencia de maternidad no produce efectos.

DOCENTES PROVISIONALES

Si el cargo de una docente provisional embarazada sale a concurso, debe ser el último en proveerse; y si se provee con la lista de elegibles, la entidad debe pagarle las prestaciones que garanticen la licencia de maternidad y la afiliación a salud hasta que termine (Corte Constitucional, SU-070 de 2013; Función Pública, Concepto 127501 de 2024). La Sentencia SU-075 de 2018 cambió la regla para el caso en que el empleador no conocía el embarazo; no se verificó cómo se aplica a las docentes provisionales.

FUERO DE PATERNIDAD

Está prohibido despedir al trabajador cuya pareja esté embarazada o dentro de las 18 semanas posteriores al parto. La protección se activa cuando el trabajador informa el embarazo al empleador, de palabra o por escrito, y tiene un mes para aportar la prueba. Desde la Sentencia C-517 de 2024 ya no se exige que la pareja carezca de empleo formal. La Función Pública extiende esta protección a los empleados públicos.

TEN EN CUENTA

Informe por escrito el embarazo (el propio o el de su pareja) y guarde la constancia. No se encontró un pronunciamiento oficial sobre el fuero de paternidad de los docentes provisionales.

NORMA Y FUENTE OFICIAL

Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.31.1 y 2.2.31.2: Gestor Normativo, i=62866 · Código Sustantivo del Trabajo, arts. 239 y 241: Secretaría del Senado · Sentencia SU-070 de 2013: Corte Constitucional · Sentencia C-517 de 2024: Corte Constitucional · Conceptos de Función Pública 127501 de 2024 (Gestor Normativo, i=251296) y 456221 de 2021 (Gestor Normativo, i=183986).

FICHA 11

Descanso por votar y por ser jurado de votación

CUÁNTO DURA
Por votar: media jornada. Por ser jurado: un día.

REMUNERACIÓN
Remunerados.

QUIÉN LO CONCEDE
El empleador. En la institución, de común acuerdo y sin afectar la continuidad del servicio.

NORMA PRINCIPAL
Ley 403 de 1997, art. 3. Código Electoral (Decreto 2241 de 1986), art. 105.

POR VOTAR

Quien vota tiene derecho a **media jornada de descanso compensatorio remunerado**, que se disfruta en el mes siguiente a la votación, de común acuerdo con el empleador. Se pide con el **certificado electoral**, que es plena prueba. Según la Función Pública, el empleador puede ajustar la fecha para que no se afecte el servicio.

POR SER JURADO DE VOTACIÓN

Los jurados que trabajan en el sector público o privado tienen derecho a **un día compensatorio remunerado** dentro de los **45 días** siguientes a la votación. Se acredita con la constancia