



ALCANCE Y APLICACIÓN DEL FUERO DE PATERNIDAD: SENTENCIA C-517 DE 2024

Mediante sentencia de constitucionalidad, la Corte Constitucional se pronunció sobre el alcance del fuero de paternidad regulado en la Ley 2141 de 2021, que expandió su aplicación más allá a la condición de que la madre gestante no contara con empleo formal. A continuación, explicaremos cómo funcionaba anteriormente esta figura, y los cambios que introduce la interpretación de la Corte:

¿Cómo funcionaba anteriormente?

La Ley 2141 de 2021 presentó modificaciones a los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo (fuero de maternidad) con el fin de consolidar una protección especial para el trabajador cuya pareja se encontrará en estado de embarazo de la siguiente manera:

(...)

5. Se prohíbe el despido de todo 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**. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, **y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo**. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes. (Subrayado y negrita añadidos por los accionantes).

¿Por qué se demandó la inconstitucionalidad de esta norma?

La demanda argumentó que la condición de ser beneficiario del fuero de paternidad únicamente cuando la pareja se encontraba sin un empleo formal vulneraba el principio de igualdad. Lo anterior, entendiendo que en la expresión de la norma existía una discriminación de género que no tiene en cuenta la intención principal de la norma frente a la distribución de responsabilidades familiares.



De igual manera, expuso que la disposición antes citada introduce una discriminación indirecta frente a los contenidos mínimos del trabajo digno, pues aunque aparenta ser neutral, existía un sesgo en el que ubica a las mujeres en una condición de vulnerabilidad y en las que solo admite el reparto de las responsabilidades familiares cuando ellas se encontraran en la informalidad, desconociendo los estándares de trabajo en condiciones dignas y justas.

Desarrollo de los argumentos de la Corte Constitucional:

Con el fin de analizar si las expresiones demandadas de la norma descrita anteriormente vulnera el trabajo en condiciones dignas y el principio de igualdad, la Corte se basó en tres ejes de estudio; (i) alcance de la protección a la paternidad; (ii) las mujeres y la informalidad; y (iii) análisis del alcance y limitaciones del fuero de paternidad.

1. ***Alcance de la protección a la paternidad: la licencia y el fuero:*** A través de un recorrido normativo y jurisprudencial la Corte explica que la paternidad ha sido protegida por medio de dos figuras esenciales: la licencia y el fuero de paternidad. La primera consiste en un reconocimiento que garantiza el interés superior del recién nacido y la posibilidad de que los padres ejerzan su rol de cuidado de manera eficaz, concediéndoles un término para que el padre se ausente de sus labores, enfocándose en el cuidado del recién nacido. La segunda se trata de una garantía que deriva del ejercicio de las responsabilidades familiares que implica que un trabajador no pueda ser despedido o desmejorado cuando ejerce su rol de cuidado mientras la pareja con la que comparte responsabilidades de paternidad se encuentra en estado de gestación o de lactancia.

Así, se explica que estas protecciones han sido diseñadas para modificar la percepción de que únicamente el hombre deba responder económicamente por la mujer, sino de que deba asumir en igualdad de responsabilidades familiares la crianza de los hijos, la asunción de tiempos de cuidado, el reparto de las tareas y compartir el sostén económico y por tanto estar provisto de la garantía de estabilidad.



2. **Las mujeres y la informalidad:** Dentro de su análisis, la Corte estudia que no es posible sostener que la informalidad es únicamente de mujeres que carecen de formación académica, o de planes profesionales. Establece que la informalidad es solo un síntoma, que se expresa de diferentes maneras y que puede incluso estar presente en casos de mujeres con un destacado perfil profesional y social, que no pueden conciliar sus tiempos de vida con los de sus familias. Por lo tanto, argumenta que el reparto de las responsabilidades es vital, va más allá del componente económico y debe vincular estrechamente a los hombres, como resultado de incentivar la paternidad responsable que se puede expresar también en que dispongan de estabilidad en el empleo.
3. **Análisis del alcance y limitaciones del fuero de paternidad:** Teniendo en cuenta los anteriores argumentos como el desarrollo jurisprudencial a lo largo del tiempo frente a la protección de la paternidad acompañado con un enfoque de género, la Corte consideró que la expresión demandada establece una discriminación indirecta que introduce una visión paternalista en relación con el trabajo y como este se reparte. Por consiguiente, concluye que los hombres trabajadores tienen iguales responsabilidades familiares que las mujeres trabajadoras, y en consecuencia, deben contar con los mismos mecanismos que los protejan contra la discriminación en el empleo.

Por ello, explica la Corte que, sujetar el fuero a condiciones económicas, deja por fuera el hecho de que las mujeres han debido históricamente asumir las labores de crianza de sus hijos, e incurrir en dobles roles, independientemente del nivel socioeconómico en el que se encuentran.

Entonces, ¿cuál es el alcance del fuero de paternidad?

De acuerdo con los argumentos expuestos previamente, la Corte declaró las expresiones “y no tenga un empleo formal” y “una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” inexecutable.

Lo anterior significa, que el fuero de paternidad ya no se encuentra limitado en si la pareja del padre trabajador cuenta con un empleo formal por lo que la protección aplicaría para todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo, o dentro de las 18 semanas posteriores al parto.

Por: Sofía Carbonell Muñoz

scarbonell@scolalegal.com

10 de septiembre 2025