

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p><b>ARTÍCULO ACADÉMICO</b> <b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS</b> <b>JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b></p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 1 de 20

**EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL RELACIONADA CON LA  
PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA MUJER GESTANTE Y LA  
EXTENSIÓN AL FUERO DE PATERNIDAD**

**Comentado [MS1]:** RELACIONADA

**Comentado [AP2R1]:** Corregido.

<sup>1</sup>Anna María Pérez Varón

Institución Universitaria de Envigado

Especialización Derecho Laboral y Seguridad Social

2024

**RESUMEN**

Este estudio se dedica a analizar la protección constitucional de la mujer gestante y la extensión del fuero de paternidad en Colombia, con el fin de determinar su eficacia. Se inicia con un estudio de la evolución de normativa que han configurado los derechos de la mujer, seguido de una profundización de las decisiones judiciales fundamentales que han establecido precedentes en la protección de la mujer gestante y la paternidad. Posteriormente, se identifica la efectividad de estas medidas legales en la práctica. Mediante un enfoque jurisprudencial, se explora cómo estas disposiciones legales y decisiones judiciales han influenciado la realidad laboral y familiar de las mujeres gestantes y los padres en Colombia. Los hallazgos principales revelan los avances significativos en la protección de estos derechos, así como los retos que aún persisten para su plena implementación, ofreciendo una perspectiva integral sobre el impacto de estas normativas en la sociedad colombiana.

Palabras clave: Derechos; Fuero; Jurisprudencia; Protección; Trabajo.

<sup>1</sup> Abogada, Egresada de la IUE y Estudiante de especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Institución Universitaria de Envigado. [annamariapv02@gmail.com](mailto:annamariapv02@gmail.com)

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p><b>ARTÍCULO ACADÉMICO</b> <b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS</b> <b>JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b></p>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 2 de 20

## ABSTRACT

This study is dedicated to analyze the constitutional protection of pregnant women and the extension of the paternity privilege in Colombia, in order to determine its effectiveness. It begins with a study of the evolution of regulations that have shaped women's rights, followed by an in-depth study of the fundamental judicial decisions that have established precedents in the protection of pregnant women and paternity. Subsequently, the effectiveness of these legal measures in practice is identified. Through a jurisprudential approach, it explores how these legal provisions and judicial decisions have influenced the labor and family reality of pregnant women and fathers in Colombia. The main findings reveal the significant advances in the protection of these rights, as well as the challenges that still persist for their full implementation, offering a comprehensive perspective on the impact of these regulations in Colombian society.

**Keywords:** Rights; Jurisprudence; Jurisprudence; Protection; Labor.

## 1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la protección de la mujer gestante junto con el fuero de paternidad en Colombia constituye una herramienta jurídica fundamental para el amparo de los trabajadores cuyas parejas se encuentran en estado de embarazo o en el período de lactancia. Esta figura legal se ve reforzada significativamente con la Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional y la posterior promulgación de la Ley 2141 de 2021, que modifican los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo para incluir y regular el fuero de paternidad (Montagut, 2022).

Las teorías del derecho laboral y de la protección social sirven de marco teórico para entender la evolución de estas garantías legales. La teoría de la igualdad sustantiva apoya la extensión del fuero de paternidad al argumentar que la igualdad real entre géneros requiere de ajustes legislativos que reconozcan las diferencias y necesidades

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO</b> <b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS</b> <b>JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 3 de 20

específicas de hombres y mujeres en el contexto laboral y familiar (Bayona & Milla, 2023).

Este estudio se centra en el contexto colombiano, teniendo en cuenta cómo el problema afecta a las comunidades y organizaciones del país, impactando en la cultura organizacional y en la dinámica socioeconómica de la nación. Se examinará cómo las deficiencias en la protección de la mujer gestante y en el fuero de paternidad afectan la participación laboral de las mujeres y los hombres, influyendo en la igualdad de género en el trabajo y en el hogar. Por ende, se formuló la siguiente pregunta problematizadora: ¿Es eficaz la protección constitucional de la mujer gestante y la extensión al fuero de paternidad en Colombia?

Por lo tanto, el objeto es realizar un estudio jurisprudencial sobre la protección constitucional de la mujer gestante y la extensión del fuero de paternidad en Colombia, analizando su eficacia y aplicación. En efecto, en este artículo se realizará el análisis de la normatividad nacional sobre la protección de la mujer gestante y el fuero de paternidad, el estudio de las decisiones judiciales significativas, e identificación de la eficacia de la protección de la madre gestante y la extensión al fuero de paternidad en Colombia. La metodología involucra un análisis documental de Ardila & Millán (2022), Cárdenas (2015) y Cerquera (2022), normativamente se analizará la ley 2141 de 2021 y a nivel jurisprudencial, se revisarán sentencias de la Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997, T-386 de 2012, C-005 de 2017 y estudios previos.

La importancia de analizar el fuero de paternidad radica en su papel como mecanismo de protección social y laboral, que no solo salvaguarda los derechos de los trabajadores durante periodos de gran vulnerabilidad personal y familiar, sino que también promueve principios de igualdad de género y conciliación de la vida laboral con la familiar. A través de esta medida, se refleja un avance significativo en el reconocimiento y la protección de derechos fundamentales, demostrando el compromiso del Estado con la promoción de una sociedad más justa y equitativa. Además, el estudio de esta figura legal permite identificar posibles áreas de mejora en su aplicación práctica, contribuyendo así a su efectividad y al fortalecimiento del tejido social.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 4 de 20

El lector encontrará en este análisis un estudio detallado sobre la evolución y el estado actual del fuero de paternidad en Colombia, incluyendo un examen de los fundamentos jurídicos que lo sustentan y las implicaciones sociales derivadas de su aplicación. Se discutirán los criterios establecidos por la ley y la jurisprudencia para su efectividad, junto con un análisis de casos que ilustran tanto los éxitos como los retos enfrentados por trabajadores y empleadores en el contexto de esta protección legal. Finalmente, se propondrán recomendaciones para fortalecer la aplicación del fuero de paternidad, con el fin de asegurar una protección más robusta para las familias trabajadoras y promover una mayor equidad social.

## **1. NORMATIVIDAD NACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER GESTANTE Y EL FUERO DE PATERNIDAD**

La Constitución Política en sus artículos 13, 43 y 53 consagran la igualdad real y efectiva, garantizan la asistencia y protección del Estado a las personas en situación de debilidad manifiesta, como las mujeres embarazadas, y establecen los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, que incluyen la estabilidad en el empleo. El artículo 43 de la establece que la mujer gestante y en período de lactancia gozará de la asistencia y protección especial del Estado. En aras de garantizar condiciones adecuadas para el bienestar de las mujeres durante estas etapas de la vida. De la misma manera, la carta magna de manera positiva aduce sobre el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El artículo 13 de la Constitución establece que el Estado debe promover condiciones de igualdad real y efectiva y protegerá a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Esto incluye específicamente a las mujeres gestantes, reconociendo la necesidad de asegurar que tengan acceso a oportunidades laborales equitativas y condiciones de trabajo justas (Ortega, 2020).

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 5 de 20

En línea con estos principios constitucionales, la Ley 50 de 1990 introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo para proporcionar una protección especial a la maternidad. El artículo 236 establece los derechos y garantías para las trabajadoras en estado de embarazo durante la época del parto. Es una disposición que reconoce la importancia de proteger la maternidad y brindar apoyo a las mujeres gestantes en el ámbito laboral. En primer lugar, garantiza a toda trabajadora embarazada el derecho a una licencia de doce semanas durante la época del parto. Este período de descanso está completamente remunerado, lo que significa que la trabajadora continúa recibiendo su salario habitual mientras disfruta del descanso por maternidad (Mejía, 2023).

Para calcular el salario remunerado durante la licencia de maternidad, el artículo establece que se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor. Esto asegura que la trabajadora reciba una compensación justa durante su ausencia por maternidad, incluso si su salario es variable o no fijo. Igualmente, de manera categórica establece requisitos específicos que la trabajadora debe cumplir para acceder a la licencia de maternidad. Estos incluyen la presentación de un certificado médico que confirme su estado de embarazo, la indicación del día probable de parto y el día desde el cual debe comenzar la licencia. Se especifica que la licencia debe comenzar al menos dos semanas antes del parto para garantizar el bienestar de la madre y el bebé.

Posteriormente, la Ley 1468 de 2011 modifica varios artículos del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo el 236 y el 239, para fortalecer aún más la protección de la maternidad y de los derechos laborales de las mujeres gestantes. Esta norma refuerza las disposiciones legales en materia de licencia de maternidad y otros beneficios relacionados. Una de las disposiciones más significativas es la estipulación de una licencia de maternidad de catorce semanas desde la época del parto. Durante este período, la trabajadora tiene derecho a recibir el mismo salario que devengaba antes de entrar en licencia. Este tipo de mandato asegura que las mujeres puedan dedicar tiempo suficiente a cuidar de su salud y adaptarse a su nuevo rol de madre sin preocupaciones económicas (Congreso de Colombia, 2011).

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 6 de 20

En concordancia, reconoce el derecho de las trabajadoras a recibir protección económica a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Esto garantiza que las mujeres puedan acceder a los servicios de salud necesarios durante el embarazo, el parto y el postparto, sin preocuparse por los costos asociados. En cuanto al proceso para acceder a la licencia de maternidad, la norma establece que la trabajadora debe entregar un certificado médico que confirme su estado de embarazo, la fecha probable de parto y el día en que debe iniciar. Este certificado es decisivo para que la empresa pueda otorgar la licencia de maternidad y garantizar el cumplimiento de los derechos de la trabajadora. Por ende, durante el permiso, la trabajadora está protegida contra el despido injustificado. La ley prohíbe expresamente el despido de una trabajadora debido a su condición de embarazo o maternidad, y establece sanciones para las empresas que vulneren este tipo de reglas.

En 2017, se promulgan dos leyes que complementan y amplían las medidas de protección a la maternidad. La Ley 1822 incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, lo que contribuye a crear un entorno más favorable para las mujeres embarazadas y sus hijos. Por otro lado, la Ley 1823 adopta la estrategia de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoviendo espacios adecuados para la lactancia materna en entidades públicas y empresas privadas (Congreso de la República de Colombia, 2017).

Finalmente, en 2021 se aprueban dos leyes significativas en materia de protección a la maternidad y paternidad. La Ley 2114 amplía la licencia de paternidad, introduce la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, lo que representa un avance en la distribución equitativa de las responsabilidades familiares. Además, esta ley modifica el artículo 236 y adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, fortaleciendo así el marco legal en esta área. Por otro lado, la Ley 2141 establece el fuero de paternidad al modificar los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, otorgando protección laboral a los padres durante el periodo de gestación de sus parejas (Ministerio de Protección Social, 1951).

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 7 de 20

## 2. FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES EN RELACIÓN CON EXTENSIÓN CON EL FUERO DE PATERNIDAD

La Sentencia C-543 de 2010 amplía el derecho a gozar de las ventajas derivadas de la licencia de maternidad, reconociendo a un grupo más amplio de titulares de este derecho. Por ende, tiene una finalidad principal: proteger a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el parto y el período postparto, así como garantizar la protección de la niñez. Este amparo se extiende a los hombres trabajadores sin cónyuge o compañera permanente en lo que corresponda. Esta figura es doble e integral, ya que se despliega tanto respecto de la madre como de los hijos o hijas, y abarca un conjunto de prestaciones destinadas a asegurar condiciones de calidad y dignidad para iniciar las relaciones familiares (Corte Constitucional, 2010).

Inicialmente, la licencia de maternidad se diseñó para reconocer la situación de marginalidad, discriminación y desventaja a la que históricamente se han enfrentado las mujeres debido a la maternidad. En sus inicios, esta protección estaba dirigida únicamente a favorecer a las madres biológicas. Sin embargo, con el tiempo, se amplió para cubrir también a las madres adoptantes, equiparando así su situación y otorgándoles la misma protección legal. Posteriormente, se realizaron modificaciones legislativas para incluir como beneficiarios de la protección derivada de la licencia de maternidad a los padres trabajadores adoptantes sin cónyuge o compañera permanente. La Sentencia T-1078 de 2003 de la Corte Constitucional determinó que esa misma protección debía extenderse también a los padres biológicos en las mismas circunstancias que los padres adoptantes sin cónyuge o compañero permanente (Corte Constitucional, 2003).

Al mismo tiempo, la Ley 755 de 2002 introdujo la licencia de paternidad como una institución independiente y con entidad propia. A diferencia del régimen anterior, la licencia de paternidad no implica una reducción en el tiempo de duración de la licencia de la madre. Esto significa que los padres tienen derecho a un período de licencia propio para cuidar y acompañar a sus hijos recién nacidos, sin afectar el período de descanso de la madre. Por otro lado, la Sentencia T-796 de 2013 y la Sentencia SU-070 de 2013 tuvieron en cuenta el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 8 de 20

gestantes. Estos fallos establecen fundamentos normativos sólidos para proteger a las mujeres embarazadas o en período de lactancia en el ámbito laboral, vinculando estos derechos con instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos (Congreso de la República de Colombia., 2002).

A su vez, la protección reforzada de la mujer embarazada y lactante se basa en la valoración de la vida como un bien jurídico fundamental, tal como se establece en el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Constitución. En efecto, busca garantizar el cuidado y la alimentación adecuados de los recién nacidos, así como permitir que las mujeres puedan brindar la atención necesaria a sus hijos sin ser objeto de discriminación en otros ámbitos de la vida social, como el trabajo. En resumen, la estabilidad laboral reforzada es una herramienta crucial para asegurar que las mujeres puedan ejercer plenamente su derecho a la maternidad y garantizar el bienestar de sus hijos y de sus familias. Por ejemplo, la Sentencia 54001-23-33-000-2014-00309-01 de 2014 reconoce la importancia del reintegro o renovación del contrato como medida principal de protección para las mujeres gestantes, aunque también reconoce que en algunos casos el empleo puede dejar de existir por cumplirse el fin con el que fue creado. Este proceso de reintegro se puede llevar a cabo mediante la presentación de una demanda ante la jurisdicción ordinaria para empleados privados o trabajadores oficiales, o mediante una acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para empleadas públicas (Monsalve, 2014).

No obstante, la Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela también puede ser procedente para proteger los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas en casos de despido. Para que la acción de tutela sea admitida en estos casos, se deben cumplir ciertos requisitos:

- a. El despido debe ocurrir durante el período amparado por el fuero de maternidad, es decir, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, según lo establecido en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 9 de 20

- b. El empleador debe conocer o debió conocer la existencia del estado de embarazo de la trabajadora en la fecha del despido, y esta notificación debe haberse realizado oportunamente y de acuerdo con lo establecido por la ley.
- c. El despido debe ser una consecuencia directa del embarazo, es decir, no debe estar relacionado con una causa objetiva y relevante que justifique la terminación del contrato.
- d. Si se trata de una trabajadora oficial o privada, no debe existir autorización expresa del inspector del trabajo; en el caso de empleadas públicas, no debe mediar una resolución motivada del jefe del respectivo organismo.
- e. El despido debe amenazar el mínimo vital de la trabajadora embarazada o del niño que está por nacer.

Otra sentencia relevante es la Sentencia C-118 de 2020, que aborda la obligación de ciertas entidades y empresas para adecuar espacios para salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral. Este dictamen garantiza el derecho de igualdad de todas las madres trabajadoras a lactar, tanto mediante estrategias específicas como las salas de lactancia previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. La Sala concluye que la estrategia establecida por la Ley 1823 del 2017, así como las salas de lactancia contempladas en el artículo 283 del Código Sustantivo del Trabajo, son medidas importantes para garantizar el derecho de todas las madres trabajadoras a lactar en condiciones adecuadas.

El fallo resalta la notabilidad de estas medidas en el marco de un vínculo laboral, donde las madres trabajadoras enfrentan desafíos para continuar con la lactancia materna mientras cumplen con sus responsabilidades. Estas salas de lactancia proporcionan un espacio adecuado y cómodo para que las madres puedan extraer y almacenar la leche materna, así como para amamantar a sus hijos durante los períodos de descanso.

La Sentencia T-426-22 de la Corte Constitucional establece importantes medidas de protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de embarazo, especialmente en el contexto de contratos de obra o labor contratada. En primer lugar, la sentencia destaca que, cuando el empleador conoce previamente el embarazo de la

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 10 de 20

empleada, debe acudir al inspector de trabajo. Este funcionario determinará si las causas por las cuales se contrató a la persona siguen vigentes. Si es así, el empleador deberá extender el contrato durante el embarazo y los tres meses siguientes al parto. En caso contrario, el inspector puede autorizar el despido, pero el empleador debe asegurar las cotizaciones al sistema de seguridad social para cubrir la licencia de maternidad (Monsalve, 2014).

La sentencia fundamenta estas medidas en cuatro pilares constitucionales. Primero, la protección a la mujer durante la maternidad según el artículo 43 de la Constitución, que incluye un deber de protección especial y prestacional. Segundo, la protección contra la discriminación de género, consagrada en los artículos 13 y 43, para evitar despidos por embarazo o lactancia. Tercero, la protección al derecho a la vida y al mínimo vital, asegurando que la maternidad no afecte la estabilidad económica de las personas. Cuarto, la protección a la familia, para que nadie sufra discriminación laboral por ejercer la maternidad o paternidad. En caso de despido sin autorización del inspector, el juez de tutela puede tomar medidas para proteger la estabilidad laboral, como ordenar el pago de cotizaciones, la renovación del contrato si persisten las razones del contrato, o sancionar al empleador con el pago de salarios previstos en el Código Sustantivo del Trabajo (Corredor & Rios, 2022).

Finalmente, la responsabilidad de cobrar la licencia de maternidad recae en el empleador, quien debe realizar los trámites para su pago una vez que la madre cumpla con los requisitos para acceder a ella, según lo dispuesto en el artículo 121 del Decreto Ley 019 de 2012.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 11 de 20

### **3. EFICACIA DE LA EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA MADRE GESTANTE AL FUERO DE PATERNIDAD EN COLOMBIA**

Esta medida de extensión de la protección de la madre gestante al fuero de paternidad busca corregir el desequilibrio generado por el modelo de despido libre, que permite la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador sin una calificación judicial o administrativa. Al incorporar el fuero de paternidad como una garantía de estabilidad laboral, se reconoce que tanto la madre como el padre tienen responsabilidades y derechos iguales en el cuidado y la crianza de sus hijos. Por ende, genera un cambio de paradigma en la distribución de las cargas familiares, eliminando progresivamente las barreras de género que imponen a las mujeres el rol exclusivo de cuidado (Mejía, 2023).

La Sentencia C-005 del 2017 de la Corte Constitucional establece que el empleador tiene la obligación de verificar la situación familiar de los trabajadores para garantizar el acceso a medios vitales tanto de la madre gestante como del menor en los primeros meses de desarrollo. Esto limita el despido a una verificación administrativa por parte del Ministerio del Trabajo, lo que brinda una mayor protección a la estabilidad laboral de la madre gestante y fomenta la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (Congreso de Colombia., 2021).

La eficacia de esta extensión de protección radica en su capacidad para reducir la discriminación por razones de género en el lugar de trabajo y promover una cultura laboral más inclusiva y equitativa. Al brindar seguridad laboral tanto a la madre como al padre durante el periodo de gestación y los primeros meses de desarrollo del menor, se contribuye a la construcción de entornos laborales que favorecen el bienestar familiar y el desarrollo integral de los hijos. Al asignar la protección de continuidad del vínculo y el ingreso vital no solo a la madre, sino también al cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, se busca involucrar a ambos progenitores en la responsabilidad del cuidado y sustento del menor. Esto significa reconocer que la crianza y el cuidado de los hijos no deben recaer únicamente en la madre, sino que es una responsabilidad compartida.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 12 de 20

Aunado a lo anterior, esta extensión del fuero de paternidad no solo beneficia a los padres y a los hijos, sino que también tiene implicaciones positivas para la sociedad en su conjunto. Por ejemplo, al eliminar la culpabilización del fuero de las trabajadoras embarazadas como un elemento disuasivo para la contratación, se fomenta la inclusión laboral de las mujeres en todas las etapas de su vida. Las cifras respaldan la necesidad de esta medida. Según estadísticas laborales en Colombia, el desempleo femenino es del 10.7%, en comparación con el 6.3% en hombres, y la brecha salarial entre géneros alcanza el 21%. Estas disparidades evidencian la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de las barreras de género en el mercado laboral (Mejía, 2023).

La persistencia de roles de género culturalmente asignados ha generado una marcada disparidad en la participación laboral entre hombres y mujeres en Colombia. Este contraste se evidencia en la reducción significativa de la oferta laboral femenina en comparación con la masculina, especialmente debido a la asignación tradicional de roles de cuidado del hogar a las mujeres. Como resultado, la oferta laboral femenina se reduce en un 17.5%, mientras que la masculina solo se reduce en un 2.5%. Por lo tanto, esta situación refleja una contradicción anacrónica y falaz entre maternidad y productividad, que ha limitado históricamente la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, medidas como la extensión del fuero de paternidad contribuyen a luchar contra estas diferencias al reconocer la importancia de involucrar a los padres en la responsabilidad del cuidado y sustento de los hijos (Cárdenas, 2015).

Al promover la igualdad de género y la distribución equitativa de responsabilidades familiares, estas medidas constituyen un avance hacia la eliminación de las brechas de género en el ámbito laboral y la garantía del bienestar de los menores. Además, esta intervención busca armonizar las obligaciones filiales con el entorno laboral, reconociendo el derecho de los menores a contar con el cuidado y la protección necesarios para su desarrollo integral.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 13 de 20

#### **4. PERSPECTIVAS FUTURAS Y RECOMENDACIONES PARA LA PROTECCIÓN FAMILIAR EN EL TRABAJO**

Las estadísticas del DANE y del DNP revelan una brecha significativa en el empleo y el desempleo entre hombres y mujeres en Colombia. En el trimestre móvil mayo-julio de 2021, la tasa de desempleo para las mujeres fue del 19,1%, mientras que para los hombres fue del 11,8%, una diferencia de más de siete puntos porcentuales. Por ende, el 45% de las mujeres desocupadas pertenecen al grupo de jóvenes entre 14 y 28 años. De la misma manera, estas cifras muestran una diferencia sistemática en el empleo y la contratación por género, especialmente en un rango de edades que coincide con la etapa más fértil de la vida reproductiva de las mujeres. Además, históricamente, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha sido más baja que la de los hombres. En el año 2020, la brecha de participación entre hombres y mujeres fue de veintitrés puntos porcentuales, lo que indica una persistente desigualdad en el acceso al mercado laboral (Mejía, 2023).

Al mismo tiempo, esta desigualdad se ve agravada por la brecha salarial, donde los hombres perciben en promedio un 14,5% más de ingresos que las mujeres. La pandemia del COVID-19 ha exacerbado esta situación, con un impacto desproporcionado en las cargas y responsabilidades del hogar para las mujeres. Ante esta realidad, es evidente la necesidad de implementar normas, políticas y prácticas laborales efectivas y equitativas que promuevan la inclusión de las mujeres en el mercado laboral y garanticen la igualdad de oportunidades. Siendo un factor importante la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, se debe entender que también se garantizará especialmente a través de la licencia de paternidad, licencia que juega un papel crucial en este aspecto (Cerquera, 2022).

La evolución de la licencia de paternidad en diferentes países miembros de la OCDE ofrece perspectivas interesantes y sugerencias para mejorar la protección familiar en el ámbito laboral. Suecia, por ejemplo, ha establecido un modelo exitoso con una licencia de paternidad que ha ido aumentando con el tiempo hasta llegar a los 16 meses

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO</b> <b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS</b> <b>JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 14 de 20

en la actualidad. Este sistema ha contribuido significativamente a reducir la brecha de discriminación por género y promover la equidad de género, convirtiéndose en un referente en la corresponsabilidad en la crianza y en la promoción de la licencia paterno-maternal.

Otros países, como Noruega, Dinamarca, Islandia, Francia, y España, también han seguido el ejemplo de Suecia y han implementado políticas de licencia de paternidad con varios meses, reconociendo la importancia de involucrar a los padres en el cuidado de los hijos desde el nacimiento. En América Latina, aunque más rezagada en comparación con los países escandinavos, también se han dado pasos hacia la implementación de licencias de paternidad. Colombia, por ejemplo, estableció antecedentes en el 2002, seguido de otros países como Cuba, Venezuela, Brasil, Ecuador y Chile en años posteriores. En México, la figura de la paternidad responsable se promulgó en el año 2012 (Ardila & Millán, 2022).

Estos avances muestran una tendencia hacia la promoción de la igualdad de género y la corresponsabilidad en la crianza desde una perspectiva laboral. Sin embargo, aún queda mucho por hacer. Lo que significa que, no solamente basta con la implementación del fuero de paternidad y proteger de esta manera la estabilidad económica, familiar y social de la madre gestante y del menos, sino que también se necesitan políticas más amplias y efectivas que garanticen una protección adecuada para las familias en el trabajo, incluyendo licencias de paternidad más prolongadas y flexibles, así como medidas que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El proyecto de reforma laboral presentado por el gobierno de Gustavo Petro respecto a la licencia de paternidad en Colombia refleja una perspectiva prometedora para la protección familiar en el ámbito laboral. La propuesta de aumentar progresivamente la duración de la licencia de paternidad hasta alcanzar las 12 semanas para el año 2025 es un paso significativo hacia la promoción del cuidado equitativo de los hijos y el fomento de la corresponsabilidad en el hogar. La modificación del párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de ser aprobada, establecería un marco legal más

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 15 de 20

favorable para los padres trabajadores, otorgándoles un mayor tiempo para dedicarse al cuidado y atención de sus hijos recién nacidos o adoptados. Esta medida contribuiría a fortalecer el vínculo paterno-filial desde los primeros momentos de vida del niño o niña, promoviendo una crianza más equitativa y enriquecedora para toda la familia (Mejía, 2023).

Es importante destacar que, según la propuesta, la licencia de paternidad seguiría aplicándose tanto para hijos nacidos del cónyuge o compañero permanente como para los padres adoptantes, manteniendo su carácter inclusivo y no discriminatorio. Además, se especifica que el único requisito para obtener la licencia remunerada es la presentación del registro civil de nacimientos a la EPS dentro de los treinta días siguientes al nacimiento, lo cual simplifica el proceso para los padres. En cuanto a las perspectivas futuras y recomendaciones para la protección familiar en el trabajo, es fundamental que esta propuesta sea debatida y evaluada exhaustivamente en las comisiones correspondientes del Congreso de la República. Se deben considerar aspectos como la viabilidad financiera para empleadores y la necesidad de garantizar que la licencia de paternidad sea efectivamente utilizada por los padres trabajadores. Además, es crucial acompañar esta medida con políticas y programas de sensibilización y apoyo que promuevan una cultura organizacional que valore y promueva la participación activa de los padres en el cuidado de sus hijos.

## CONCLUSIONES

A pesar de los avances en el ordenamiento jurídico colombiano en términos de protección a la maternidad tanto para madres gestantes trabajadoras, como para las que no se encuentran en vinculación laboral, la corresponsabilidad en el cuidado del menor y el bienestar de ambos padres, aún existen desafíos significativos en cuanto al uso efectivo de estos derechos. Una de las principales barreras a superar es el desconocimiento por parte de las empresas de la obligatoriedad que tienen para la protección del fuero de paternidad y la naturaleza cultural, ya que persisten estereotipos de género arraigados que asignan roles específicos a hombres y mujeres en la crianza de los hijos. Para abordar esta

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO</b> <b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS</b> <b>JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 16 de 20

cuestión, es fundamental promover una cultura organizacional en las empresas, que vaya encaminada al cumplimiento de la ley laboral y a la protección de la familia, y una mayor participación de los padres en la crianza de sus hijos, normalizando y fomentando la idea de la corresponsabilidad parental.

Del mismo modo, es necesario desarrollar políticas públicas efectivas que respalden y faciliten el uso efectivo de estos derechos por parte de los padres trabajadores, de los cuales dependen las madres en estado de gestación. Esto podría incluir medidas como la creación de programas de sensibilización y capacitación dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores, así como la implementación de incentivos para las empresas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. El aumento de la licencia de paternidad es un factor crucial en la búsqueda de equidad de género tanto en el ámbito laboral como en la relación trabajo-vida familiar. Diversos estudios, como el realizado por Dahl y Moretti y publicado en Noruega, han demostrado que las nuevas legislaciones que amplían las licencias para los padres tienen un impacto significativo en la redistribución de las responsabilidades de crianza entre hombres y mujeres. Este cambio contribuye a romper estereotipos arraigados culturalmente que asignan tradicionalmente a las mujeres el rol principal en el cuidado de los hijos.

No se puede entender la protección de la madre gestante únicamente a través del fuero de paternidad, toda vez que, se debe garantizar una protección integral de la madre y del menor y esto se puede lograr también cuando se fomenta la participación activa en el cuidado de los hijos desde los primeros días de vida. Esta redistribución equitativa de las responsabilidades en el hogar y la crianza no solo fortalece los lazos familiares, sino que también mejora el bienestar y la calidad de vida de todos los miembros de la familia. Además, esta mayor implicación de los padres en la crianza puede traducirse en un mejor rendimiento en el trabajo, ya que las preocupaciones relacionadas con las responsabilidades familiares se reducen. En cuanto a la reforma propuesta por el presidente Petro para ampliar la licencia de paternidad progresivamente hasta llegar a 12 semanas para el año 2025, podría representar un avance significativo en la protección de la familia y la equidad de género en el ámbito laboral. Esta reforma proporcionaría a los padres más tiempo para estar con sus hijos recién nacidos, promoviendo una mayor

**Comentado [MS3]:** Corregir redacción

**Comentado [AP4R3]:** Corregido.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 17 de 20

corresponsabilidad en el cuidado de los menores y contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.

El aumento de la licencia de paternidad es un factor crucial en la búsqueda de equidad de género y la protección de la familia, tanto en el ámbito laboral como en la relación trabajo-vida familiar. Diversos estudios, como el realizado por Dahl y Moretti y publicado en Noruega, han demostrado que las nuevas legislaciones que amplían las licencias para los padres tienen un impacto significativo en la redistribución de las responsabilidades de crianza entre hombres y mujeres. Este cambio contribuye a romper estereotipos arraigados culturalmente que asignan tradicionalmente a las mujeres el rol principal en el cuidado de los hijos.

La implementación de políticas laborales flexibles, como el teletrabajo y los horarios flexibles, es otra recomendación importante. Estas políticas permiten a los padres conciliar sus responsabilidades laborales con las familiares, lo que mejora su bienestar y calidad de vida. Además, la adopción de permisos parentales remunerados facilita que los padres puedan tomar tiempo para cuidar de sus hijos sin poner en riesgo su estabilidad laboral o sus ingresos económicos.

La promoción de la igualdad de oportunidades laborales es fundamental para eliminar los sesgos de género en el lugar de trabajo. Esto implica garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los empleados, independientemente de su género o situación familiar. Las leyes y regulaciones laborales deben ser diseñadas de manera que fomenten la igualdad de género y prevengan cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

La sensibilización y educación son herramientas clave para promover una cultura organizacional que valore y apoye la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos. Campañas de sensibilización y programas educativos dirigidos a empleadores y empleados pueden ayudar a superar estereotipos de género y promover una mayor aceptación de la corresponsabilidad en la crianza.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO</b> <b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS</b> <b>JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 18 de 20

Finalmente, para garantizar una protección efectiva tanto a la madre gestante como al menor de edad, es importante promover un equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales tanto para el padre como para la madre. En consecuencia, no basta con entender la protección de la madre gestante mediante el fuero de paternidad, sino que también es crucial implementar políticas que eliminen las barreras de género y fomenten la equidad en las responsabilidades parentales entre ambos progenitores.

## REFERENCIAS

- Ardila, S., & Millán, S. Y. A. (2022). Lineamientos normativos del Nasciturus en Colombia: derechos fundamentales a la vida, los alimentos, la filiación y el reconocimiento como persona. *Universidad Libre de Colombia*.  
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/22729>
- Bayona, A. D. M., & Milla, A. (2023). Las élites del pensamiento jurídico en Colombia: rupturas en el saber del derecho. *Novum Jus*, 17(3).  
<https://doi.org/10.14718/novumjus.2023.17.3.10>
- Cárdenas, F. M. (2015). Protección a la madre gestante y en etapa de lactancia. *Revista Republicana*, (8).  
<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/135>
- Cerquera, R. D. (2022). *Criterios Jurisprudenciales y legales para que opere la garantía del fuero de paternidad a los trabajadores en Colombia*.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20552/CRITERIOS%20JURISPRUDENCIALES%20Y%20LEGALES%20PARA%20QUE%20OPERE%20LA%20GARANT%C3%8DA%20DEL%20FUERO%20DE%20PATERNIDAD%20A%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Congreso de Colombia. (2011). Ley 1468 de 2011. *Diario Oficial 48116*, 2011(48).
- Congreso de Colombia. (2021). *Ley 2141 Por Medio De La Cual Se Modifican Los Artículos 239 Y 240 Del Cst, Con El Fin De Establecer El Fuero De Paternidad*.

**Comentado [MS5]:** Ajustar y limpiar referencias para realizar la última entrega en la fecha del cronograma

**Comentado [AP6R5]:** Corregido.

	<b>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		Página 19 de 20

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 755 de 2002. Diario Oficial de Colombia*, 878(julio 23).

Congreso de la República de Colombia. (2017). *Ley 1822 de 2017*. Diario Oficial de Colombia.

Corredor, & Rios. (2022). Licencia de maternidad: un análisis comparado en Colombia, Chile y Ecuador. . *Universidad Libre de Colombia* .  
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23810>

Corte Constitucional. (2003). *Sentencia T-1078*.  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-1078-03.htm>

Corte Constitucional. (2010). *Sentencia C-543*.  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/C-543-10.htm#:~:text=Seg%C3%BAAn%20lo%20dispuesto%20en%20este,en%20la%20%C3%A9poca%20del%20parto>.

Mejía, Q. T. (2023). Protección a la paternidad y sus efectos en la inclusión femenina en el empleo. Universidad EAFIT. *EAFIT*.  
<https://repository.eafit.edu.co/items/6b013603-5f02-491f-a60e-fce897936dfb>

Ministerio de Protección Social. (1951). Código Sustantivo del Trabajo - Ministerio del trabajo. In *Ministerio de Protección Social*.

Monsalve, G. A. (2014). Sentencia de 27 de noviembre de 2014, exp. 54001-23-33-000- . *Consejo de Estado* . <https://www.icef.com.co/component/k2/item/1088-despido-de-mujer-en-embarazo-conllevar-a-proteccion-sustitutiva>

Montagut, G. A. (2022). *Análisis jurídico sobre la evolución jurisprudencial y normativa del fuero de paternidad asociado a la igualdad de género en Colombia – período de estudio año 2017 al 2021* . .  
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23578>

	<p align="center"><b>ARTÍCULO ACADÉMICO</b>  <b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b>  <b>FACULTAD DE CIENCIAS</b>  <b>JURÍDICAS Y POLÍTICAS</b></p>	<b>Código:</b> F-DO-0038
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 20 de 20

Ortega, T. C. (2020). *Fuero de la maternidad extendida: como protección a la madre e hijo. Bachelor's thesis, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas.*