

República de Colombia



Corte Constitucional

## COMUNICADO 53

4 y 5 de diciembre de 2024

### Sentencia C-517 de 2024 (5 de diciembre)

M.P. Diana Fajardo Rivera

Expediente 15905

**Corte declara inconstitucional las expresiones que limitaban el fuero de paternidad únicamente a los eventos en que la mujer gestante o lactante carece de empleo formal y reconoce el fuero sin restricción**

#### 1. Norma demandada

“Ley 2141 de 2021

(agosto 10)

“Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad”

El Congreso de Colombia,

Decreta

(...)

**Artículo 1o.** Modifíquense los numerales 2 y 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónese 1 numeral nuevo, así:

#### **Artículo 239. Prohibición de despido.**

(...)

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)”.

## 2. Decisión

Declarar **INEXEQUIBLES** las expresiones “y no tenga un empleo formal” así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” contenidas en el artículo 1° numeral 5 parcial de la Ley 2141 de 2021.

## 3. Síntesis de los fundamentos

La Sala Plena de la Corte Constitucional estudió si es constitucional que el fuero de paternidad solo surja cuando el trabajador acredite que la mujer gestante o lactante carece de empleo formal. Para los demandantes la expresión “y no tenga un empleo formal” contenida en el artículo 1° numeral 5 de la Ley 2141 de 2021 vulnera los principios de igualdad y no discriminación, así como el trabajo en condiciones dignas y justas, al excluir a los trabajadores que serán padres, de la protección contra el despido, cuando la mujer gestante tenga un empleo formal, pues incorpora un trato inequitativo, que no tiene en cuenta el reparto de las responsabilidades familiares.

La Sala Plena luego de analizar que la demanda es apta, y que debe integrar la expresión “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” fijó el problema jurídico en resolver si ¿el artículo 1° numeral 5 parcial de la Ley 2141 de 2021 vulnera los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación y al trabajo en condiciones dignas y justas, al negar el fuero de paternidad a los trabajadores cuya mujer gestante tenga un empleo formal?

Luego, como metodología para la decisión, la Sala explicó cómo opera la discriminación directa e indirecta, cuál es el alcance de la licencia y del fuero de paternidad y reiteró las reglas de protección de su estabilidad. Puntualizó que dentro de los mecanismos para que las personas en el trabajo puedan obtener remedio ante abiertas posiciones de desventaja están los fueros, que son una figura creada para que, a través de procedimientos ágiles y con la decisión de un tercero neutral, se pueda establecer si la terminación de una relación laboral estuvo mediada o no por razones jurídicas o discriminatorias.

La Sala Plena explicó que el fuero materno pretendió contrarrestar los despidos o terminaciones laborales, fundadas en la sospecha de que las mujeres no tendrían tiempo suficiente para maternar y trabajar y además no le darían prioridad a su proyecto de vida laboral. Las iniciales discusiones en torno a este dispositivo para las mujeres se fundaron en una idea de necesidad de tiempo para reparar el cuerpo físico y emprender el sostenimiento vital del recién nacido. Sin embargo, esto fue insuficiente, pues la crianza del recién nacido no es una obligación exclusiva de la mujer, sino que incorpora los deberes y derechos del hombre en relación con las responsabilidades familiares.

Es precisamente esa comprensión la que, a juicio de la Corte, ha ido ampliando progresivamente los tiempos de licencias entre los hombres y las mujeres a cargo de los recién nacidos, y la que ha reconocido que, para superar la división sexual del trabajo, específicamente los hombres deben implicarse decididamente en la crianza y sostenimiento de la vida, por ser su deber y su corresponsabilidad.

El fuero ha sido utilizado como la herramienta que puede blindar a las personas de retiros discriminatorios por haber decidido tener hijos, conformar una familia o tener responsabilidades familiares. En el fondo, pretenden paliar la disputa por la disponibilidad de tiempo y un proyecto por fuera del trabajo subordinado. No es extraño así entender que es la figura más utilizada en el empleo para contrarrestar las sanciones por maternidad.

Para la Corte, el fuero paterno se inscribe en la finalidad, de que el hombre debe asumir, en igualdad de responsabilidades familiares, la crianza de los hijos, la entrega de los tiempos de cuidado, el reparto de las tareas y el sostén económico, y no en la que sea el hombre quien debe responder económicamente por la mujer, que es una concepción paternalista y patriarcal.

Por último, la Sala Plena, se refirió al alcance normativo del artículo 1° de la Ley 2141 de 2021 y de la Sentencia C-005 de 2017, como precedente relevante, y concluyó que las expresiones “y no tenga un empleo formal” así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo”, son inconstitucionales, pues introducen un trato discriminatorio respecto de los trabajadores que comparten efectivamente la gestación y crianza con mujeres que tienen empleo formal. Aseguró que el fuero paterno tiene la finalidad de que el padre y la madre asuman las responsabilidades de cuidado, independientemente de sus condiciones económicas, y que los sistemas laborales deban introducir, como una dimensión del trabajo en condiciones dignas y justas, mecanismos de redistribución equitativa en la crianza de los hijos e hijas.