

Alcances y Nuevos Horizontes de la Licencia y del Fuero de Paternidad en Colombia

Segundo Jurado Muñoz

Programa en Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Asesor Magíster Francisco Edmundo Paz Obando

San Juan de Pasto

2025

Alcances y Nuevos Horizontes de la Licencia y del Fuero de Paternidad en Colombia

Autor:

Segundo Jurado Muñoz

Programa en Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en este proyecto de trabajo de grado son responsabilidad única y exclusiva del estudiante.

Nota de Aceptación

Firma Presidente de la Sustentación

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, febrero de 2025.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte de este proceso y que, con su apoyo y dedicación, han hecho posible la culminación de este proyecto de vida.

A mis padres, por su amor incondicional, su paciencia y su apoyo constante. Gracias por siempre estar ahí para darme fuerzas cuando más lo necesito y por enseñarme la importancia de la perseverancia y el esfuerzo.

A mi familia, por su comprensión, apoyo emocional y por motivarme a seguir adelante, incluso en los momentos de duda. Su confianza en mí ha sido una fuente de inspiración.

A mis docentes, por su guía, por los conocimientos impartidos y por las valiosas recomendaciones durante el desarrollo de este trabajo. Sus enseñanzas han sido fundamentales para mi crecimiento académico y personal.

A mis compañeros de carrera, por su camaradería, por los momentos de trabajo en equipo y por el apoyo mutuo. Las experiencias compartidas han hecho que este camino fuera más llevadero y enriquecedor.

A todos ustedes, muchas gracias. Este logro es fruto de la colaboración, el esfuerzo y el apoyo que he recibido.

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la perseverancia y la dedicación. Sin su respaldo y sus sacrificios, este logro no habría sido posible.

A mis profesores y compañeros, por su orientación, conocimiento y por contribuir al crecimiento de esta investigación con sus valores.

Finalmente, a mí mismo, por nunca rendirme y por mantener la fe en este proceso, aunque a veces parecía incierto. Esta tesis es el reflejo de todo lo que he aprendido y de todo lo que aún me queda por aprender.

CONTENIDO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)

Tema u objeto de investigación	15
Problema de investigación	16
Delimitación	16
Justificación	17
Objetivos (General, Específicos)	19
Línea de investigación	19
Marcos de referencia	20
Metodología (Paradigma, Enfoque, Método)	31
Fuentes de información	32

ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPITULO 1. CRITERIOS DIFERENCIADORES DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y LOS PRINCIPIOS QUE PERMITEN ESTABLECER LA IMPORTANCIA DE LA EXISTENCIA DE LA MISMA DENTRO DE LA RELACION LABORAL.

	33
1.1. Licencia de maternidad.	33
1.2. Definición de la licencia de paternidad y referentes internacionales.	34
1.3 Diferencias entre la licencia de paternidad y otras licencias.	36
1.3.1. Licencia por calamidad doméstica.	36
1.3.2. Licencia por luto.	36
1.3.3. Licencia por sufragio.	36
1.3.4. Comparación general	36

CAPÍTULO 2. EVOLUCION DE LA LICENCCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA DESDE LOS ANTECEDENTES DE LA LEY MARIA (LEY 755 DEL 2002) HASTA EL ACCESO A LA MISMA DESDE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TERMINOS DEL DECRETO 2126 DE 2023-

	38
2.1. Evolución histórica de la licencia de paternidad en Colombia.	38

2.2. La licencia de paternidad en el sistema general de seguridad social en salud.	42
CAPÍTULO 3. PRINCIPALES CONCECUENCIAS LEGALES TANTO PARA EL TRABAJADOR COO PARA EL EMPLEADOR QUE TRAERIA EL AUMENTO DEL TERMINO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, ESPECIFICAMENTE FRENTE AL FUERO DE PATERNIDAD TENIENDO ENCUESTA TAMBIEN LO COMTEMPLADO EN LA SENTENCIA T 079 DEL MAGISTADO PONENTE JOSE FERNANDO REYES CUARTAS.45	
3.1. Los fueros laborales.	45
3.2. Definición de fuero de paternidad y referentes internacionales.	45
3.3. Diferencia entre el fuero de paternidad y otros fueros en Colombia	47
3.3.1. Fuero sindical.	47
3.3.2. Fuero de salud.	47
3.3.3 Fuero de prepensionado.	48
3.3.4. Fuero por acoso laboral.	48
3.3.5. Comparación general	48
3.3.6. Evolución histórica del fuero de paternidad en Colombia.	49
3.3.7. Panorama actual del fuero de paternidad.	51
3.3.8. Consecuencias de la ampliación de la licencia de paternidad para las y los trabajadores colombianos.	53
3.3.8.1. Aumento del tiempo de cuidado de sus hijos.	53
3.3.8.2. Participación de los padres en el desarrollo infantil.	53
3.3.8.3. Impacto positivo en la familia del trabajador beneficiario de la licencia.	54
3.3.9. Consecuencias para los empleadores en Colombia.	54
3.3.9.1. Costos adicionales.	55
3.3.9.2. Retención de talento.	55
CONCLUSIONES.	56
RECOMENDACIONES.	59
REFERENCIAS.	

RESUMEN

En Colombia, la licencia de paternidad es un derecho que permite a los padres ausentarse del trabajo con remuneración durante dos semanas tras el nacimiento o adopción de un hijo. Regulada por la Ley 2114 de 2021 y el Decreto 2126 de 2023, esta medida busca fomentar la corresponsabilidad en la crianza y fortalecer la equidad de género en el hogar y el ámbito laboral. El fuero de paternidad complementa esta garantía al proteger a los padres trabajadores de despidos sin justa causa durante la licencia y algunos meses después. Consagrado en la Ley 2141 de 2021 y respaldado por la Sentencia C-517 de 2024, este mecanismo busca asegurar la estabilidad laboral y económica de las familias, permitiendo que los padres ejerzan su derecho a la licencia de paternidad, sin temor a represalias.

Los beneficios de la licencia de paternidad son amplios. Desde el punto de vista del desarrollo infantil, la presencia del padre en las primeras semanas de vida fortalece el vínculo afectivo y tiene un impacto positivo en el desarrollo emocional y cognitivo del niño. A nivel social, esta medida ayuda a desmitificar la idea de que el cuidado infantil es exclusivamente responsabilidad de la madre, promoviendo la participación de los hombres en la crianza y fomentando un cambio cultural hacia una mayor corresponsabilidad en las labores del hogar.

Esta figura representa un avance fundamental en el Derecho Laboral Colombiano. No solo garantizan el bienestar de los hijos y la estabilidad de las familias, sino que también promueve la equidad de género y refuerzan la importancia de la corresponsabilidad en la crianza. Su fortalecimiento y las posibilidades de ampliación contribuirían a una sociedad más justa e inclusiva, en la que hombres y mujeres puedan equilibrar mejor su vida familiar y laboral.

Palabras clave: licencia, fuero, paternidad, estabilidad, laboral

ABSTRACT

In Colombia, parental leave is a right that allows fathers to take two weeks of paid leave from work after the birth or adoption of a child. Regulated by Law 2114 of 2021 and Decree 2126 of 2023, this measure seeks to promote co-responsibility in parenting and strengthen gender equality at home and in the workplace. Paternity protection complements this guarantee by protecting working fathers from dismissal without just cause during the leave and a few months after. Enshrined in Law 2141 of 2021 and supported by Judgment C-517 of 2024, this mechanism seeks to ensure the employment and economic stability of families, allowing fathers to exercise their right to parental leave without fear of retaliation.

The benefits of parental leave are extensive. From the point of view of child development, the presence of the father in the first weeks of life strengthens the emotional bond and has a positive impact on the emotional and cognitive development of the child. At a social level, this measure helps to demystify the idea that childcare is exclusively the mother's responsibility, promoting the active participation of men in child-rearing and fostering a cultural change towards greater co-responsibility in household chores.

This figure represents a fundamental advance in Colombian Labor Law. Not only does it guarantee the well-being of children and the stability of families, but it also promotes gender equality and reinforces the importance of co-responsibility in child-rearing. Its strengthening and the possibilities of expansion would contribute to a more just and inclusive society, in which men and women can better balance their family and work life.

Keywords: leave, protection, paternity, stability, labor

INTRODUCCIÓN

En Colombia, la licencia de paternidad es un permiso remunerado que se otorga a los padres tras el nacimiento (o adopción de un hijo), para que puedan acompañar a la madre y al recién nacido. Actualmente, su duración es de dos semanas, con el objetivo de promover la corresponsabilidad en el cuidado del bebé. Por otro lado, el fuero de paternidad es una protección laboral que impide el despido injustificado de los padres trabajadores durante un tiempo determinado tras el nacimiento de sus hijos. Este fuero busca garantizar estabilidad laboral para quienes asumen la paternidad. Ambos mecanismos buscan equilibrar la vida familiar y laboral, beneficiando no solo a la familia inmediata, sino también a la sociedad en general.

En este trabajo se exploran algunas de las razones que destacan la relevancia de esta licencia en el contexto del Derecho Laboral Colombiano, teniendo en cuenta el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021 y reglamentado por el Decreto 2126 de 2023; y se complementa con el necesario estudio del fuero que acompaña al progenitor, consagrado en los artículos 239 y 241 *ibidem*, modificados por la Ley 2141 de 2021, y del mismo modo se estudian algunas de las iniciativas legales que buscan ampliar esta garantía.

Menciónese que la licencia de paternidad en Colombia fomenta la igualdad de género al permitir que los padres compartan las responsabilidades del cuidado del recién nacido. Esta medida, fortalecida por la Ley 2114 de 2021, contribuye a desmontar estereotipos de género tradicionales que asumen que el cuidado de los hijos es exclusivamente una tarea femenina, promoviendo así una mayor equidad en el hogar y en el lugar de trabajo. La legislación colombiana reconoce este derecho, alineándose con las tendencias globales de promover la igualdad de género.

Además, tiene un impacto positivo en el desarrollo emocional y psicológico del niño recién nacido o adoptado. La presencia temprana del padre crea un vínculo afectivo más fuerte, lo que es crucial para el bienestar emocional del bebé. Estudios demuestran que los niños cuyos padres participaron activamente en su cuidado desde el nacimiento presentan mejores resultados en términos de desarrollo cognitivo y social. La ley colombiana, al otorgar este derecho y fortalecerlo con el Decreto 2126 de 2023, protege el interés superior del menor.

La implementación de dicha licencia también refleja una sociedad que valora la familia y el bienestar de sus ciudadanos. Políticas laborales que incluyen esta licencia muestran un

compromiso con la creación de un entorno más inclusivo y respetuoso, lo que puede mejorar la imagen y la reputación de las empresas y las instituciones que las adoptan. En Colombia, este enfoque se alinea con los principios constitucionales de dignidad humana y protección a la familia.

A nivel social, la licencia al progenitor promueve un cambio cultural hacia una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Este cambio es esencial para construir una sociedad más justa y equitativa, donde tanto hombres como mujeres puedan participar plenamente en la vida familiar y laboral sin sacrificar uno por el otro. La legislación colombiana, al reconocer y reforzar este derecho, contribuye a este cambio cultural tan necesario.

Así pues, la licencia de paternidad puede servir como un modelo positivo para las futuras generaciones. Al ver a sus padres involucrados activamente en su cuidado, los niños aprenden desde temprana edad la importancia de la igualdad y la cooperación en las responsabilidades familiares, lo que puede influir positivamente en sus propios comportamientos y actitudes en el futuro, por ello, la normativa colombiana, al promover este derecho, educa a las futuras generaciones en valores de igualdad y corresponsabilidad.

Por su parte, el fuero de paternidad, contemplado en la Ley 2141 de 2021, es otro elemento crucial que protege a los padres trabajadores de ser despedidos sin una justa causa durante el periodo de la licencia y algunos meses después de su finalización. Esta protección es fundamental para garantizar la estabilidad laboral de los padres y asegurar que puedan ejercer su derecho a la licencia sin temor a represalias o pérdida de empleo.

Gracias a su existencia, los progenitores pueden cumplir con sus responsabilidades familiares sin el miedo a perder su empleo, promoviendo una mayor corresponsabilidad en el cuidado del bebé y facilitando la estabilidad económica de la familia, toda vez que se necesita autorización expresa del Inspector del Trabajo para autorizar el despido, tal como lo establecen los numerales 5 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 1 del artículo 240 *ibidem*.

Jurídicamente, esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la compañera de vida, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que carece de un empleo o ingreso como independiente. La notificación al empleador podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar al menos prueba sumaria de la preñez de su esposa o

compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos de su EPS o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos legalmente reconocidos.

El fuero de paternidad también presenta un aporte positivo en el campo de la Seguridad Social, toda vez que obliga a formalizar las afiliaciones al sistema, ya que es deber del padre aspirante a esta garantía el comprobar que se encuentra debidamente afiliado a una entidad prestadora de salud (EPS) y tener al día sus aportes, aplicando este fuero únicamente si se demuestra que la madre no tiene cobertura en el sistema de salud contributiva, o lo que es lo mismo, está inactiva laboralmente, bien sea de forma dependiente o independiente.

Desde una perspectiva sociológica, se considera que este fuero fomenta la igualdad de género, al reconocer que tanto el padre como la madre tienen roles activos en la crianza, lo que contribuye a romper estereotipos de género tradicionales. Esta situación motivó el fallo trascendental contenido en la Sentencia C-517 de 2024, donde la Corte Constitucional declaró inconstitucionales las disposiciones que limitaban el fuero de paternidad únicamente a los casos en los que la mujer gestante o lactante careciera de empleo formal.

En resumen, la licencia de paternidad es un derecho fundamental que reconoce la importancia del papel del padre en la crianza de los hijos. Garantizar este derecho, como lo hace el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021 y el Decreto 2126 de 2023 y la derivada garantía del fuero de paternidad desarrollada en la jurisprudencia desde 2017, pero reforzada con la Ley 2141 de 2021 y la Sentencia C-517 de 2024, es un paso hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas tengan la oportunidad de participar plenamente en la vida familiar y laboral.

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)

1. Tema u objeto de investigación

Estudiar los alcances y nuevos horizontes de la Licencia y del Fuero de Paternidad en Colombia. Para desarrollar el objeto de la investigación es necesario tener en cuenta el fundamento constitucional, legal y jurisprudencial de la configuración de la referida licencia, como también de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de paternidad, de igual manera se identificarán algunas consecuencias de la posible ampliación de tal prerrogativa a favor de los padres.

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema de investigación

Desde los orígenes del Código Sustantivo del Trabajo se ha reconocido que, si bien en Colombia un porcentaje significativo de mujeres están vinculadas a trabajos remunerados, esto no las exime de realizar actividades de cuidado no remunerado después de su jornada laboral, de ahí el surgimiento de la Licencia de Maternidad y no fue sino hasta la Ley 755 de 2002 que se habló legalmente de Licencia de Paternidad, estableciéndola inicialmente en 8 días. Esto significaba que muchas parejas gestantes debían cumplir con dos jornadas laborales diarias de manera constante, lo que afecta negativamente su calidad de vida. Según el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones: los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requieran del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

Sin embargo, la falta de reglamentación de muchas de estas normas, su desconocimiento y el hecho de que la disposición establezca que es una iniciativa del empleador han impedido su aplicación efectiva. Como resultado, la maternidad penaliza las carreras laborales de las mujeres, y la falta de medidas de conciliación refuerza la brecha de género en el trabajo.

En la publicación de la OIT “Un paso decisivo hacia la igualdad de género en pos de un mejor futuro del trabajo para todos”, se evidencia cómo la maternidad es penalizada en tres sentidos: acceso al empleo, lo que se traduce en las más altas tasas de desempleo para las mujeres madres; salarios, que muestran mayores brechas en comparación con sus pares masculinos; y menor acceso a cargos de liderazgo.

Estas situaciones solo pueden contrarrestarse generando medidas de conciliación entre el trabajo no remunerado y el trabajo asalariado, y abriendo espacios para democratizar el cuidado dentro de las familias, a través del aumento de la licencia de paternidad y de las consecuencias que de ella se derivan como el fuero de paternidad, tal como lo señaló la Corte Constitucional en

la Sentencia C-005 de 2017, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, donde se atacó la constitucionalidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950. Es crucial promover la responsabilidad compartida del cuidado, buscando identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres accedan a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Al hacerlo, se puede disminuir la brecha salarial de género y fomentar la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

En este contexto, la Ley 2114 de 2021 amplía la licencia de paternidad y crea la licencia parental compartida o la licencia parental flexible de tiempo parcial. Con esta decisión, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo. La ampliación progresiva de esta licencia beneficiará tanto a los recién nacidos del cónyuge como a la madre compañera permanente y al padre adoptante.

La implementación de estas políticas, con el Decreto 2126 de 2023 no solo busca mejorar la calidad de vida de las familias, sino también promover una sociedad más equitativa e inclusiva. Del mismo modo, la corresponsabilidad en el cuidado y la equidad en el ámbito laboral son pilares fundamentales para reducir las desigualdades de género y garantizar que tanto hombres como mujeres puedan desarrollar plenamente su potencial tanto en el trabajo como en el hogar, tal como lo recuerda la Sentencia T-079 de 2024 del Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas.

2.2 Formulación del problema de investigación

¿Cuáles son los alcances y los nuevos horizontes de la Licencia y del Fuero de Paternidad en Colombia?

3. Delimitación

3.1.1. Espacial

La investigación está orientada a analizar los alcances y nuevos horizontes de la Licencia de Paternidad en Colombia, específicamente su duración y cómo los nuevos términos de esta, regulados en la Ley 2114 de 2021, han tenido consecuencias valiosas, tales como la evolución de la figura del Fuero de Paternidad, la cual, si bien una vez fue eminentemente jurisprudencial, hoy goza de protección legal.

3.1.2. Temporal

El desarrollo del proceso investigativo propuesto se efectúa dentro de los años 2002 en adelante, la teniendo como punto de partida la “Ley María” o 755 de ese año, la Sentencia C-005 de 2017 Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva y especialmente desde el año 2021 con la expedición de las Leyes 2114 y 2141, el Decreto 2126 de 2023, la Sentencia T-079 de 2024, Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas y alguna propuesta de reforma laboral y la Sentencia C-517 de 2024 Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera, todo en razón de exponer los principales avances en ese campo del derecho del trabajo.

4. Justificación

Estudiar la evolución de la licencia de paternidad en Colombia es crucial para comprender los avances y desafíos en la política de igualdad de género y bienestar familiar. La Ley 755 de 2002 fue un punto de partida significativo, estableciendo por primera vez el derecho a una licencia de paternidad remunerada de cuatro días. Este marco legal inicial marcó un cambio en el reconocimiento del rol activo de los padres en el cuidado de los hijos recién nacidos. Sin embargo, las limitaciones de esta ley en términos de duración y alcance hicieron evidente la necesidad de reformas para abordar de manera más efectiva las necesidades de las familias colombianas y avanzar hacia una mayor equidad de género.

La Ley 2114 de 2021 representó un avance significativo al ampliar la licencia de paternidad a dos semanas y al introducir la licencia parental compartida y flexible. Estas modificaciones respondieron a una creciente demanda social de mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y a la necesidad de políticas que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y familiar. La ampliación de la licencia de paternidad busca no solo apoyar el bienestar de los recién nacidos y sus madres, sino también desafiar los estereotipos de género tradicionales y promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

El Decreto 2126 de 2023 complementó estas reformas al establecer disposiciones específicas para la implementación de las licencias de paternidad y parental, asegurando que las empresas y los empleados tengan claridad sobre sus derechos y obligaciones. Este decreto es fundamental para la operacionalización de las leyes mencionadas, garantizando que los derechos reconocidos en la legislación sean efectivamente accesibles y aplicables en el día a día laboral.

La reglamentación detallada ayuda a prevenir interpretaciones ambiguas y facilita el cumplimiento por parte de los empleadores.

La Sentencia T-079 de 2024 Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas de la Corte Constitucional, reafirma la importancia de la licencia de paternidad al abordar casos específicos y establecer precedentes sobre la interpretación y aplicación de estos derechos, este fallo no solo protege los derechos individuales de los padres trabajadores, sino que también envía un mensaje claro sobre el compromiso del sistema judicial colombiano con la igualdad de género y el bienestar familiar. La jurisprudencia de la Corte es crucial para consolidar los avances legislativos y asegurar que las políticas públicas evolucionen en consonancia con los principios de justicia y equidad.

Por su parte, es importante realizar un estudio conjunto de la evolución del fuero de paternidad en Colombia para comprender cómo ha avanzado la protección de los derechos laborales de los padres trabajadores y su impacto también en la equidad de género. La Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva, marcó un hito al reconocer la necesidad de proteger a los padres contra el despido injustificado durante el periodo de gestación y el postparto de la madre.

Ya se ha dicho que este Fallo sentó un precedente significativo al establecer que la protección del fuero de paternidad es esencial para asegurar que los padres puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin temor a represalias laborales. Además, subrayó que la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos es un derecho fundamental que debe ser protegido para promover la igualdad de género y el bienestar familiar, siguiendo el rumbo trazado por la Ley 1857 de 2017 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

Finalmente, la Ley 2141 de 2021 reforzó esta protección al introducir disposiciones específicas que garantizan la estabilidad laboral de los padres durante el periodo de paternidad. Esta norma amplió el alcance del fuero de paternidad, asegurando que los padres trabajadores no sean despedidos sin justa causa desde el momento en que notifican su estado de paternidad al empleador y durante el tiempo que dure la licencia de paternidad. Estudiar la transformación de estas normativas permite evaluar su efectividad en la práctica y su impacto en la reducción de la discriminación laboral por razones de paternidad.

Así pues, un análisis detallado puede ser útil para identificar posibilidades de mejora y proporcionar recomendaciones para fortalecer aún más la protección de los derechos de los padres trabajadores en Colombia, contribuyendo así a una mayor equidad en el ámbito laboral y a la promoción de un entorno más justo e inclusivo.

5. Objetivos

5.1. Objetivo general

Analizar los alcances y los nuevos horizontes de la Licencia y del Fuero de Paternidad en Colombia

5.2. Objetivos específicos

- 1.** Interpretar los criterios diferenciadores de la licencia de paternidad y los principios que permiten establecer la importancia de la existencia de misma dentro de la relación laboral.
- 2.** Relacionar la evolución de la licencia de paternidad en Colombia, desde los antecedentes de la Ley María (Ley 755 de 2002) hasta el acceso a la misma, desde la seguridad social en los términos del Decreto 2126 de 2023.
- 3.** Valorar las principales consecuencias legales tanto para el trabajador como para el empleador que traería el aumento del término de la licencia de paternidad, específicamente frente al fuero de paternidad, teniendo en cuenta también lo contemplado en la Sentencia T-079 de 2024 Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas.

6. Línea de investigación

El tema de investigación a desarrollar se concentrará en el grupo de investigación DIDS-Derecho, Innovación y Desarrollo Social; basado en un enfoque socio jurídico general, con el fin de estudiar el problema planteado, describirlo jurídicamente y ofrecer alternativas de solución a los conflictos investigados más allá de la mera evolución del problema jurídico, como por ejemplo la manera de acceder al goce material de la licencia de paternidad y las implicaciones que el aumento de su duración tendrían para el campo del fuero de paternidad.

Este grupo tiene un enfoque amplio que permitirá que la temática de la investigación, se desarrolle de manera integral de tal forma que se pueda lograr alternativas que permitan dar solución a la problemática presentada, buscando siempre la reflexión y que a futuro se pueda concientizar en que la licencia de paternidad no solo protege los derechos individuales de los padres trabajadores,

sino que también envía un mensaje claro sobre el compromiso del derecho laboral colombiano con la igualdad de género, la crianza efectiva de los más pequeños y el bienestar familiar.

7. Marcos de referencia

7.1. Marco teórico

7.1.1. Referente legal

La licencia de paternidad encuentra su fundamento en la Constitución Política, así, el artículo 13 enuncia que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”, de igual manera el artículo 42 establece que el “Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia”; a su vez, así, el artículo 42 establece que el “Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia”; a su vez, el artículo 44 señala como derechos fundamentales de los niños “el cuidado y amor” y el deber que tienen la familia, la sociedad y el Estado de garantizar su interés superior; y el artículo 53 incluye como principios fundamentales del trabajo, el derecho al descanso necesario y la protección especial a la mujer y a la maternidad, que por desarrollo jurisprudencial se extienden al padre trabajador de la criatura.

Al momento de expedir la Ley 50 de 1990 que reconocía el mencionado derecho, el Legislador consideró que la presencia del padre durante los primeros días de vida del recién nacido es fundamental para que el menor de edad pueda obtener un pleno desarrollo físico y emocional y, además, sirve para que se afiancen las relaciones paterno-filiales. En armonía con lo precedente, se expidió la Ley 755 de 2002 que consagraba la licencia de paternidad como una prestación autónoma, por oposición al modelo previsto anteriormente que contemplaba su acceso sujeto a la cesión de una semana de la licencia de maternidad. Luego la licencia de paternidad fue regulada por lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017.

En ese sentido, la Ley 2114 de 2021 modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que interesa en este trabajo en lo relativo a la licencia paternidad y como una expresión del principio de progresividad de la seguridad social, estableció como modalidades de esta, la licencia parental compartida, normativa que desde su exposición de motivos precisó su finalidad respecto a: (i) que los padres tengan opciones adicionales para cumplir con el deber de

cuidado y de esa manera, propender por la materialización del derecho fundamental de los niños a recibir el cuidado de los padres; (ii) disminuir las condiciones de desigualdad de las mujeres para el acceso al campo laboral, eliminando como criterio en los procesos de selección de personal, si la mujer está en edad reproductiva o no y (iii) lograr que se logre un papel más activo en el cuidado por parte de ambos padres, para lograr una mejor salud psicológica, autoestima y formas de relacionamiento con el mundo.

Es por ello por lo que, en el marco de la Ley antes mencionada, se amplía la licencia de paternidad y crea la licencia parental compartida o licencia parental flexible de tiempo parcial, con esta decisión, se modifica el Artículo 236 y se adiciona el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante el Decreto número 1427 de 2022, compilado en el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, se establecieron los requisitos y procedimientos que deben adelantarse para el reconocimiento de las prestaciones económicas a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, puntualmente para esta investigación, lo relacionado con la licencia de paternidad.

Con el propósito de garantizar el derecho al mínimo vital, a la salud y a la vida digna durante los periodos en los cuales la persona no se encuentra en condiciones de salud adecuadas para realizar labores que le permitan obtener un salario, se hace necesario precisar las condiciones de pago, relativas a: i) licencias de paternidad cuando se han efectuado aportes hasta la fecha límite de pago, durante los meses que corresponden al periodo de gestación; estableciéndose un término transitorio que facilite la implementación a cargo de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES) respecto de tales reconocimientos, antes y durante el término que estén vigentes los artículos 2.2.3.2.1, 2.2.3.2.7 y 2.2.3.3.1 del Decreto número 1427 de 2022, hoy compilados en el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

Finalmente, el Decreto 2126 de 2023, “Por el cual se sustituyen los capítulos 1, 2, 3 Y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”, atendiendo a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales introducidas, incorpora los requisitos y procedimientos que deben adelantarse para el reconocimiento de las prestaciones económicas a cargo del Sistema General de Seguridad Social

en Salud, en todo lo relacionado con las modalidades de las licencias parentales y para el presente trabajo, aquellas derivadas del estado de gestación, , de la paternidad, maternidad y lactancia.

Respecto al fuero de paternidad, fue necesaria la expedición de la Ley 2141 de 2021, la cual introdujo importantes modificaciones a los artículos 239 y 240 (numerales 5 y 1) del C.S.T. para que dicha protección quedara legalmente consolidada, toda vez que con anterioridad sólo se había discutido, declarado, aplicado y extendido en sede judicial.

En su artículo 1, esta ley establece que el padre trabajador no puede ser despedido sin justa causa comprobada y sin la autorización previa de un Inspector del Trabajo, durante el embarazo de su pareja y hasta las primeras 18 semanas después del nacimiento del hijo, siempre que la madre no esté afiliada a la seguridad social en salud.

La norma refuerza la estabilidad laboral de los padres al equiparar, en parte, la protección que ya existía para las madres bajo el fuero de maternidad. Así, el fuero de paternidad busca asegurar que el padre cuente con estabilidad en su empleo durante el periodo en que el bebé recién nacido y la madre más lo necesitan, brindando protección económica al núcleo familiar.

7.1.2. Referente jurisprudencial

La jurisprudencia constitucional en Sentencia C-383 de 2012 Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva, ha indicado que el derecho a obtener el reconocimiento de la licencia de paternidad permite: “garantizar al infante que el progenitor estará presente y lo acompañará durante las primeras horas siguientes a su nacimiento, brindándole el cariño, la atención, el apoyo y la seguridad física y emocional necesaria para su desarrollo integral, con miras a la posterior incorporación del menor a la sociedad”.

En tales términos la licencia de paternidad está concebida como una garantía del pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los menores de edad y especialmente el de recibir cuidado y atención, tal como se manifiesta en Sentencia C-633 de 2009 Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, por ello: la licencia de paternidad consiste en un periodo de tiempo remunerado que se le otorga al padre trabajador para que acompañe y cuide a su hijo, garantizándole de esta manera el ejercicio pleno de su derecho fundamental al cuidado y protección y que, además, cuente con los medios económicos para garantizar su mínimo vital.

Igualmente, la jurisprudencia ha dicho que la licencia de paternidad es un desarrollo del derecho a fundar una familia reconocido en el artículo 42 de la Constitución: de ser una garantía

de los derechos de los niños y niñas a recibir cuidado y amor, es también un derecho fundamental del padre, derivado del derecho a fundar una familia, que la Constitución Política reconoce en su artículo 42 (...) el derecho a la licencia de paternidad, en relación con el padre, es un derecho subjetivo, que constituye un desarrollo del derecho constitucional a fundar una familia, y que tiene como fin cumplir la obligación estatal de dar protección a la misma, a la maternidad y a los menores, impuesta por los artículos 42, 43 y 44 de la Constitución Política. Como esa obligación, además, corresponde al Estado, la determinación del legislador de prever una licencia de paternidad constituye una concreción de la obligación constitucional de adopción de medidas impuesta por los mismos artículos.

En Sentencia C-727 de 2015 Magistrado Ponente Myriam Ávila Roldán, se precisa que, en tal sentido, el derecho a gozar de la licencia de paternidad permite el ejercicio de los deberes que se desprenden de la responsabilidad parental: el Código de Infancia y Adolescencia establece que la responsabilidad parental consiste en el deber inherente a la orientación, cuidado, acompañamiento y crianza de los menores de edad durante su proceso de formación, la cual debe ser compartida entre los padres (varones).

Estas consideraciones también fueron tenidas en cuenta por la Corte Constitucional, cuando estudió en la Sentencia C-005 de 2017 Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva, el cambio de paradigma en la distribución de cargas en materia de responsabilidades frente a los menores recién nacidos para eliminar progresivamente las barreras de género que imputan a las madres el patrón de cuidado exclusivo y, en la misma lógica, ampliar la protección laboral que deriva del fuero de maternidad, hacia los padres trabajadores.

De conformidad con el mandato de aquel fallo, el empleador estaba en la obligación de verificar la situación familiar de los trabajadores, para determinar si el ingreso que deriva de la vinculación laboral condiciona el acceso a medios vitales de su cónyuge en estado de embarazo y el menor en los primeros meses de desarrollo, restringiendo el despido a una verificación administrativa, en cabeza del Ministerio del Trabajo: En consecuencia, para remediar la inconstitucionalidad advertida la Corte declara la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo estatuto, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea

beneficiaria de aquel(la). Acogiendo una sugerencia de algunos de los intervinientes, la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas.

Así pues, la justificación de la extensión del fuero de paternidad está constituido por la idea de involucrar a los padres en la estructura de protección al ingreso vital para los menores recién nacidos, destinatarios de la garantía de continuidad del ingreso que deriva de la estabilidad reforzada de los padres.

Otro referente clave sobre el fuero de paternidad es la Sentencia T-140 de 2019 Magistrado Ponente Carlos Bernal Pulido, de la Corte Constitucional. En esta decisión, el Alto Tribunal amplió el alcance de la protección del fuero de paternidad al señalar que, al igual que el fuero de maternidad, este mecanismo tiene como objetivo proteger el núcleo familiar y garantizar la estabilidad económica de los padres en los primeros meses de vida del niño.

La Corte determinó que los padres trabajadores no pueden ser despedidos sin justa causa y sin autorización previa de un juez durante el período de la gestación y hasta varios meses después del nacimiento, cuando la madre está desempleada o no cuenta con protección de seguridad social. Este fallo refuerza el papel de los padres en la corresponsabilidad del cuidado infantil y garantiza la protección de sus derechos laborales durante este tiempo.

Sin embargo, esta situación fue precisada en la Sentencia T-079 de 2024 Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas, donde la Corte Constitucional estudia y recuerda los requisitos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, luego de los avances traídos por la Ley 2141 de 2021: Como se indicó en precedencia, el numeral 5 del artículo 239 del CST establece que la protección derivada del fuero de paternidad no opera de manera automática, sino que está sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos: (i) la notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador; (ii) una declaración verbal o escrita al empleador, que se entiende presentada bajo la gravedad de juramento, de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal; y (iii) la presentación

de una prueba que acredite el estado de embarazo, que deberá presentarse como máximo en el mes siguiente después de efectuadas las notificaciones anteriores.

Por último, en Sentencia C-517 de 2024 Magistrado Ponente Diana Fajardo Rivera, se precisa que como el fuero de paternidad es una herramienta clave para promover la igualdad y la estabilidad laboral, ahora ni la madre ni el padre del bebé pueden ser despedidos por su empleador sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, hasta 18 semanas después del parto. Se llega a esta situación al declarar inconstitucional la expresión "y no tenga un empleo formal" del artículo 1 numeral 5 (parcial) de la Ley 2141 de 2021. Esto significa que el fuero de paternidad ahora aplica a todos los padres, sin importar la situación laboral de la madre.

De este modo, atendiendo a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales introducidas, resulta necesario estudiar las consecuencias para los requisitos y procedimientos que en materia estrictamente laboral deben adelantarse para garantizar el fuero de paternidad, además del reconocimiento de las prestaciones económicas relacionados con las modalidades de las licencias de paternidad e incluso parental a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

7.1.3. Referente doctrinal

En la publicación de la OIT “Un paso decisivo hacia la igualdad de género en pos de un mejor futuro del trabajo para todos” (2019), se evidencia cómo la maternidad es dificultad en tres sentidos:

- 1. Acceso:** por ello las madres registran las más altas tasas de desempleo.
- 2. Salario:** por ello hay mayores brechas en lo que las trabajadoras reciben como pago de su trabajo.
- 3. Ascensos:** especialmente a cargos de liderazgo para mujeres trabajadoras.

Del mismo modo menciona que las leyes que establecen que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos son la base para exigir y conseguir la igualdad sustantiva en la práctica. Dado que actualmente “tener tiempo” es uno de los elementos esenciales necesarios para permitir la redistribución de las responsabilidades de cuidado, es preciso ampliar la soberanía sobre el tiempo para que los trabajadores y trabajadoras tengan más posibilidades de elegir sus horas de trabajo y un mayor control sobre las mismas. Esto sería particularmente beneficioso para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares como las que a continuación se enuncian: Cuidar del cónyuge, la pareja, los niños u otros familiares puede ser

gratificante para el proveedor de cuidados y beneficioso para quienes reciben los cuidados. Los cuidados también son indispensables para el bienestar humano y el desarrollo de las capacidades de las personas. Sin embargo, dependiendo de quién los presta y de cuántas horas al día, el trabajo de cuidados no remunerado puede impedir que las personas con responsabilidades familiares accedan al empleo remunerado, permanezcan en él y progresen profesionalmente en el mismo, o bien, reducir las probabilidades de que esto ocurra.

Señala la OIT, que este tipo de situaciones solo se contrarrestan generando conciliación entre el cuidado no remunerado y el trabajo asalariado y abriendo espacios para democratizar el cuidado en las familias: Las políticas de licencia de paternidad y parental también son un componente integrante para fomentar los cargos ocupados por mujeres en los mercados de trabajo. Sin embargo, muy pocos padres se benefician de estas prestaciones. Los datos muestran que se benefician en mayor medida de las mismas cuando la prestación está concebida como un derecho individual obligatorio que no puede transferirse al otro progenitor. Los convenios colectivos pueden ser primordiales para mejorar las políticas de licencia familiar.

Igualmente, contribuye en la erradicación de estereotipos de género negativos, como que las mujeres son las únicas cuidadoras encargadas de los niños. Así pues, además de constituir un derecho autónomo, la licencia de paternidad es una medida adoptada por el Estado para que los padres trabajadores puedan conciliar el trabajo y la vida familiar no solo desde el cumplimiento de sus deberes parentales, sino mediante una prestación como primer paso para el reparto de las labores de cuidado de los hijos de forma más equitativa.

Ahora bien, frente a la conquista del fuero de paternidad, denominada como extensión de la estabilidad reforzada de trabajadoras embarazadas, comenta Iván Daniel Jaramillo Jassir, miembro del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, en la publicación *Ámbito Jurídico*: La anacrónica, falaz y tradicional contradicción de la relación maternidad-productividad debe ser progresivamente eliminada con mandatos constitucionales y legales que, como en el caso de la decisión de extensión del fuero de paternidad, contribuyan a la realización del postulado fundamental de igualdad, la eliminación de brechas por género en el terreno jurídico y fáctico y la distribución de responsabilidades en materia de obligaciones filiales y su armonización con el entorno laboral.

Por su parte, en el texto “Ampliación de la licencia de paternidad en Colombia”, coordinado por Valentina Valencia Bernal (2020), se manifiesta que dicha situación presenta para la Patria “una oportunidad histórica”:

Colombia tiene el reto de dar pasos acelerados en el desarrollo del sistema nacional y los sistemas locales de cuidados, la extensión de las licencias paternas vinculadas con el nacimiento de los hijos e hijas, así como la provisión de infraestructura y servicios de cuidado para la primera infancia y para las personas en situación de dependencia.

Frente al fuero de paternidad, se debe recordar que finalmente el 10 de agosto de 2021, se sancionó la norma mediante la cual se estableció legalmente dicha garantía en Colombia. Al respecto, en la página de la firma de abogados Brigard Urrutia (2021) se menciona cómo aplicar este fuero de estabilidad laboral, en el sentido de: Prohibir el despido unilateral y sin justa causa de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente cumpla los siguientes requisitos: (i) encontrarse en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto; y (ii) no tener una relación laboral formal vigente al momento del despido del trabajador.

Y recuerda la fuente antes consultada, que frente a los trabajadores que sean despedidos sin la autorización requerida por parte de la autoridad administrativa (Ministerio del Trabajo):

Tendrán derecho al pago de una indemnización igual a 60 días de salario, sin perjuicio del pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás acreencias laborales dejadas de percibir durante la época en que el trabajador estuvo apartado de su cargo, si se declara el reintegro.

7.2.Marco conceptual

7.2.1. Referente histórico

Un referente histórico significativo en la evolución de la licencia de paternidad en Colombia es la Ley 755 de 2002, también conocida como la “Ley María”. Esta ley estableció por primera vez en el país el derecho a una licencia de paternidad remunerada de cuatro días para los padres trabajadores. Fue un hito importante porque reconoció oficialmente la necesidad de que los padres compartieran la responsabilidad del cuidado de sus hijos desde el nacimiento, promoviendo así una mayor igualdad de género y bienestar familiar.

Antes de la promulgación de la Ley 755 de 2002, no existía una normativa específica que otorgara a los padres tiempo remunerado para estar con sus recién nacidos. La introducción de esta ley marcó el inicio de una serie de reformas legales y políticas destinadas a mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar y a promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Aunque inicialmente la duración de la licencia de paternidad era limitada, la Ley 755 de 2002 sentó las bases para futuras ampliaciones y mejoras en las políticas de licencia parental en Colombia.

Jurisprudencialmente, en la Sentencia T-1078 de 2003 Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra, la Corte Constitucional señaló que, ante la muerte de la madre biológica, el padre biológico tiene el derecho a que se le extienda el reconocimiento de la licencia de maternidad a este. Luego, en el fallo C-543 de 2010 Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo, se consideró que el artículo 42 de la Constitución “ordena reconocerle a todos los hijos y a todas las hijas con independencia de la manera como hayan llegado a la familia los mismos derechos”. Por lo anterior, extendió la licencia de maternidad (y posteriormente la de paternidad) a casos en los cuales se adoptaron niños, niñas o adolescentes mayores de 7 años. Tercero, en la decisión T-275 de 2022, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, dicha corporación extendió la licencia de maternidad a un padre que concibió a su hija a través de un proceso de maternidad subrogada.

Un avance importante fue la Ley 2114 de 2021 que modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo relativo a la licencia paternidad al establecer como modalidades de esta, la licencia parental compartida, la cual permite alcanza el igual material frente a las obligaciones parentales de los hijos

7.2.2. Referente contextual

En las últimas décadas, la sociedad ha experimentado un cambio significativo en la concepción de los roles de género dentro del ámbito familiar. Cada vez más, los padres se involucran activamente en la crianza de sus hijos, compartiendo responsabilidades y asumiendo un papel fundamental en el desarrollo integral de los más pequeños.

En este contexto, la licencia de paternidad se ha convertido en una herramienta fundamental para promover la igualdad de género, el bienestar familiar y el desarrollo empresarial. Más allá de ser un derecho laboral, implementar una política efectiva de licencia de paternidad en las empresas trae consigo múltiples beneficios. En primer lugar, promueve el involucramiento de los padres en la crianza de sus hijos, permitiéndoles compartir los cuidados

del recién nacido desde el inicio. Esto crea un vínculo emocional profundo entre padre e hijo y fortalece la relación de pareja, mejorando la dinámica familiar en general. Un mayor involucramiento paterno se traduce en un niño más feliz, un mejor desarrollo académico, emocional y social, y una familia más unida y fuerte.

Extender a los hombres la licencia de paternidad es una de las deudas en términos de igualdad de género en América Latina y en Colombia. Esta medida ayudaría a redefinir culturalmente el papel de padre, reduciría la brecha salarial y de empleo, contrastaría la idea de que contratar mujeres implica un mayor costo asociado a la maternidad, y aportaría a la corresponsabilidad en los cuidados de los hijos e hijas con impactos muy positivos en el cambio cultural hacia la igualdad, como lo sustentan los países con mayor avance en este sentido.

La licencia de paternidad también mejora el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los empleados. Los padres que tienen tiempo para cuidar a su hijo y apoyar a su pareja experimentan menos estrés y un mayor bienestar general. Esto se refleja en una mayor motivación, compromiso y productividad en el trabajo. Empleados felices y con un buen equilibrio entre sus responsabilidades personales y profesionales se sienten más valorados y apoyados por la empresa, lo que reduce la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Además, la licencia de paternidad ayuda a reducir el estrés laboral y a mejorar la salud física y mental de los empleados. Un menor nivel de estrés se traduce en menos ausencias por enfermedad, mayor energía y concentración, y un ambiente laboral más positivo y saludable. Las empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados crean un entorno propicio para la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo efectivo, lo que contribuye al éxito y prosperidad del negocio.

Finalmente, la licencia de paternidad fortalece el vínculo familiar y fomenta la paternidad responsable. Los padres pueden dedicar tiempo de calidad a sus hijos, contribuyendo a un ambiente familiar armonioso y fomentando la autoestima y seguridad de los niños. Esto, a su vez, construye una sociedad más justa, equitativa y resiliente. Además, al reducir el estrés y la ansiedad asociados al nacimiento de un hijo, la licencia de paternidad puede prevenir problemas de salud mental como la depresión posparto, asegurando un entorno seguro y cariñoso para el desarrollo de los niños.

7.2.3. Referente investigativo

Al respecto se han localizado diferentes investigaciones analizando el tema propuesto de la siguiente manera: La tesis de pregrado del programa de Trabajo Social “Tensiones emergentes de la licencia de paternidad en Colombia”, realizada por Laura Alejandra Cruz Arciniegas, de la Universidad Externado de Colombia en 2019, que gira en torno a la Licencia de Paternidad como un Derecho que tienen los padres para compartir con sus hijos (as) y las distintas tensiones a nivel económico, social, cultural entre otras a las que se tiene que enfrentar no solo en este primer espacio que es la licencia de paternidad sino en general en el rol paterno. Además de ello se realiza como una visibilización de la paternidad en Colombia y en Latinoamérica teniendo en cuenta los escasos de estudios que se encuentran frente a la paternidad en general.

Del mismo modo el artículo resultado de investigación jurídica “La licencia de paternidad en el sistema jurídico colombiano analizada desde la perspectiva de los principios”, elaborado por Joan David Ferrer-Jiménez, de la Universidad Católica de Colombia en 2018, que tiene como propósito fundamental determinar si el margen de tiempo establecido por el órgano legislativo colombiano de ocho días establecido en la Ley 755 de 2002 para la licencia de paternidad, supone una violación a los principios de igualdad, interés superior del menor y unidad familiar consagrados en la Constitución Política de Colombia. Para tal fin, se examina la licencia de paternidad por medio del método de investigación deductivo, se presenta al lector un estudio relacional de dicha licencia con los principios y con los derechos fundamentales que fueron establecidos en el plexo superior y, se propone la acción pública de inconstitucionalidad como un mecanismo que permite solucionar el problema de la aplicabilidad de los principios de igualdad, interés superior del menor y unidad familiar en la licencia de paternidad.

También, el estudio “La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: análisis costo-beneficio y de impacto fiscal”, documento realizado por ONU Mujeres, en alianza con la ONG PROMUNDO en el marco del proyecto “La paternidad comprometida en Colombia”, y con el auspicio de la Embajada de Suecia del año 2020, que manifiesta que, en Colombia, la licencia de maternidad es de 18 semanas, mientras que la licencia de paternidad tiene una duración de ocho días. Ambas licencias están a cargo de la Entidad Promotora de Salud (EPS) y se conceden a los padres y madres biológicas o adoptantes.

Según ese documento, el marco normativo mantiene sesgos de género y fortalece la concepción tradicional de división sexual del trabajo, en el que las mujeres son las cuidadoras y

los hombres los proveedores económicos, sin obligaciones o deseos de involucrarse en las tareas familiares y del hogar. Además, si bien Colombia cumple con los estándares internacionales de licencia de maternidad, aún dista de los patrones de los países OCDE en torno a la licencia de paternidad. En 2018 se concedieron a los padres un total de ocho semanas en promedio.

Finalmente, en la Biblioteca Institucional “Remigio Fiore Fortezza” se encontró el trabajo de grado “Reconocimiento del Fuero de Paternidad a partir de la Sentencia C-005 de 2017, para la protección de los derechos del núcleo familiar”, realizado por Aldemar Rueda Zúñiga, Ayde Villareal Meneses y Carlos Arturo Álvarez, para el programa de Derecho de la Universidad CESMAG, en el año de 2017, donde se manifiesta que con la extensión del fuero de maternidad a los cónyuges, compañeros y compañeras permanentes o pareja de la mujer que se encuentra en estado de gravidez o lactancia, la Corte Constitucional menciona la importancia del rol paterno en la crianza integral de los hijos. De esta manera, la intención del presente proyecto de investigación es analizar cómo se refuerza la protección al núcleo familiar, entendiendo que este se conforma como la base de la sociedad y por ende necesita de unos mecanismos especiales por parte del Estado para asegurar la integridad de esta.

8. Metodología

8.1. Paradigma

El paradigma de la investigación será el socio-crítico, fundado en que se tiene como objeto, analizar cómo la Licencia de Paternidad podría aumentar su término pasando de las 2, a las 12 semanas, para efectos de evaluar cuales serían sus consecuencias prácticas en el mundo laboral, especialmente en tanto en cuanto el fuero de paternidad, permitiendo así analizar, reflexionar y aplicar los conocimientos necesarios con la finalidad de poder investigar los nuevos horizontes del tema, buscando resolver el conflicto a partir de los diferentes aspectos anteriormente expuestos.

8.2. Enfoque

El enfoque del respectivo tema de investigación será el histórico-hermenéutico, porque facilita crear un espacio de análisis que permitirá de cierto modo lograr una interpretación de la realidad social presentada, resultando importante en esta investigación porque se procura estudiar o comprender las situaciones que a menudo se vienen presentando con la licencia de paternidad. A través de este se puede objetar dichas problemáticas planteadas, en vista de que cuando se

razona y argumenta jurídicamente, de alguna forma se está limitado por la sociedad en la que se habita.

Del mismo modo, no solo se pretende revisar la evolución de la licencia de paternidad en Colombia, sino también entender la progresividad de su duración para así poder incidir positivamente en el estudio de la problemática relacionada, como es el fuero de paternidad.

8.3. Método

El método que se utilizará en la investigación es principalmente el hermenéutico interpretativo, recurriéndose en algunos casos al histórico analítico, pues, la sociedad es cambiante y el ordenamiento jurídico se tiene que adaptar a sus múltiples transformaciones.

La hermenéutica permite interpretar el significado de las leyes, regulaciones y políticas relacionadas con la licencia de paternidad y el fuero de paternidad. A través de este método, puedes analizar cómo los cambios legislativos se interpretan y aplican en diferentes contextos.

El método histórico-analítico permite conocer aquellas situaciones desde las circunstancias de modo, tiempo y lugar, rastreando la evolución de las leyes sobre la licencia de paternidad y el fuero de paternidad en Colombia. Esto es importante para contextualizar la reforma actual en el marco de cambios legales previos y tendencias en la política pública.

Al ser una investigación que busca entender y comprender el fondo histórico, cultural y social de la problemática planteada, ambos métodos combinados permiten identificar y analizar las posibles consecuencias jurídicas de la reforma sobre el fuero de paternidad, como cambios en la protección legal para los padres, los derechos laborales y los procedimientos legales. Además, es posible evaluar las repercusiones sociales, como el cambio en las dinámicas familiares, el rol del padre en la crianza y la percepción social de la paternidad

9. Fuentes de información

Las fuentes de información que serán la base para sacar adelante esta investigación en primer lugar son la Constitución Política de Colombia de 1991, la Legislación Sustantiva Laboral vigente, con todas sus reformas y actualizaciones, sus correspondientes Decretos Reglamentarios, Sentencias de Constitucionalidad y Tutela de la Corte Constitucional, Convenios y Recomendaciones de la OIT, el Proyecto de Ley 166-2023C y finalmente la Doctrina, artículos de investigación y otras monografías sobre el tema.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPITULO 1. CRITERIOS DIFERENCIADORES DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y LOS PRINCIPIOS QUE PERMITEN ESTABLECER LA IMPORTANCIA DE LA EXISTENCIA DE LA MISMA DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL

1.1. Licencia de maternidad.

Resulta obligatorio referirse en este trabajo a esta licencia, que viene siendo el principio fundamental de todas las figuras jurídicas aquí expuestas. En términos generales, la licencia de maternidad es un derecho de las madres antes o después del parto; con posterioridad surgió la licencia de paternidad como un derecho del padre en el momento del nacimiento de su hijo y finalmente aparecieron las licencias parentales, que pueden ser tomadas por alguno de los dos progenitores.

Las licencias de maternidad se crearon hace más de cien años. En Colombia existen desde la década de los 30, cuando el 20 de junio de 1933, el país se adhirió al Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3), del 29 de octubre de 1919, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por su parte, el Convenio 103 de 1952 (no ratificado por el derecho patrio) revisa el anterior, relativo a la protección de la maternidad, para contemplar la protección de las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas. Desde una perspectiva laboral, pero también sanitaria.

Actualmente, esta licencia de maternidad se encuentra regulada por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, que la fijó en 18 semanas, luego de que fuera ampliado en cuatro semanas el término del “Descanso remunerado en la época del parto”, contemplado por la reforma hecha en la Ley 1468 de 2011.

Finalmente, a través de la Ley 2357 del 2024, se aprobó el Convenio 183 de 2000, relativo a la protección de la maternidad, adoptado por la octogésima octava conferencia internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrollada en Ginebra (Suiza).

La Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera en Sentencia T 259 del 2024, ha establecido que: (i) tiene fundamento en el principio del interés superior de los niños y las niñas y en sus derechos a la salud y a la familia, así como la equidad de género y la seguridad social; (ii) es un derecho fundamental; (iii) se sustenta en un nuevo concepto de paternidad que destaca la

trascendental importancia de la presencia y del papel activo, consciente, responsable, participativo y permanente del padre; (iv) su finalidad es garantizar el interés superior del menor y el pleno goce efectivo de sus derechos, especialmente al cuidado y al amor de todos los niños y niñas por igual.

1.2. Definición de la licencia de paternidad y referentes internacionales.

Por su parte, la licencia de paternidad es un derecho laboral que permite a los padres tomar un permiso remunerado después del nacimiento o adopción de un hijo, con el objetivo de que puedan participar activamente en su cuidado y fortalecer los vínculos familiares desde los primeros días de vida.

Internacionalmente, presenta sus orígenes desde la Recomendación 165 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo, la cual señala en su numeral 22: “Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él”;

Este beneficio, reconocido en la mayoría de los países, varía significativamente en cuanto a su duración y condiciones, dependiendo de la legislación de cada nación. Por ejemplo, algunos países escandinavos adoptaron las licencias parentales desde los años 70. Países como Noruega introdujeron, desde 1993, una licencia obligatoria para el padre, que no puede ser transferida a la madre y se pierde si no es utilizada y en Suecia puede extenderse hasta varios meses. (OIT, 2021)

En este último país, por ejemplo, los padres tienen derecho a 480 días de licencia parental remunerada, de los cuales 90 días son exclusivos para cada progenitor y no pueden transferirse (Duvander & Johansson, 2019). Este sistema, conocido como "días de papá", busca incentivar la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos. En el caso noruego también se implementa un esquema similar, con 15 semanas reservadas para los padres (Lappegård, 2015). Estos países destacan por políticas que protegen a los trabajadores durante el ejercicio de estos derechos, garantizando que no sean despedidos ni discriminados. Estas medidas han demostrado mejorar el bienestar familiar y reducir las brechas de género en el ámbito laboral (Eydal & Rostgaard, 2018).

En España, la licencia de paternidad está regulada por el artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Este artículo

establece el derecho de los trabajadores a un permiso retribuido por paternidad, independiente del permiso de maternidad.

Según la legislación actual, los padres tienen derecho a 16 semanas de licencia de paternidad, que pueden disfrutarse de forma continua o discontinua, y que son ampliables en caso de parto múltiple o adopción. Este permiso es intransferible y debe ser disfrutado en su totalidad por el padre, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. (Gobierno de España, 2023)

En México, dicha licencia es de solo 5 días hábiles, donde está regulada por el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Tal norma establece las obligaciones de los patrones, y en su fracción XXVII bis, señala que los empleadores deben otorgar a los trabajadores varones cinco días de licencia con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos o en caso de adopción. Esta disposición fue incorporada en 2012 como parte de las reformas para promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. (Gobierno de México, 2023).

Este permiso no solo beneficia a los padres, sino que también tiene un impacto positivo en la dinámica familiar y social. Al fomentar la corresponsabilidad entre padres y madres, la licencia de paternidad ayuda a reducir la brecha de género en el ámbito laboral y promueve una distribución más equitativa de las tareas de cuidado. Además, contribuye al bienestar del recién nacido, ya que la presencia de ambos progenitores durante los primeros días de vida es crucial para su desarrollo emocional y físico.

Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea han destacado la importancia de este derecho para avanzar hacia una sociedad más igualitaria. La OIT, por ejemplo, ha instado a los países a ampliar la duración de la licencia de paternidad y a garantizar que sea remunerada, con el fin de que los padres no se vean obligados a renunciar a este beneficio por motivos económicos.

Asimismo, estudios han demostrado que los países con políticas de licencia de paternidad más generosas tienden a tener mayores tasas de participación masculina en el cuidado de los hijos y una mayor igualdad de género en el mercado laboral (OIT, 2021; European Commission, 2023).

En Colombia, actualmente, la licencia de paternidad es un derecho laboral que permite a los padres tomar un permiso remunerado de 2 semanas tras el nacimiento o adopción de un hijo. Este beneficio está regulado por la Ley 2114 de 2021 que reformó el artículo 236 del Código

Sustantivo del Trabajo y busca fomentar la participación de los padres en el cuidado y la crianza del recién nacido. Durante este periodo, el empleador debe pagar el salario correspondiente, y el padre tiene garantizada la protección de su puesto de trabajo.

1.3 Diferencias entre la licencia de paternidad y otras licencias.

La licencia de paternidad en Colombia y otras licencias, por calamidad doméstica, por luto y por sufragio, tienen diferentes propósitos y regulaciones. A continuación, se presenta una comparación entre estas licencias, incluyendo las normas que las regulan, lo que refleja las diversas necesidades que pueden surgir en el ámbito laboral.

1.3.1 Licencia por Calamidad Doméstica

La licencia por calamidad doméstica está contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 57, numeral 6. Esta licencia permite a los trabajadores ausentarse temporalmente de su trabajo debido a situaciones imprevistas que afectan su hogar, como la muerte de un familiar o desastres naturales.

La duración de esta licencia es variable y depende de la naturaleza del evento que causa la calamidad. Al igual que con la licencia por enfermedad, el trabajador debe justificar su ausencia con documentación pertinente.

1.3.2 Licencia por Luto

La licencia por luto se encuentra regulada en la Ley 1280 de 2009 y permite a los trabajadores ausentarse tras el fallecimiento de un familiar cercano. Esta licencia generalmente tiene una duración de cinco días hábiles, aunque puede variar dependiendo de las políticas internas de cada empresa. La justificación para esta ausencia debe ser presentada mediante documentos que acrediten el fallecimiento del familiar.

1.3.3 Licencia por Sufragio

La licencia por sufragio está regulada tanto por el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 57, numeral 6; como por el Código Electoral Colombiano (Ley 1757 de 2015). Esta licencia permite a los ciudadanos ausentarse de sus trabajos para ejercer su derecho al voto en elecciones nacionales y locales.

La duración debe garantizar que el trabajador materialice su derecho al voto, los empleadores están obligados a garantizar esta licencia sin penalizar a los trabajadores.

1.3.4 Comparación General

Tabla 1.

Comparación entre los principales tipos de licencias laborales en Colombia.

Tipo de Licencia	Duración	Justificación	Normativa Reguladora
Licencia de Paternidad	Dos 2 semanas (mínimo). Máximo 5 semanas.	Registro civil de nacimiento o de adopción.	Ley 2141 de 2021.
Licencia por Calamidad Doméstica	Variable.	Requiere documentación pertinente.	Código Sustantivo del Trabajo, art. 57.6.
Licencia por Luto	Generalmente 5 días hábiles.	Registro civil de defunción.	Ley 1280 de 2009.
Licencia por Sufragio	Tiempo necesario para que el trabajador vote	Justificación con acto electoral.	Código Sustantivo del Trabajo, art. 57.6; Ley 1757 de 2015.

Ahora bien, la Licencia de Paternidad, contemplada en el Parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, (modificado por la Ley 2114 de 2021), es crucial para garantizar que los trabajadores ejerzan sus derechos sin temor, promover la igualdad de género, fortalecer las familias y mejorar las condiciones laborales en general.

CAPÍTULO 2. EVOLUCIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA, DESDE LOS ANTECEDENTES DE LA LEY MARÍA (LEY 755 DE 2002) HASTA EL ACCESO A LA MISMA, DESDE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS TÉRMINOS DEL DECRETO 2126 DE 2023.

2.1. Evolución histórica de la licencia de paternidad en Colombia.

La Ley 50 de 1990 estableció que los padres adoptantes tenían derecho a unos pocos días libres que debían gestionarse como calamidad doméstica. El artículo 34 de dicha norma, modificadorio del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo así lo deja claro: “La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Ya en el marco jurídico de la Constitución Política de Colombia de 1991, se establece en su artículo 42 “El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia.”. Mencionado el anterior contexto, se debe recordar que el reconocimiento de la licencia de paternidad inicia con la entrada en vigor de la Ley 755 de 2002 o “Ley María”, la cual decretó que el padre tendría derecho a una licencia de paternidad de cuatro días si estaba cotizando el solo al Sistema General de Seguridad Social en Salud, pero si ambos padres se encontraban cotizando, se le concederían 8 días hábiles de licencia, tal como rezaba en su artículo: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La norma antes mencionada, primero fue modificada por la Sentencia C-174-09 de 18 de marzo de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio, considerándose que: El principio de progresividad y la interpretación del derecho en favor de las garantías consagradas en la Carta Política, llevan a la Corte a declarar la inexecutable de las expresiones impugnadas, dejando vigente el aparte que establece en ocho (8) días la licencia remunerada de paternidad, por ser éste un término que permite al beneficiario de la norma disfrutar de la prestación en ella establecida de una manera más cierta y eficaz, más aún cuando se trata de amparar al niño, considerado constitucionalmente sujeto de especial protección.

Lo anterior generó que dicha normatividad fuera derogada por la Ley 1468 de 2011, reglamentada parcialmente por el Decreto 1083 de 2015¹, “Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, presentando variaciones en el reconocimiento de la Licencia de Paternidad, estableciendo en su artículo 1 que el Parágrafo 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del trabajo quedaría así:

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

Posteriormente, con la Ley 1822 de 2017 “Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”, se ratifica lo expuesto en la Ley 1468 de 2011, eso sí colocando la licencia de paternidad en un parágrafo aparte:

PARÁGRAFO 2°. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

¹ ARTÍCULO 2.2.5.5.10 Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

En 2021 se expidió la Ley 2114 “Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículos 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones”, que aumenta la licencia de paternidad en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley:

PARÁGRAFO 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. (...)

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo

Permite a los padres y madres bien sea compartir dicha licencia:

PARÁGRAFO 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

O cambiar un periodo de la misma por un periodo de trabajo de medio tiempo:

PARÁGRAFO 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4 del presente artículo.

2.2. La licencia de paternidad en el sistema general de seguridad social en salud

Mediante el Decreto número 1427 de 2022, compilado en el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, se establecieron los requisitos y procedimientos que deben adelantarse para el reconocimiento de las prestaciones económicas a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, puntualmente para esta investigación, lo relacionado con la licencia de paternidad.

Con el propósito de garantizar el derecho al mínimo vital, a la salud y a la vida digna durante los periodos en los cuales la persona no se encuentra en condiciones de salud adecuadas para realizar labores que le permitan obtener un salario, se hace necesario precisar las condiciones de pago, relativas a: i) licencias de paternidad cuando se han efectuado aportes hasta la fecha límite de pago, durante los meses que corresponden al periodo de gestación; estableciéndose un término transitorio que facilite la implementación a cargo de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES) respecto de tales reconocimientos, antes y durante el término que estén vigentes los artículos 2.2.3.2.1, 2.2.3.2.7 y 2.2.3.3.1 del Decreto número 1427 de 2022, hoy compilados en el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

Finalmente, el Decreto 2126 de 2023, “Por el cual se sustituyen los capítulos 1, 2, 3 y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”, atendiendo a las modificaciones legislativas y jurisprudenciales introducidas, incorpora los requisitos y procedimientos que deben adelantarse para el reconocimiento de las prestaciones económicas a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en todo lo relacionado con las modalidades de las licencias parentales y para el presente trabajo, aquellas derivadas del estado de gestación.

El Decreto 2126 de 2023 marca un hito en la evolución del Sistema de Seguridad Social en Salud en Colombia, introduciendo cambios significativos en el manejo de las prestaciones económicas. Este decreto, modifica varios capítulos del Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, o 780 de 2016 y redefine las reglas para el reconocimiento y pago de

licencias de maternidad y paternidad e incapacidades médicas de origen común, estableciendo nuevas condiciones y responsabilidades para los actores del sistema. Por ejemplo, manda en su artículo 2.2.3.2.2: “El Sistema General de Seguridad Social en Salud únicamente reconocerá una licencia de maternidad y, de acreditarse las condiciones establecidas en la normatividad vigente, una licencia de paternidad.”

En ese contexto, su Artículo 2.2.3.2.8 establece las nuevas exigencias para acceder a la licencia de paternidad en Colombia. Esta gracia debe ser disfrutada dentro de los 30 días siguientes al nacimiento o entrega oficial de un menor adoptado. Por lo tanto, el empleador o el trabajador independiente debe presentar el registro civil de nacimiento o el acta de entrega del menor ante la EPS correspondiente dentro del mismo término posterior al evento, que la origina.

De otra parte, para el reconocimiento y pago de la licencia, el padre debe haber cotizado durante el periodo de gestación, incluido el mes en que inicia la licencia. Si las cotizaciones no fueron realizadas oportunamente, se reconocerá la licencia con base en las cotizaciones efectuadas durante ese periodo. La licencia se liquidará con el Ingreso Base de Cotización (IBC) declarado por el padre en el mes del nacimiento o entrega del menor, y en ningún caso podrá ser inferior a un salario mínimo mensual legal vigente.

En casos donde el padre esté afiliado a una ESP distinta a la de la madre y su periodo de cotización sea menor al de gestación, se debe presentar el certificado de licencia de maternidad para calcular proporcionalmente la licencia de paternidad.

Por último, en este acápite se debe manifestar el hecho notorio de la reunión realizada el 2 de diciembre de 2024, entre el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el DNP, donde se definió que la Tasa de Desempleo Estructural para diciembre de 2024, se situó en un 11.07%.

Este dato es clave, ya que según el inciso 4, del párrafo 2 del artículo 236 del C.S.T. modificado por el artículo 2 de la Ley 2114, determina un incremento mínimo del 11% en la licencia de paternidad: La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

De esta forma, los padres de recién nacidos y adoptantes, podrán disfrutar en Colombia de hasta tres semanas de licencia, una ampliación significativa respecto a los 14 días calendario (dos semanas) que otorga de manera general la Ley *ibidem*.

En este punto se debe recordar que la metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

En este capítulo se evidencia la evolución la licencia de paternidad en Colombia la cual parte de ser un derecho o una garantía que se desprendía de la licencia de maternidad a obtener un protagonismo propio y particular del rol del padre en la conformación de familia manifestación que se refleja al establecerse como un derecho autónomo y con una protección tal que para su desvinculación laboral en si disfrute requiere de la autorización del ministerio del trabajo, además esta protección se manifiesta a través del Sistema Integral de la Seguridad Social mediante el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad a cargo de la EPS siempre y cuando el trabajador se encuentre afiliado.

CAPITULO 3. PRINCIPALES CONSECUENCIAS LEGALES TANTO PARA EL TRABAJADOR COMO PARA EL EMPLEADOR QUE TRAERÍA EL AUMENTO DEL TÉRMINO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, ESPECÍFICAMENTE FRENTE AL FUERO DE PATERNIDAD, TENIENDO EN CUENTA TAMBIÉN LO CONTEMPLADO EN LA SENTENCIA T-079 DE 2024, M.P. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

3.1 Los fueros laborales.

De manera previa para desarrollar este capítulo es necesario desarrollar el concepto de fuero laboral, por ello según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los fueros laborales buscan equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, especialmente en contextos donde el poder económico puede influir en la justicia (OIT, 2019). Sin embargo, algunos autores argumentan que estos privilegios pueden ser utilizados de manera indebida, protegiendo a trabajadores que cometen irregularidades (García, 2020). Por otro lado, los fueros también han sido fundamentales para fortalecer la organización sindical y defender los derechos colectivos, especialmente, de los trabajadores oficiales y empleados públicos, tales como el derecho a huelga y la negociación colectiva (Sánchez, 2021).

Así pues, no se puede desconocer que el término fuero hace relación a privilegios jurídicos otorgados a ciertos grupos de trabajadores, con características especiales, que les permiten que sus situaciones laborales específicas, tales como un despido, sean juzgadas por autoridades administrativas o judiciales especiales o bajo normas específicas, diferentes a las aplicables al resto de los trabajadores. Estos fueros surgieron históricamente como una forma de proteger los derechos laborales y garantizar condiciones justas de trabajo, pero también han sido criticados por generar desigualdades ante la ley. En México, por ejemplo, los trabajadores al servicio del Estado gozan de fuero laboral, lo que implica que no pueden ser despedidos sin un proceso legal específico (OIT, 2019).

Visto lo anterior, se puede afirmar que los fueros laborales son mecanismos legales que buscan proteger a los trabajadores, pero su aplicación debe equilibrarse para evitar abusos y garantizar la justicia para todas las partes involucradas.

3.2 Definición del fuero de paternidad y referentes internacionales.

El fuero de paternidad es un derecho laboral que protege a los trabajadores varones ante el nacimiento o adopción de un hijo, permitiéndoles ausentarse de sus labores sin riesgo de

perder su empleo. Este beneficio, reconocido en diversas legislaciones, busca fomentar la corresponsabilidad parental y garantizar el cuidado y atención del recién nacido o adoptado.

El fuero de paternidad encuentra inicialmente un gran sustento en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual dispone que todos ellos tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. Esto lleva a los gobiernos nacionales a adoptar las medidas necesarias con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades (OIT,1981).

Este derecho se enmarca en los principios de igualdad de género, promoviendo que los padres asuman un rol activo en el cuidado de los hijos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), el fuero de paternidad contribuye a reducir las brechas de género en el ámbito laboral y familiar. Además, estudios como los de Gutiérrez y Pacheco (2020) destacan que este beneficio mejora el bienestar familiar y fortalece los vínculos afectivos entre padres e hijos.

En Suecia, por ejemplo, los padres están protegidos por la Ley de Empleo (LAS), que prohíbe el despido por razones relacionadas con el uso de la licencia parental o el cuidado de los hijos (Duvander & Johansson, 2019). Esta protección se extiende durante el período de licencia y un tiempo después de su reincorporación al trabajo.

Mientras que, en Noruega, la Ley de Medio Ambiente de Trabajo garantiza que los trabajadores no puedan ser despedidos por ejercer derechos parentales, como tomar la licencia de paternidad o reducir su jornada laboral para cuidar a sus hijos (Lappegård, 2015). Estas garantías son parte de un enfoque integral que promueve la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar (Eydal & Rostgaard, 2018).

En España, aunque no existe un “fuero de paternidad” como tal en su legislación nacional, el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores proporciona una protección similar al prohibir el despido durante el ejercicio de derechos de conciliación, como el permiso de paternidad.

En efecto, la norma comentada establece que los trabajadores no pueden ser despedidos de manera válida durante el ejercicio de derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como el permiso de paternidad. Esto incluye la protección contra

despidos que pudieran estar relacionados con el ejercicio de estos derechos, lo que se asemeja al concepto de "fuero" en otros contextos jurídicos (Real Decreto Legislativo 2, 2015).

En México, por ejemplo, el fuero de paternidad está regulado por la Ley Federal del Trabajo, donde el artículo 170 de la misma ley refuerza esta protección al establecer que, durante el periodo de licencia por paternidad, el trabajador no puede ser despedido ni sufrir represalias por ejercer este derecho (Ley Federal del Trabajo, 2023).

En Colombia, según el actual artículo 239 del CST, el trabajador también está protegido por el fuero de paternidad, lo que significa que no puede ser despedido sin justa causa durante la gestación llevada a cabo por su compañera, durante el disfrute de su licencia de paternidad e incluso durante las 18 semanas de duración de la licencia de maternidad (Ley 2141, 2021).

Por lo tanto, se deja claro que el fuero de paternidad es una herramienta legal que protege los derechos laborales de los padres, promueve la igualdad de género y fomenta el desarrollo integral de las familias.

3.3 Diferencias entre el fuero de paternidad y otros fueros en Colombia.

En Colombia, el fuero de paternidad está diseñado para proteger a los padres trabajadores durante su licencia de paternidad, mientras que otros fueros, como el sindical, de salud, de prepensionado y de acoso laboral, tienen propósitos y regulaciones diferentes. Cada uno de estos fueros cumple un papel específico dentro del marco legal colombiano, ofreciendo diferentes tipos de protección según las circunstancias particulares del trabajador. A continuación, se presenta una comparación entre estos fueros, junto con las normas que los regulan.

3.3.1 Fuero Sindical

Como ya se mencionó, el fuero sindical está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, específicamente en los artículos relacionados con la protección a los trabajadores que hacen parte de un sindicato, es decir 405 a 413. Este fuero protege a los trabajadores afiliados a sindicatos contra despidos arbitrarios o discriminatorios debido a su actividad sindical. La ley establece que cualquier despido de un trabajador protegido por este fuero debe ser autorizado por la autoridad laboral competente, lo que otorga una mayor seguridad a los empleados en su participación en actividades sindicales (López & Torres, 2021).

3.3.2 Fuero de Salud

El fuero de salud se refiere a la protección legal otorgada a los trabajadores que padecen enfermedades graves o crónicas, de mediano o largo plazo. Este fuero está relacionado con la

Ley 100 de 1993 y otras normativas sobre seguridad y salud en el trabajo, específicamente la Ley 361 de 1997. Los trabajadores con enfermedades de origen común o laboral no pueden ser despedidos sin justificación adecuada y deben recibir los tratamientos y ajustes razonables necesarios para continuar su labor (Pérez & Ramírez, 2020). Esta protección busca garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral para aquellos que enfrentan problemas de salud.

3.3.3 Fuero de Prepensionado

El fuero de prepensionado se refiere a la protección otorgada a los trabajadores que están próximos a alcanzar la edad de jubilación o que han cumplido con los requisitos necesarios para pensionarse. Este fuero está regulado por la Ley 790 de 2002 y tiene como objetivo evitar despidos injustificados en este grupo vulnerable (Rodríguez & Sánchez, 2022). La ley establece que cualquier despido debe ser justificado y puede ser objeto de revisión por parte de las autoridades administrativas y judiciales laborales.

3.3.4 Fuero por Acoso Laboral

El fuero por acoso laboral está relacionado con las Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 2209 de 2022 que buscan prevenir y sancionar el acoso laboral en Colombia. Estas normas protegen a las y los trabajadores que denuncian situaciones de acoso en sus lugares de trabajo. Cualquier represalia o despido relacionado con una denuncia por acoso puede ser considerado nulo (Martínez & Gómez, 2019). Este fuero es fundamental para garantizar un ambiente laboral seguro y libre de hostigamientos.

3.3.5 Comparación General

Tabla 2.

Comparación entre los principales tipos de fueros laborales en Colombia.

Tipo de Fuero	Regulación	Propósito
Fuero de Paternidad	Ley 2141 de 2021	Proteger a padres durante licencia por paternidad.
Fuero Sindical	Código Sustantivo del Trabajo, arts. 405 a 413.	Proteger derechos laborales relacionados con sindicatos.
Fuero de Salud	Ley 100 de 1993; Ley 361 de 1997.	Proteger a trabajadores con enfermedades comunes o laborales.

Tipo de Fuero	Regulación	Propósito
Fuero de Prepensionado	Ley 790 de 2002.	Proteger a trabajadores cercanos a la jubilación.
Fuero por Acoso Laboral	Ley 1010 de 2006; Ley 1257 de 2008; Ley 2209 de 2022.	Proteger a denunciantes de acoso laboral.

3.3.6. Evolución histórica del fuero de paternidad en Colombia.

Así pues, el fuero de paternidad sólo es incorporado al ordenamiento jurídico desde el año 2017 con la Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional, con ponencia del Magistrado Luis Esnerto Vargas Silva. Aunque la Corte es clara al estudiar la posible omisión legislativa demandada: En primer lugar, se sostiene que lo que propone la demanda es la creación de un fuero laboral de paternidad, lo cual afecta las finanzas públicas y privadas requiriéndose para ello una intervención del legislador que evalúe aspectos técnicos y de impacto fiscal.

Básicamente en la Ratio Descidendi se señala que con el fin de contribuir a la protección integral del que está por nacer, al igual que la protección a la maternidad y al menor que promulga el Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución Política en sus artículos 11, 43 y 44, no se puede darle un tratamiento no diferenciado a la estabilidad laboral del padre trabajador: Como se puede advertir, la posición del padre trabajador que espera el advenimiento de un hijo presenta importantes similitudes fácticas y jurídicas respecto de la situación de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia.

(c) La inexistencia de un principio de razón suficiente que justifique la exclusión de los casos, situaciones, condiciones o ingredientes que debían estar regulados por el precepto en cuestión.

No existe ninguna razón con respaldo constitucional que justifique la exclusión del padre trabajador o la pareja de la madre gestante que representa su sostén económico, emocional y familiar, de la protección prevista en los preceptos acusados únicamente para la madre trabajadora gestante o lactante.

Finalmente, bajo el argumento de la “Necesidad de modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia contenida en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.”, produce un fallo de exequibilidad condicionada sobre el numeral 1 del artículo 239 y del numeral

1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), con las siguientes características: en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

Si bien en el Desisum de la Sentencia comentada no se dio la orden directa al Congreso de la República de legislar sobre el tema, en el año 2021 se aprobó la Ley 2141, teniendo en cuenta que la exclusión, no justificada, de los padres trabajadores o de la pareja de la gestante o lactante de la protección laboral reforzada, discrimina no solamente a estos miembros del núcleo familiar, sino también a la madre gestante, cuya estabilidad depende de su pareja vinculada laboralmente, e incluso, al infante. Para cumplir sus objetivos dicha norma modificó los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 1°. 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.

(...)

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un 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, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

(...)

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.

(...)

ARTÍCULO 2°. Modifíquese el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

(...)

La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Esta disposición implica entonces que, en Colombia, el fuero de paternidad, 18 semanas, es superior al término de la licencia a que actualmente tiene derecho el padre trabajador que es (al menos) de 2 semanas.

3.3.7. Panorama actual del fuero de paternidad.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-517 de 2024 (5 de diciembre) eliminó algunas restricciones al fuero de paternidad, fortaleciendo los derechos laborales de los padres. Específicamente, la Sala Plena del tribunal declaró inconstitucionales dos expresiones contenidas en la Ley 2141 de 2021 que limitaban el acceso a este fuero y que fueron demandadas. Dichas disposiciones establecían que la figura del fuero de paternidad solo aplicaba si la mujer gestante no tenía empleo formal, lo cual debía ser acreditado mediante una declaración juramentada, por ello (...) 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.

Según la interpretación hecha por la Honorable Magistrada Ponente. Diana Fajardo Rivera, las mencionadas frases incorporan un trato inequitativo que no reconoce la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares”. Es decir, la Corte decidió que estas limitaciones vulneraban los principios de igualdad y no discriminación al excluir a trabajadores cuyos cónyuges, pese a tener empleo formal, también participaban activamente en la crianza de sus hijos.

Con esta decisión, el fuero de paternidad será aplicado sin considerar la situación laboral de la madre, protegiendo a los padres contra el despido desde el inicio del embarazo, representando un paso hacia la igualdad de género y la garantía de los derechos laborales.

De esta manera, el fuero de paternidad, establecido por la Ley 2141 de 2021, proporciona a los padres trabajadores en Colombia una protección legal fundamental frente a despidos injustificados durante su licencia de paternidad. Este mecanismo asegura que los padres disfruten de un tiempo crucial con sus hijos sin la preocupación constante de perder su empleo (González & Martínez, 2021). La estabilidad laboral es esencial en este período crítico, ya que permite a los padres concentrarse en el cuidado y desarrollo de sus hijos.

Uno de los beneficios más significativos del fuero de paternidad nuevamente, es la promoción de una cultura laboral más equitativa. Al permitir que los hombres asuman un rol activo en la crianza desde el principio, se fomenta un ambiente donde ambos padres comparten responsabilidades familiares (Martínez et al., 2019)

Esto no solo beneficia a los hijos, sino que también contribuye a un cambio cultural hacia la corresponsabilidad en el hogar, lo que debería llevar a una mayor igualdad de género en el ámbito familiar. El fuero de paternidad también puede tener un impacto positivo en la salud mental de los padres. Al reducir la ansiedad asociada con el temor a perder el empleo durante un período tan vulnerable, se promueve un estado emocional más saludable (López et al., 2021).

Del mismo modo, los padres pueden disfrutar plenamente de su tiempo con sus hijos sin distracciones laborales, lo que contribuye a una experiencia familiar más enriquecedora.

Desde una perspectiva económica, el fuero de paternidad si resulta beneficioso para los trabajadores. Al garantizar la estabilidad laboral durante y después de la licencia de paternidad, se reduce el riesgo financiero asociado con el nacimiento y cuidado de un hijo (González et al., 2021). Esto permite a las familias planificar mejor sus finanzas y enfrentar los gastos adicionales que conlleva la llegada de un nuevo miembro. Además, este fuero podría contribuir a una mayor lealtad hacia las empresas.

No es un secreto que los trabajadores que sienten que sus derechos son respetados y protegidos tienden a estar más comprometidos con su organización (Martínez et al., 2019). Dentro del ámbito productivo, lo anterior se traduce en una mayor productividad y satisfacción laboral, lo que beneficia tanto a los empleados como a los empleadores. La protección ofrecida por el fuero también influye en las decisiones familiares. Al saber que tienen un respaldo legal durante su licencia de paternidad, los hombres pueden sentirse más motivados a participar activamente en la crianza (López et al., 2021). Esto conlleva a una mayor implicación emocional y práctica en la vida familiar.

Otro beneficio importante es que este fuero ayuda a normalizar el papel del padre como cuidador. A medida que más hombres ejercen su derecho a la licencia de paternidad y se benefician del fuero, se desafían las normas culturales tradicionales sobre la masculinidad y el cuidado infantil (González et al, 2021). Así se contribuye a una sociedad más equitativa.

El fuero también tiene implicaciones positivas para las futuras generaciones. Al promover una paternidad activa desde el principio, se sientan las bases para relaciones familiares saludables y modelos positivos para los niños (Martínez et al., 2019). Los niños que crecen con padres involucrados tienden a desarrollar habilidades sociales y emocionales más fuertes.

Finalmente, es esencial que tanto trabajadores como empleadores estén informados sobre sus derechos y responsabilidades al tenor de la Ley 2141, para maximizar los beneficios asociados con el fuero de paternidad (López et al., 2021). La educación sobre estos derechos es crucial para garantizar que todos los padres puedan aprovechar al máximo esta oportunidad.

3.3.8. Consecuencias de la ampliación de la licencia de paternidad para las y los Trabajadores Colombianos.

3.3.8.1. Aumento del tiempo de cuidado de sus hijos.

La ampliación de la licencia de paternidad permite a los padres involucrarse más activamente en el cuidado de sus hijos desde el nacimiento. Este tiempo adicional no solo beneficia al padre, sino que también proporciona un entorno más estable para el recién nacido, lo cual es fundamental para su desarrollo emocional y psicológico. Como lo han establecido estudios anteriores, durante estas primeras semanas, los padres pueden establecer rutinas, aprender sobre las necesidades del bebé y fortalecer el vínculo afectivo, lo que puede resultar en un desarrollo más saludable a largo plazo (González et al., 2021; Pérez et al., 2020).

Este tiempo de cuidado compartido también contribuye a una mayor equidad en la crianza de los hijos. Los padres que participan activamente en las tareas diarias, como alimentar o cambiar pañales, pueden compartir la carga emocional y física que implica la crianza. Esto no solo ayuda a los padres a sentirse más conectados con sus hijos, sino que también permite que las madres se recuperen adecuadamente del parto, lo cual es esencial para su salud física y mental (Martínez et al., 2019; Rodríguez et al., 2022).

Además, el aumento del tiempo de cuidado tiene un impacto positivo en la dinámica familiar. La participación del padre puede llevar a una mejor distribución de las responsabilidades del hogar y fomentar un ambiente de apoyo mutuo entre los padres. Esto

puede resultar en una relación más equilibrada y satisfactoria entre ambos, lo que a su vez puede beneficiar el bienestar general de la familia (López et al., 2021; Ramírez et al., 2020).

3.3.8.2. Participación de los padres en el desarrollo infantil.

La implicación directa de esta ampliación es que los padres pueden participar en momentos clave del desarrollo infantil, como las primeras sonrisas o los primeros pasos. Estas experiencias compartidas son cruciales para construir un vínculo emocional fuerte entre padres e hijos (Gómez et al., 2021; Herrera et al., 2019). Este vínculo no solo beneficia a la niña o niño en términos de desarrollo emocional, sino que también influye positivamente en la autoestima y la salud mental del padre.

El tiempo adicional también permite a los padres aprender sobre el cuidado infantil y desarrollar habilidades prácticas que son esenciales para la crianza. Esto incluye aprender a calmar al bebé, reconocer señales de hambre o malestar y establecer rutinas de sueño saludables (Pérez et al., 2022; Vargas et al., 2020). La adquisición de estas habilidades aumenta la confianza del padre en su papel como cuidador.

3.3.8.3. Impacto positivo en la familia del trabajador beneficiario de la licencia.

El impacto del tiempo de cuidado extendido se extiende a la red familiar más amplia. Los abuelos y otros miembros de la familia pueden involucrarse más activamente en el proceso de crianza cuando los padres tienen tiempo suficiente para adaptarse a su nuevo rol (González et al., 2021; Martínez et al., 2019). Esto crea un entorno familiar más cohesionado y solidario.

Por supuesto, el aumento del tiempo de cuidado no solo beneficia a la familia inmediata, sino que también tiene implicaciones sociales más amplias. La promoción de una paternidad activa contribuye a una cultura social que valore y apoye la participación masculina en el cuidado infantil (López et al., 2021; Ramírez et al., 2020), llevando a cambios positivos en las normas sociales sobre la paternidad y la crianza.

Es importante considerar que el tiempo extendido también permite a los padres reflexionar sobre su rol dentro de la familia y cómo pueden contribuir al bienestar general. Esta reflexión conduce a un mayor compromiso con la crianza compartida y una mejor comunicación entre los padres (Pérez et al., 2020; González et al., 2021). A medida que se normaliza esta participación del padre en el hogar, se espera que se fortalezcan las relaciones familiares.

3.3.9. Consecuencias para los Empleadores en Colombia.

3.3.9.1. Costos adicionales.

Una ampliación de la licencia de paternidad puede representar un aumento significativo en los costos laborales para las empresas y también para los presupuestos de las entidades públicas. Aunque la ley asegura que los empleados recibirán su salario durante este tiempo debido a las cotizaciones que se hacen a la seguridad social, las empresas deben planificar adecuadamente para cubrir las ausencias prolongadas. Esto puede ser especialmente desafiante para pequeñas y medianas empresas que operan con recursos limitados, ya que deben encontrar soluciones para mantener la productividad mientras uno de sus trabajadores está ausente (González et al., 2021; Pérez et al., 2020).

Además, el costo de la contratación temporal para reemplazar dichas licencias o la sobrecarga de trabajo para otros empleados puede generar tensiones en el ambiente laboral y una disminución de la productividad general. No se puede negar que las empresas pueden verse obligadas a invertir en capacitación adicional para el personal temporal o a redistribuir las tareas entre los empleados restantes, lo que podría afectar la moral y la satisfacción laboral (López et al., 2021; Ramírez et al., 2020). En el sector público dichas licencias deberán ser cubiertas con supernumerarios, comisiones o encargos a otros funcionarios.

Por otro lado, es importante considerar que los costos iniciales pueden verse compensados por beneficios a largo plazo: las empresas que ofrecen licencias de paternidad generosas pueden experimentar una mayor lealtad por parte de sus empleados, lo que puede resultar en una menor rotación y en ahorros en costos de contratación y capacitación (Martínez et al., 2019; Rodríguez et al., 2022), mientras que las entidades oficiales que están obligadas a seguir la misma línea se verán como más inclusivas y a largo plazo mejorará su clima y reputación organizacional.

3.3.9.2. Retención del talento.

Frente al punto anterior, ofrecer una licencia de paternidad más generosa puede mejorar significativamente la retención del talento dentro de las organizaciones tanto privadas como públicas. Los empleados valoran las políticas que apoyan el equilibrio entre trabajo y vida personal, lo que puede resultar en una mayor lealtad hacia la empresa o entidad. Las organizaciones que implementan políticas inclusivas pueden atraer a más candidatos calificados y mejorar su reputación como empleadores (González et al., 2021; Pérez et al., 2020).

Además, un entorno laboral que promueve la equidad y el bienestar familiar se traduce en un compromiso más fuerte por parte de los empleados y funcionarios hacia sus tareas y objetivos

organizacionales. La retención del talento no solo reduce costos asociados con la contratación y capacitación de nuevo talento, sino que también fomenta un ambiente cohesionado donde los trabajadores se sienten valorados y apoyados (López et al., 2021; Ramírez et al., 2020).

Sin embargo, para lograr estos beneficios es crucial que las empresas o entidades públicas, comuniquen efectiva y claramente sus políticas sobre licencias parentales, no sólo hacia sus beneficiarios, sino también hacia los demás trabajadores y funcionarios que deberán asumir posibles cargas extras y fomenten un ambiente donde sus colaboradores se sientan cómodos utilizando estos beneficios sin temor a repercusiones negativas en su carrera profesional. La falta de información o el estigma asociado al uso de licencias pueden limitar la efectividad de estas políticas.

CONCLUSIONES

La licencia de paternidad en Colombia ha experimentado una evolución significativa desde su introducción en 2002 con la Ley 755, que otorgaba entre 4 y 8 días hábiles. Posteriormente, con la Ley 1468 de 2011, se estableció en 8 días hábiles, y en 2021, la Ley 2114 amplió este beneficio a 2 semanas, con la posibilidad de extenderse hasta 5 semanas dependiendo de la tasa de desempleo estructural. Este avance refleja un reconocimiento progresivo de la importancia de la corresponsabilidad parental y la protección de los derechos de los padres en el cuidado de los hijos.

La licencia de paternidad se distingue de otras licencias, como la de calamidad doméstica, luto o sufragio, en su propósito y regulación. Mientras que estas últimas responden a situaciones específicas o eventos familiares imprevistos, la licencia de paternidad está diseñada para fomentar el cuidado y la vinculación temprana del padre con el recién nacido. Además, su duración y condiciones están sujetas a normativas específicas que buscan garantizar su efectividad.

El fuero de paternidad constituye una herramienta legal que permite a los trabajadores varones ausentarse sin riesgo de despido durante el nacimiento o adopción de un hijo, promoviendo la corresponsabilidad parental. Este beneficio se fundamenta en principios de igualdad de género y en la protección especial para quienes asumen roles activos en el cuidado familiar. Además, su existencia contribuye a fortalecer los vínculos afectivos y el bienestar integral de la familia. La implementación de este fuero es, en definitiva, un paso hacia una mayor equidad y modernización de las políticas laborales.

El análisis comparativo del fuero de paternidad con otros fueros (sindical, de salud, de prepensionado y por acoso laboral) evidencia que cada uno responde a necesidades específicas dentro del marco jurídico laboral. Mientras el fuero sindical, por ejemplo, protege la actividad y organización sindical, el de salud salvaguarda a quienes padecen enfermedades, y el de prepensionado a quienes se aproximan a la jubilación. Estas diferencias muestran la diversidad de mecanismos de protección existentes, todos orientados a evitar despidos arbitrarios y garantizar condiciones de trabajo dignas. Así, cada fuero cumple un rol complementario que en conjunto contribuye a un sistema de protección laboral más integral.

La reciente Sentencia C-517 de 2024 marca un hito al eliminar restricciones discriminatorias que limitaban el acceso al fuero de paternidad, garantizando su aplicación sin considerar la situación laboral de la madre. Con ello, se reconoce el papel activo y equitativo de los padres en la crianza, lo que refuerza la corresponsabilidad familiar. Este fallo constitucional no solo amplía la protección legal de los trabajadores, sino que también subraya la necesidad de un trato igualitario en las políticas laborales. Así, se consolida un marco normativo más justo y acorde con los principios de igualdad y no discriminación.

Uno de los principales desafíos legales que enfrentan las y los trabajadores colombianos respecto al fuero de paternidad es el desconocimiento de sus derechos. Aunque la Ley 2141 de 2021 establece una protección clara contra despidos durante el periodo de paternidad, muchos padres no están informados sobre las condiciones o procedimientos necesarios para hacer valer este derecho (González et al., 2021). Esto puede llevar a que no reclamen su protección ante despidos injustificados, lo que limita la efectividad del fuero.

La falta de información también puede generar confusión sobre los pasos que deben seguir los trabajadores para garantizar su estabilidad laboral. Por ejemplo, algunos empleados desconocen que el fuero aplica desde el momento en que solicitan la licencia de paternidad y persiste durante un tiempo posterior a su finalización (Pérez et al., 2020). Este vacío informativo puede ser aprovechado por empleadores para justificar despidos ilegales.

Del mismo modo, en muchos casos, los trabajadores no cuentan con asesoría legal adecuada o desconocen cómo recopilar evidencias suficientes para sustentar sus reclamaciones. Esto puede llevar a fallos desfavorables en sede judicial tanto laboral ordinaria, como laboral administrativa, incluso cuando el despido haya sido claramente injustificado (Martínez et al.,

2019). Lo antes señalado subraya la necesidad de fortalecer el acceso a recursos legales para los empleados.

Otro desafío legal importante es la falta de claridad sobre los procedimientos administrativos necesarios para activar la protección del fuero. Algunos trabajadores desconocen que deben notificar formalmente a sus empleadores sobre su licencia de paternidad y presentar documentación específica para garantizar su protección legal (Martínez et al., 2019). La ausencia de esta notificación puede ser utilizada por algunos empleadores como argumento para justificar despidos.

RECOMENDACIONES

Se debe impulsar la extensión de esta licencia porque es una manera de llegar a la equidad de género, toda vez que fomenta que los hombres asuman un rol activo en el cuidado infantil, rompiendo la asignación exclusiva de responsabilidades a las mujeres. Así, se promueve un reparto equilibrado de las tareas familiares y se desafían estereotipos tradicionales.

La ampliación de la licencia obliga a empresas y entidades públicas a replantear sus políticas internas y gestionar eficazmente la ausencia temporal de empleados. Es necesario planificar la continuidad operativa mediante contratación temporal o redistribución de tareas. También se requiere capacitar a todo el personal para manejar estas ausencias y reducir la sobrecarga laboral.

Es crucial mejorar la asesoría y difusión de estos derechos para que los empleados defiendan adecuadamente su estabilidad laboral debido a la falta de información y claridad en los procedimientos para acceder al fuero de paternidad con la finalidad de evitar despidos injustificados.

La capacitación permanente del talento humano de una empresa o de una entidad pública es fundamental para evitar incumplimientos legales y mantener un equilibrio entre necesidades operativas y derechos laborales.

REFERENCIAS

Brigard Urrutia. (13 de agosto de 2021). “*Fuero de Paternidad en Colombia*”.

<https://www.bu.com.co/es/insights/noticias/fuero-de-paternidad-en-colombia>

Camacho-Ramírez, A. y Romero, M. (2018). De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? Universidad del Rosario.

Congreso de la República de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137>

Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 755 de 2002, por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones [Ley María].

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4996>

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1361 de 2009, por la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36564>

Congreso de la República de Colombia. (2017). Ley 1822 de 2017, por la cual se modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, se amplía la licencia de maternidad y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79981>

Congreso de la República de Colombia. (2017). Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, se crea la Ley de Protección Integral a la Familia y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855>

Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se amplían las licencias de paternidad y se crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=165495>

Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 2141 de 2021, por medio de la cual se modifica el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones para garantizar la estabilidad laboral reforzada de los padres trabajadores cabeza de familia y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168158>

Congreso de la República de Colombia. (2023). Proyecto de Ley número 166-2023C, por medio de la cual se reforman algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo en relación con la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones.

<https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-08/PL.166-2023C%20%28REFORMA%20LABORAL%29.pdf>

Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991. Gaceta Constitucional.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional de Colombia. (2003). Sentencia T-1078 de 2003 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/t-1078-03.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia C-633 de 2009 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-633-09.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia C-543 de 2010 (M.P. Mauricio González Cuervo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/c-543-10.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-383 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-383-12.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia C-727 de 2015 (M.P. Myriam Ávila Roldán). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/c-727-15.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia C-005 de 2017 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-005-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2022). Sentencia T-275 de 2022 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/t-275-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia C-517 de 2024 (M.P. Diana Fajardo Rivera). <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=CorteConstitucional/30054234>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia T-079 de 2024 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-079-24.htm>

Cruz Arciniegas, L. A. (2019). Tensiones emergentes de la licencia de paternidad en Colombia. Universidad Externado de Colombia.

Departamento Nacional de Planeación. (2024). *“Las licencias de paternidad: una apuesta para la redistribución del cuidado y la generación de empleo”*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PublishingImages/Noticias/2024/Septiembre/documento-licencias-paternidad.pdf>

Duvander, A.-Z., & Johansson, M. (2019). Parental leave use for different fathers: A study of the impact of three Swedish parental leave reforms. *Journal of Social Policy*, 48(2), 361-381.

European Commission (2023). Paternity Leave in the EU. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Eydal, G. B., & Rostgaard, T. (2018). *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*. Policy Press.

Ferrer-Jiménez, J. D. (2018). *La licencia de paternidad en el sistema jurídico colombiano analizada desde la perspectiva de los principios*. Universidad Católica de Colombia.

García, M. (2020). Los fueros laborales en México: ¿protección o impunidad? Recuperado de <https://www.ejemplodearticulo.com>

Gobierno de España (2023). Permiso por paternidad.

<https://www.empleo.gob.es/es/portada/paternidad.html>

Gobierno de México (2023). Derechos laborales para padres.

<https://www.gob.mx/stps/articulos/derechos-laborales-para-padres>

Gómez, A. (2021). El fuero sindical en Colombia: alcances y desafíos. Recuperado de

<https://www.revistalaboralcolombia.com>

González, A., & Martínez, M. (2021). Impacto del fuero de paternidad: Un análisis preliminar.

Revista De Derecho Laboral, 14(2), 112–128.

Gutiérrez, E., & Pacheco, L. (2020). Impacto del fuero de paternidad en el bienestar familiar.

Revista de Estudios Laborales, 15(2), 45-60.

Jaramillo Jassir, I. D. (2017, mayo 11). La extensión de la estabilidad reforzada de trabajadoras

embarazadas. *Ámbito Jurídico*. [https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis-](https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis-jurisprudencial/laboral-y-seguridad-social/la-extension-de-la-estabilidad)

[jurisprudencial/laboral-y-seguridad-social/la-extension-de-la-estabilidad](https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis-jurisprudencial/laboral-y-seguridad-social/la-extension-de-la-estabilidad)

Lappegård, T. (2015). Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of

parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 34(2), 181-196.

Ley Federal del Trabajo. (2023). Diario Oficial de la Federación. México. Recuperado de

<http://www.diputados.gob.mx>

López, R., & Torres, E. (2021). Implicaciones sociales del fuero parental: Un estudio crítico.

Revista Colombiana De Sociología, 18(1), 34–50.

Martínez, P., & Gómez, S. (2019). Políticas inclusivas y su impacto social: Un análisis

comparativo internacional. *Estudios Jurídicos Latinoamericanos*, 25(2), 67–80.

Ministerio de Trabajo de Colombia (2023). Licencia de paternidad.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/licencia-de-paternidad>

ONU Mujeres, & PROMUNDO. (2020). La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: análisis costo-beneficio y de impacto fiscal.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Maternidad y paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Derechos laborales y justicia social. Recuperado de <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género en pos de un mejor futuro del trabajo para todos.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Recuperado de <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). La licencia de paternidad en el mundo.

https://www.ilo.org/global/topics/work-family/WCMS_818430/lang--es/index.htm

Pérez, J., & Ramírez, T. (2020). Desafíos legales asociados con el fuero paternal: Una revisión crítica. *Revista De Estudios Laborales*, 10(3), 45–60.

Presidencia de la República de Colombia. (1950). Decreto 2663 de 1950, por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=32096>

Presidencia de la República de Colombia. (2016). Decreto 780 de 2016, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71758>

Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 1427 de 2022, por el cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la prestación económica de la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=192070>

Presidencia de la República de Colombia. (2023). Decreto 2126 de 2023, por medio del cual se dictan disposiciones sobre el trabajo en casa y la desconexión laboral.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=192613>

Ramírez, J. (2019). Estabilidad laboral reforzada: ¿protección o abuso? Recuperado de

<https://www.analisislaboral.com>

Ramírez, P., & Morales, S. (2020). Impacto social derivado por nuevas normativas laborales relacionadas con parentalidad: Un análisis crítico. *Revista De Derecho Laboral*, 14(2), 112–128.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*. Recuperado de

<https://www.boe.es>

Rodríguez, M., & Sánchez, A. (2022). Efectos psicológicos del involucramiento paterno en el desarrollo infantil: Un estudio longitudinal. *Psicología Infantil*, 15(3), 45–60.

Sánchez, L. (2021). El papel de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales.

Recuperado de <https://www.revistalaboral.com>



UNIVERSIDAD
CESMAG

NO. 0001 109. 387. 7
VICEDIRECTOR GENERAL

**CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O
TRABAJO DE APLICACIÓN - ASESOR(A)**

CÓDIGO: AAC-BL-FR-032

VERSIÓN: 1

FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 30 de mayo 2025

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado ALCANCES Y NUEVOS HORIZONTES DE LA LICENCIA Y DEL FUERO DE PATERNIDAD EN COLOMBIA presentado el autor SEGUNDO JURADO MUÑOZ del Programa Académico Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,

FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO
Número de identificación 12.752.917
Programa académico: DERECHO
Teléfono de contacto: 3162916537
Correo electrónico: fepaz@unicesmag.edu.co



INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: SEGUNDO JURADO MUÑOZ	Documento de identidad: 87.301.189
Correo electrónico: Juradom87@hotmail.com	Número de contacto: 3117979012
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico:	Número de contacto:
Nombres y apellidos del asesor: FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO	Documento de identidad: 12.752.917
Correo electrónico: fepaz@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3162916537
Título del trabajo de grado: Alcances y Nuevos Horizontes de la Licencia y del Fuero de Paternidad en Colombia	
Facultad y Programa Académico: Ciencias Sociales y Humanas, Derecho	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

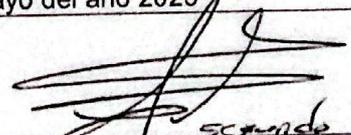
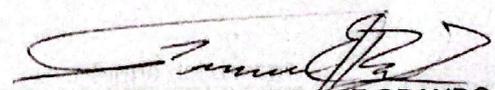
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 30 días del mes de mayo del año 2025

 Nombre del autor: Segundo Jurado Muñoz	
	Nombre del autor:
	Nombre del autor:
 FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO Nombre del asesor:	