



El fuero de maternidad extendido: límites y alcances

Luis Germán Cadavid Palacio

Asesor

Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y Doctor en Filosofía

Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Derecho

Maestría en Derecho. Modalidad de Profundización

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Pontificia Bolivariana

Medellín

2018

Medellín, 13 de diciembre de 2018

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad”.

Luis Germán Cadavid Palacio

Nombre del director:

Dr. Enán Arrieta Burgos

Nombre del jurado 1

Mg. Eddisón Castrillón García

Nombre del jurado 2

Mg. Ana María Mesa Elneser

## El fuero de maternidad extendido: límites y alcances

Luis Germán Cadavid Palacio<sup>1</sup>

### Resumen

El propósito de este artículo es identificar los límites y alcances del fuero de maternidad extendido consagrado en la Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional. Con esta finalidad, en un primer momento, el artículo delimitará el marco normativo de carácter internacional y nacional que sirve de guía para el entendimiento de los casos de estabilidad laboral reforzada y, en especial, lo concerniente a las posibilidades de conciliar la vida familiar de las personas con su trabajo. En un segundo momento se elaborará una síntesis de la sentencia constitucional objeto de este estudio y se realizará un paralelo entre el fuero de maternidad estándar y esta nueva forma de protección laboral reforzada. En tercer lugar, se enunciarán los principales problemas hermenéuticos que se presentan en la aplicación de esta figura, esbozando algunos insumos argumentativos para su posible solución. Finalmente, se presentarán algunas conclusiones referidas al alcance de esta especial protección que se predica del trabajador cónyuge, compañero permanente o pareja de una mujer embarazada o lactante, y que sea beneficiaria de aquel.

**Palabras clave:** estabilidad laboral, maternidad, paternidad, contrato de trabajo, derecho laboral.

### Abstract

---

<sup>1</sup> Abogado de la Universidad de Medellín, especialista en Derecho Administrativo y en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana. Actualmente se desempeña como abogado litigante. Correo electrónico: [luis.cadavid@upb.edu.co](mailto:luis.cadavid@upb.edu.co).

The purpose of this article is to identify the limits and the scope of the extended maternity jurisdiction enshrined in Sentence C-005 of 2017 of the Constitutional Court, With this purpose, initially the article will define the normative framework of international and national character that serves as a guide for the understanding of the cases of reinforced labor stability and specially what concerns the possibilities of reconciling the family life of the people with their work. Secondly a sentence object of this study will be elaborated and a parallel will be made between the jurisdiction of maternity and this new form of reinforced labor protection. In third place, the main hermeneutical problem that appear in the application of this figure will be stated, outlining some argumentative inputs for its possible solution. Finally, some conclusions will be presented regarding the scope of this special protection that is predicated on the worker's spouse, permanent partner or partner of a pregnant or lactating woman, and who is beneficiary of that.

**Keywords:** labor stability, maternity, paternity, work contract, labour law.

## **Introducción**

Los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo prohíben las terminaciones contractuales, sin justa causa, de mujeres embarazadas o lactantes. En el caso de los despidos con justa causa, estas disposiciones obligan al empleador a solicitar una autorización a la autoridad administrativa respectiva. La Corte Constitucional de Colombia, mediante la Sentencia C-005 de 2017, extendió esta protección reforzada al (la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia y que sea beneficiaria de aquel (la). De esta manera, se ha creado un nuevo fuero, habitualmente conocido con el nombre de “fuero de paternidad”, pero que quizás sea más preciso identificar como un fuero de maternidad extendido.

Frente a este nuevo fuero se vislumbran múltiples problemas hermenéuticos que demandan un intento de respuesta argumentada. Es importante indicar que, en

parte, las dificultades interpretativas y operativas se deben al carácter novedoso del objeto de este estudio. No existe claridad sobre qué elementos del fuero de maternidad, exactamente, se extienden a esta nueva tipología de protección.

Asimismo, para poder definir cuáles son los requisitos aplicables al denominado fuero de paternidad, surge la pregunta acerca de si lo más apropiado sería extender, además de las normas del Código Sustantivo del Trabajo, las reglas y subreglas definidas por la misma Corte Constitucional, vía jurisprudencial, para el fuero de maternidad. Todo lo dicho sumado a que, a la fecha, no existe ninguna reglamentación administrativa que explique los aspectos procedimentales de esta figura.

Dado lo anterior, el objetivo de este trabajo es determinar el alcance de esta nueva forma de estabilidad laboral reforzada que tuvo origen en la Sentencia C-005 de 2017. Así, nuestra intención es identificar los principales problemas hermenéuticos derivados de esta protección laboral extendida y, adicionalmente, arriesgar algunas respuestas que puedan contribuir a la discusión.

Con este propósito, en un primer momento, el artículo delimitará el marco normativo de carácter internacional y nacional que sirve de guía para el entendimiento de los casos de estabilidad laboral reforzada y, en especial, lo concerniente a las posibilidades de conciliar la vida familiar de las personas con su trabajo. En un segundo momento se elaborará una síntesis de la sentencia constitucional objeto de este estudio y se realizará un paralelo entre el fuero de maternidad y esta nueva forma de protección laboral reforzada. En tercer lugar, se enunciarán los principales problemas hermenéuticos que se presentan en la aplicación de esta figura, esbozando algunos insumos argumentativos para su posible solución. Finalmente, se presentarán algunas conclusiones referidas al alcance de esta especial protección que se predica del trabajador cónyuge, compañero permanente o pareja de una mujer embarazada o lactante, y que sea beneficiaria de aquel.

Para cerrar esta introducción, conviene advertir que, desde el punto de vista metodológico, este es el resultado de una investigación documental que se vale de la hermenéutica como método general de la investigación. En estricto sentido, aquí se lleva a cabo una tarea de interpretación normativa que tiene por finalidad delimitar el alcance del denominado “fuero de paternidad” (Grajales, 2017). En clave disciplinar, el artículo podría calificarse como un ejercicio de dogmática jurídica (Solano, 2016).

### **1. Trabajo, igualdad y vida familiar: contexto normativo de las estabildades laborales reforzadas**

Desde una perspectiva general, podríamos decir que Colombia ha adquirido compromisos internacionales en materia laboral derivados de su inserción en el mercado global, compromisos asociados, fundamentalmente, a garantizar la progresividad de las políticas públicas de trabajo decente (Goyes y Hidalgo, 2012).

A nivel empresarial, como señala Alvarado (2010), estos compromisos conversan con los modelos de responsabilidad social empresarial que han asumido las grandes compañías en el país, bajo el entendido de que las empresas poseen unos deberes para con la sociedad que van más allá de la gestión económica y el cumplimiento de sus obligaciones legales.

Bajo este horizonte que viene trazado por las políticas de trabajo decente y los modelos de responsabilidad social empresarial, se ha buscado, por una parte, disminuir las desiguales que se presentan entre hombres y mujeres en materia de inclusión y permanencia en condiciones paritarias en el mercado laboral (Supervielle y Zapirain, 2009).

De acuerdo con Rivera (2014), la discriminación entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral contiene un alto impacto internacional. Por lo anterior, desde hace varias décadas, diferentes organismos internacionales, como la ONU y la OIT, han

buscado generar conciencia en sus países miembros sobre la promulgación de políticas públicas cuyo objetivo principal se resume en evitar la discriminación en la esfera del empleo, particularmente frente a temas relacionados con género y sexo, a través de diferentes instrumentos internacionales, como tratados internacionales, convenciones y recomendaciones.

La aspiración ideal de todos los gobiernos es llegar a incluir dentro de sus políticas mecanismos reales y efectivos con el fin de evitar la generación de la desigualdad laboral, como también promover un desarrollo social y económico más inclusivo (Merike y Martínez, 2014).

Todas estas iniciativas se enmarcan, en el contexto internacional, en el dialogo social como un instrumento esencial para resolver conflictos de intereses que surgen con ocasión de las políticas económicas y sociales. De esta manera, el diálogo social debe ser integrado por cada uno de los diferentes componentes colectivos, sociales y económicos, en el que deben participar de manera obligatoria las autoridades públicas con el fin de fomentar la equidad y la eficiencia, impulsando el progreso económico (Ghai, 2003).

En el estatuto de la OIT, se establece como una de sus finalidades la promoción de oportunidades para que todas las personas, con independencia de su sexo, puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999), como también se evidencia en diferentes convenciones de este organismo internacional. La OIT ha identificado que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares se relacionan con problemas más estructurales referidos al lugar que ocupa la familia en la sociedad, circunstancias que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales (Organización Internacional del Trabajo, 1981), como también la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, de forma adecuada y pertinente con la realidad nacional de cada país, la igualdad de oportunidades y de

trato en materia de empleo y ocupación (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

De esta manera, como señala Ferreira (2004), la evolución de la familia en la historia, especialmente en países industrializados, ha originado cambios significativos en lo que concierne a la distribución familiar del trabajo, a la par que promueve entornos más favorables para evitar discriminaciones entre hombres y mujeres. En resumen, todo ello ha venido suponiendo un debilitamiento de las estructuras patriarcales, lo que, de contera, supone una mayor apertura del mercado laboral en relación con las mujeres (Ferreira, 2004).

En este sentido, y en el marco de la responsabilidad social empresarial, las empresas deben adecuar sus procesos para dar cuenta de los retos que plantean los entornos familiares de sus colaboradores, a través de acciones concretas de carácter flexible, orientadas a políticas de apoyo y beneficios adicionales (Gómez y Martí, 2004). Tal como se advierte con este estudio que las empresas deben de establecer métodos de contratación flexible, con apoyo por parte de entidades estatales, como también cambiar la percepción de la sociedad frente de cómo debe entenderse en este nuevo siglo el rol del hombre en la familia. En otras palabras con estos elementos podrán dar elementos para la creación, implementación de medidas de conciliación en política familiar, dar apoyo al equilibrio familia-empresa, los cuales podrían tomar como prototipos para implementar en nuestro país y lograr fortalecer la responsabilidad social empresarial tanto a nivel público como privado.

Así, las empresas ocupan un lugar protagónico en el intento por conciliar la familia y el empleo, claro está, de la mano del Estado (Fernández y Tobío, 2005).

La necesidad de conciliar el ámbito familiar y el mundo del trabajo impacta, con mayor fuerza, a las trabajadoras. Esto como consecuencia de las desigualdades que también se expresan en el mundo del trabajo. Así, como indica Pinzón (2014), la tasa global de participación laboral femenina constantemente reporta

variaciones, siendo un producto de las fluctuaciones económicas y de respuestas de los hogares a las nuevas formas de necesidades que se presentan en la vida diaria. Según Pinzón (2014), esto, además, atañe a cambios económicos importantes o de ampliaciones significativas en el acceso a la educación secundaria o profesional e inclusive la tasa de fertilidad que posea el grupo en el cual la mujer se encuentre. Esto se traduce en dificultades de inclusión laboral para la mujer por estas mismas razones. Demostrándose así, en estos estudios a nivel nacional que la discriminación laboral frente a la mujer es latente, y no poder participar dentro del mercado laboral de una manera más activa.

En general, puede verse que al tema en cuestión le subyacen dos principios. Por un lado, la necesidad de promover la igualdad real de las personas y, por otra parte, la necesidad de procurar conciliar el ámbito laboral con la vida familiar.

Así las cosas, en primer lugar y como señala Arrieta (2017) lo que guía la discusión argumentativa, en todos los casos de estabildades reforzadas, es la prohibición de discriminación que, de manera general, encuentra amparo en los instrumentos internacionales de derechos humanos y que, de manera particular, se encuentra soportada por las normas internacionales del trabajo.

En este orden de ideas, como lo advierte la misma Corte Constitucional en la Sentencia C-005 de 2017, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; son especialmente relevantes para entender las políticas laborales de promoción del empleo en condiciones de paridad.

Con respecto a la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, múltiples instrumentos internacionales abordan la cuestión. La OIT (2017), en su informe

sobre esta materia, hace mención al Convenio número 131 de 1970, sobre la fijación de salarios mínimos, por medio de los cuales se reflexiona sobre algunos elementos que han de ser considerados para poder establecer un racero para fijar el salario mínimo dentro de los cuales se consideran las necesidades de los trabajadores y de sus entornos familiares, así como factores económicos ligados a la productividad de un país.

De igual modo, la Sentencia C-005 de 2017 bien anota que el Convenio 3 de 1921 de la OIT, aprobado en Colombia a través de la Ley 129 de 1931, establece parámetros para la protección de la mujer embarazada antes, durante, y posterior al parto. En igual sentido son relevantes el Convenio 100 de 1951, sobre igualdad de remuneración; el Convenio el Convenio 111 de 1958, sobre discriminación en el trabajo; el Convenio 156 de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y; finalmente, el Convenio 183 de 2000, sobre la protección a la maternidad.

Particularmente, aunque los convenios 183 y 156 no han sido ratificados por Colombia, aportan criterios hermenéuticos interesantes para los efectos del presente artículo. De este modo, como advierte la Sentencia C-005 de 2017, Convenio 183 establece, en su artículo 9, que es deber de los Estados garantizar que “la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo”. Por su parte, el Convenio 156 señala que deberá permitirse que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo “ejercen su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Es por ello la invitación al Estado Colombia procediera con la ratificación de dichos convenios, los cuales aportarían elementos significativos frente a lo que se pretende con la Sentencia C-005 de 2017.

Pero la promoción de condiciones no discriminatorias en el escenario laboral no puede quedarse en el discurso de los instrumentos normativos. De acuerdo con el

Convenio 131 de 1970, se requiere de parte de los Estados la adopción de medidas administrativas de inspección para garantizar la igualdad en el ámbito del trabajo. De esta manera, cuando la inspección falla y los ambientes son proclives al incumplimiento, se presentan consecuencias negativas.

Adicionalmente, en el plano internacional es posible identificar normas de *soft law*, como lo son distintas recomendaciones expedidas por la OIT. La recomendación 95 de 1952, sobre protección de la maternidad, aporta criterios de interpretación útiles para delimitar el entendimiento constitucional de la protección laboral de la maternidad. Igual valor adquiere la Recomendación 165 de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, la cual señala que:

Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Con esta intención se consagraron, en el ordenamiento jurídico, figuras como la licencia de paternidad. De esta manera, se busca que el hombre desempeñe un rol más activo en el cuidado de sus hijos recién nacidos.

En el ordenamiento jurídico nacional, la protección de la maternidad se ha regulado en múltiples disposiciones normativas. La Ley 53 de 1938 estableció, por primera vez, la protección laboral de la mujer en estado de embarazo, al prohibir su despido por dicho motivo. Los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 precisaron el requisito de autorización administrativas. Estas normas, luego, fueron codificadas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Posteriormente, la Ley 73 de 1966 determinó la nulidad del despido de la mujer que hacía uso de la licencia de maternidad sin el cumplimiento de los requisitos legales. La Ley 50 de 1990 amplió el marco de protección de la trabajadora embarazada, extendiendo, entre otros, los períodos de licencia y lactancia.

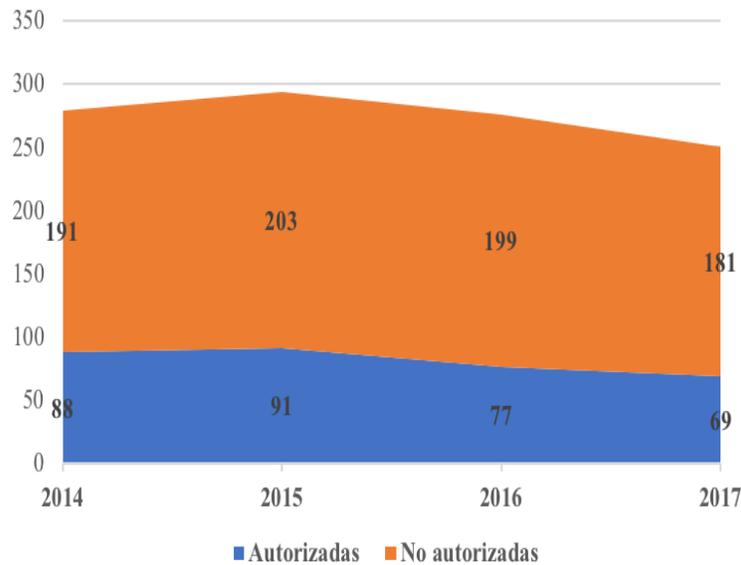
La Constitución Política de 1991 brinda soporte constitucional a la protección laboral reforzada que se predica de las trabajadoras en condición de embarazo o lactancia. Los artículos 13 y 43 de la Carta Magna materializan la prohibición de discriminación. De la mano de lo anterior, los principios fundamentales del derecho del trabajo, previstos en el artículo 53 de la Carta Magna, en especial los referidos a la estabilidad en el empleo y la protección a la maternidad, dan sustento a esta protección laboral reforzada de la maternidad.

Todo ello, naturalmente, en concordancia con la protección que la Constitución Política de 1991 le tributa a la familia como núcleo esencial de la sociedad y, más aún, con la tutela jurídica que el Estado debe proveer para la garantía del derecho a la vida del ser de quien depende la madre. Esta protección se extiende incluso cuando la mujer embarazada ya ha dado a luz, buscando la salvaguarda del cuidado y alimentación del recién nacido.

De esta manera, en concreto, el fuero de maternidad, en su versión tradicional, se encuentra desarrollado, fundamentalmente, en el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional. Los artículos 239, 240 y 241 precisan que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de su estado de embarazo o condición de lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. Si la terminación contractual se produce sin el lleno de este requisito, el acto jurídico se considera ineficaz, con lo que procede el reintegro, y el empleador deberá pagarle a la trabajadora una indemnización equivalente a 60 días de salario (Rojas, 2003).

El comportamiento histórico de las solicitudes que los empleadores presentan ante el Ministerio del Trabajo para que se les autorice la desvinculación de una trabajadora embarazada o lactante se aprecia a continuación.

**Gráfico 1. Solicitudes de autorización para la desvinculación de trabajadoras con fuero de maternidad 2014 - 2017**



Fuente: Arrieta, Vélez, Arango y Sepúlveda (2018).

Pero, adicional al escenario legal, la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas o lactantes se solidificó con las sentencias SU-070 y SU-071 de 2013, que clarificaron el alcance de esta protección prevista en los artículos 236 al 240 del Código Sustantivo del Trabajo, entendida como el derecho de la trabajadora a no ser despedida por motivo de su estado de gravidez o de lactancia, y a que, en el evento de una desvinculación, la misma deba ser autorizada como objetiva o justificada por el Inspector del Trabajo. En 2018, a través de la Sentencia 075, la Corte Constitucional delimitó el alcance de esta figura.

De esta manera, si tomamos como base lo expuesto por autores como Arrieta (2018), en concordancia con lo establecido en las SU-070 de 2013, SU-071 de 2013 y SU-075 de 2018, tenemos que el fuero de maternidad, en su versión tradicional, se integra a partir de los siguientes supuestos de hecho y consecuencias jurídicas.

**Cuadro 1. Síntesis del fuero de maternidad**

<b>Supuestos de hecho</b>	<b>Consecuencias jurídicas</b>
Despido con justa causa de trabajadora embarazada o lactante, con conocimiento de la situación por parte del empleador y sin autorización del inspector de Trabajo.	Ineficacia del despido, reintegro e indemnización equivalente a 60 días de salario.
Despido sin justa causa de trabajadora embarazada o lactante, sin conocimiento de esta situación por parte del empleador.	No se activa la protección.
Despido con justa causa de trabajadora embarazada o lactante, sin conocimiento de esta situación por parte del empleador.	No se activa la protección.
Terminación objetiva del contrato de una trabajadora embarazada o lactante, previamente autorizada por el Inspector de Trabajo.	Reconocimiento de cotizaciones durante el período de gestación y licencia.
Terminación objetiva del contrato de una trabajadora embarazada o lactante, con conocimiento de esta situación por parte del empleador y sin autorización del Inspector de Trabajo.	Reconocimiento de cotizaciones durante el período de gestación, indemnización equivalente a 60 días de salario y renovación del contrato si subsisten las causas que le dieron origen.
Terminación objetiva del contrato de trabajadora embarazada o lactante, sin conocimiento de esta situación por parte del empleador.	No se activa la protección.
Despido sin justa causa de trabajadora en cuarto, quinto o sexto mes de lactancia.	Ineficacia del despido, reintegro e indemnización equivalente a 60 días de salario.

Fuente: versión ajustada a partir de Arrieta (2018).

No sobra advertir que, como lo ha puesto de presente el Tribunal Constitucional, la protección laboral reforzada de la maternidad se activa no solo en el marco de contratos de trabajo, sino en el contexto de cualquier alternativa productiva. En este sentido, se trata, propiamente hablando, más que de una estabilidad laboral reforzada, de una estabilidad ocupacional reforzada (Sentencia T-030 de 2018,

Corte Constitucional), dada la calidad que surge en la relación de trabajo ya que por la situación de salud del trabajador se entendería entonces que estamos frente una estabilidad ocupacional reforzada.

## **2. El fuero de maternidad extendido a partir de la Sentencia C-005 de 2017**

La Sentencia C-005 de 2017 tiene por propósito proteger la condición de maternidad o lactancia de la mujer que, pese a no ser trabajadora, depende económicamente de su pareja, cónyuge o compañero, quien sí cuenta con un contrato de trabajo. De esta forma, el fuero de maternidad extendido se traduce en la prohibición de despido que pesa sobre el empleador, en el sentido de que no puede despedir, salvo que medie justa causa autorizada por el Inspector de Trabajo, al trabajador o trabajadora que tenga por pareja a una materna o lactante (Linares, 2017).

Así las cosas, el (la) trabajador(a) cuya pareja, cónyuge o compañera permanente se encuentre en estado de gestación o periodo de lactancia y sin alternativa laboral, está en una situación análoga y comparable a la de la trabajadora embarazada o lactante, ya que a esta se le reconoce la garantía de estabilidad en el empleo (artículos 239 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo). Dadas las cosas, el criterio con el cual de asimila dicho resguardo se fundamenta en la protección similar tanto fáctica como jurídica al de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, que consiste en aquellas necesidades familiares específicas que se derivan del advenimiento de un nuevo miembro familiar.

De esta manera, más que la protección de la paternidad *per se*, el pronunciamiento de la Corte Constitucional gira en torno de la protección a la familia y tiene por finalidad evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo. Pues, si se asume que las protecciones laborales reforzadas pueden constituir una rigidez laboral causante de una barrera de acceso (Arrieta, 2017), al extender esta misma protección al cónyuge, compañero o pareja, no existirían motivos para discriminar, en materia de empleabilidad, a las mujeres. En una palabra, al extenderse las

rigideces tanto a hombres como a mujeres con ocasión del estado de maternidad o lactancia de estas últimas, se equipararían las posibilidades de acceso y permanencia en el ámbito del trabajo.

En este orden de ideas, la Sentencia C-005 de 2017 es un llamado a conciliar los derechos y deberes asociados al cuidado y atención de los hijos, con independencia si se trata de un hombre trabajador o de una mujer trabajadora. Es por lo anterior que, vía jurisprudencial, la Corte Constitucional consagró el derecho del trabajador, con independencia de su sexo, a que su contrato de trabajo no se vea terminado sin justa causa, mientras permanezca la condición de maternidad o lactancia.

Fue así que el Tribunal Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, luego del análisis de los escritos formulados tanto por universidades públicas y privadas, entidades gubernamentales, estatales. Al tratarse de una exequibilidad condicionada, la Corte Constitucional fijó, como precedente judicial obligatorio, el siguiente criterio interpretativo: “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)” (Corte Constitucional, Sentencia C-005 de 2017).

De esta manera, la Corte Constitucional sentó precedente sobre un tema que no estaba regulado, como es la protección de la mujer embarazada dependiente económicamente de la pareja trabajadora. Como se puede apreciar en la Carta Política, se indica que es deber del Estado proteger a las mujeres desamparadas y a su vez otorgar beneficios para las parejas de personas que estén bajo los supuestos del embarazo o la lactancia con el elemento particular como lo es la dependencia, para lo cual el legislador deberá de empezar a desarrollar y redireccionar nuevas políticas públicas sobre el tema en cuestión, para lo cual le

corresponderá fomentar un cambio en la percepción dada a la estabilidad laboral reforzada para la mujer, la cual debe entenderse, más bien, como medida de protección para la familia como núcleo esencial de la sociedad.

En un lenguaje más técnico, podría decirse que, con la Sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional consideró que, en materia de protección laboral reforzada, existía una omisión legislativa relativa. En este orden de ideas, recordemos que, en el campo de la doctrina constitucional, las omisiones normativas se diferencian en absolutas y relativas con Grajales (2017).

En la jurisprudencia constitucional, la omisión legislativa absoluta se define “como la falta total de regulación normativa de algún aspecto. Ello ocurre porque la ausencia íntegra de normatividad no puede ser cotejada con el texto constitucional” (Sentencia C-1236 de 2005, Corte Constitucional). De este modo, solo la omisión relativa es susceptible de control constitucional. En criterio de la Corte Constitucional, el legislador incurre en una omisión legislativa relativa cuando ha regulado:

(...) de manera insuficiente o incompleta un mandato constitucional; o cuando de dicha insuficiencia de regulación (omisión de una condición o un ingrediente que de acuerdo con la Constitución, sería exigencia esencial para armonizar con ella) o incompleta reglamentación, conduce a la violación del derecho a la igualdad (Sentencia C-1236 de 2005, Corte Constitucional).

Ya en el caso concreto, en la Sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional estimó que, en materia de protección laboral de la maternidad, se presentaba una omisión legislativa relativa, en tanto que concurrían los siguientes requisitos:

(a) la existencia de una norma respecto de la cual se pueda predicar necesariamente el cargo por inconstitucionalidad; (b) la exclusión de las consecuencias jurídicas de la norma de aquellos casos o situaciones análogas a las reguladas por la norma, que por ser asimilables, debían de estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o la omisión en el precepto demandado de un ingrediente o condición que, de acuerdo con la Constitución,

resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta; (c) la inexistencia de un principio de razón suficiente que justifica la exclusión de los casos, situaciones, condiciones o ingredientes que debían estar regulados por el precepto en cuestión; (d) la generación de una desigualdad negativa para los casos o situaciones excluidas de la regulación legal acusada, frente a los casos y situaciones que se encuentran regulados por la norma y amparados por las consecuencias de la misma, y en consecuencia la vulneración del principio de igualdad, en razón a la falta de justificación y objetividad del trato desigual; y (e) la existencia de un deber específico y concreto de orden constitucional impuesto al legislador para regular una materia frente a sujetos y situaciones determinadas, y por consiguiente la configuración de un incumplimiento, de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador.

De esta manera, fue en atención a la omisión legislativa contenida en los artículos 239 numeral 1 y 240 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo que la Corte Constitucional extendió la protección laboral reforzada.

El Tribunal Constitucional tomó por referente decisiones anteriores que se habían emitido en un sentido similar. Así, para afirmar la protección reseñada, se tuvo en cuenta la Sentencia SU-389 de 2005, a través de la cual se extendió a los padres cabeza de familia las medidas previstas, en materia de retención social, para madres cabeza de familia. De otro lado, se valoró la Sentencia C-273 de 2003, que declaró inconstitucional un aparte del artículo 1 de la Ley 755 de 2002 referido a la licencia de paternidad, con lo cual se destacó el interés superior del menor en el sentido de facilitarle el acceso al cuidado de sus padres, hombres y mujeres. Asimismo, en dicha oportunidad la Corte enfatizó el rol del padre en el desarrollo físico y emocional del menor, y la importancia de la presencia activa del padre en el desarrollo del niño. De igual modo, en la Sentencia C-174 de 2009, la Corte había ampliado la cobertura de la licencia de paternidad, entendida como el mecanismo mediante el cual el padre se puede hacer partícipe de la crianza de sus hijos.

Por último, vale la pena destacar que, en la Sentencia C-005 de 2017, la Corte aclaró que, para que aplicase el fuero de maternidad extendido, era indispensable,

como requisito, que la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia se encontrase afiliada en calidad de beneficiaria al sistema de seguridad social en salud de su pareja cotizante. Esta exigencia, a juicio de la Corte, tiene asidero en la garantía de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad, y el interés prevalente de los niños y niñas. No obstante, se trata, a no dudarlo, de una exigencia que continúa reproduciendo estructuras sociales que hacen de la mujer un ser económicamente dependiente del hombre, con lo cual la Providencia en cuestión no está exenta de críticas.

Ahora bien, con posterioridad a la Sentencia C-005 de 2017 se han producido algunos desarrollos normativos que contribuyen a precisar sus límites y alcances.

En primer lugar, la Sección Quinta del Consejo de Estado, en Sentencia del 29 de junio de 2017, conoció de acción de tutela en donde el actor invocaba la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la “subsistencia”, al mínimo vital, al trabajo, “a la estabilidad laboral reforzada por estado de salud [y de] mujer embarazada o gestante-extensión al cónyuge, compañero permanente, o pareja de la mujer trabajadora carente de vínculo laboral (...)”. El Consejo de Estado negó el amparo del fuero de maternidad extendido por razones eminentemente probatorias, pero sí aceptó que, en dicho caso, se configuraban otros fueros de estabilidad laboral reforzada.

En segundo lugar, la Corte Constitucional, en Sentencia T-583 de 2017, recordó que la posición que ha predominado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional es aquella que hace prevalecer la garantía de estabilidad reforzada por la condición de maternidad o lactancia de una mujer, con independencia de que ella se encuentre o no vinculada laboralmente.

En tercer lugar, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Civil, mediante Sentencia STC5033-2018, también conoció, por vía de una acción de tutela, un caso relativo al fuero de maternidad extendido. La Corte Suprema negó la acción

por ser improcedente en tanto que se trataba de una acción de tutela en contra de un fallo de tutela que había reconocido la protección consagrada en la Sentencia C-005 de 2017.

El Ministerio del Trabajo también ha estudiado el fuero de maternidad extendido, por lo cual emitió el Concepto 128160-2017 del 29 de noviembre de 2017, en el que se concluye lo siguiente:

(...) hasta tanto el Congreso de la República reglamente a través de una Ley esta extensión de la protección laboral por el estado de embarazo al cónyuge, compañero permanente o pareja de quien se encuentra en esta situación y depende económicamente de quien labora, sería un Juez, quien determine si al(a) trabajador(a) le asiste el derecho de gozar de la estabilidad laboral reforzada, en razón de la extensión del fuero materno, preconizada por la H. Corte Constitucional como máxima Autoridad en la interpretación normativa, por ser quien tienen la facultad exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir controversias laborales, frente a quien se deberán probar los supuestos que la misma Corte Constitucional ha mencionado para demostrar tanto el estado de embarazo como la dependencia económica del cónyuge, compañero permanente o pareja de quien se encuentre en estado de embarazo, para que la protección le cobije.

Por ello, el Ministerio de Trabajo afirmó que, hasta que una ley de la república no lo habilite, no le compete tramitar autorizaciones de despido del trabajador amparado con la extensión del fuero materno y, por ende, tampoco tiene reglado ningún procedimiento para ello.

### **3. Problemas hermenéuticos relacionados con el fuero de maternidad extendido**

Habiendo precisado los límites del fuero de maternidad extendido, conviene analizar su alcance. Para ello, identificaremos algunos problemas hermenéuticos que se derivan de esta figura e intentaremos arriesgar alternativas de solución.

De esta manera, en línea con lo que viene de decirse en el capítulo anterior, surge la pregunta acerca de si resulta válida la posición que asume el Ministerio de

Trabajo al negarse a estudiar y tramitar solicitudes de autorización para la desvinculación de cónyuges, compañeros o parejas a quienes se les extiende el fuero de maternidad.

De esta manera, siendo la protección laboral reforzada de la maternidad un derecho fundamental, es claro que la ausencia de reglamentación puede utilizarse como barrera de acceso para no dar trámite a las solicitudes de autorización de desvinculación de trabajadores a quienes se les extiende el fuero de maternidad.

Desde nuestra perspectiva, la posición del Ministerio de Trabajo no se encuentra soportada normativamente y carece de validez. Así, la exigibilidad de un derecho fundamental no se puede supeditar a la existencia de una ley o de una política pública específica. Consideramos que la tardanza en la elaboración de una política pública nacional para reglamentar el fuero de maternidad extendido no debe predicarse como un obstáculo para la protección y garantía de los derechos humanos.

No sobra recordar que esta justificación también es inválida porque el Ministerio de Trabajo sí tiene reglamentado el procedimiento para dar trámite a la autorización de terminación del contrato de trabajo. De esta manera, siguiendo el mandato de la Corte Constitucional, el Ministerio de Trabajo puede echar mano del procedimiento establecido para la versión estándar del fuero de maternidad.

Se debe mencionar que la Corte Constitucional, en Sentencia T-268 de 2010, estableció que, en desarrollo del artículo 228 de la Constitución Política, “las formas no deben convertirse en un obstáculo para la efectividad del derecho sustancial, sino que deben propender por su realización”.

En este orden de ideas, los derechos fundamentales no deben condicionarse a la existencia de una reglamentación especial, salvo casos específicos y debidamente motivados (Sentencia C-620 de 2001, Corte Constitucional).

Ahora bien, para efectos prácticos y ante la negativa del Ministerio de Trabajo de tramitar solicitudes de desvinculación de trabajadores con fuero de maternidad extendido, las decisiones, caso a caso, deben ser analizadas por los jueces de la república. Así, aunque en principio el factor de competencia lo tendría un juez laboral, quien determinará si, en efecto le asiste al padre trabajador gozar de este fuero de maternidad extendido de conformidad con lo dispuesto en la Sentencia C-005 de 2017; lo cierto del caso es que, en la actualidad, la forma más adecuada de reconocimiento de esta protección es la acción de tutela<sup>2</sup>.

De otro lado, analizando un problema hermenéutico distinto, hay que decir que se genera otra discusión en torno a la aplicación de esta protección extendida. Vale la pena preguntar qué ocurre si el *nasciturus* o el recién nacido no posee una filiación sanguínea con el trabajador a quien se le extiende la protección. Para responder este interrogante debemos echar mano de múltiples parámetros interpretativos.

En el caso del cónyuge y del compañero permanente, el problema se resolvería, *prima facie*, aplicando la presunción contenida en el artículo 213 del Código Civil, de conformidad con la cual se presumen hijos del marido y del compañero permanente los nacidos en vigencia de la respectiva relación afectiva. Desde luego, se trata de una presunción que puede ser desvirtuada, de acuerdo con el artículo 214 del Código Civil y la Ley 721 de 2011, a través de la acción de impugnación de la paternidad.

El problema se agudiza frente al concepto de pareja. Lo anterior en tanto que, en primer lugar, no existe norma que determine qué se debe de entender por dicha denominación. En este punto, en términos ideales, es importante que el Legislativo determine el alcance hermenéutico de esta expresión.

---

<sup>2</sup> No sobra advertir que, a nuestro juicio, existe otro mecanismo que debería ser agotado incluso antes de la acción de tutela, como lo es la acción ordinaria laboral, pues se recuerda que la acción de tutela solo aplicaría de manera subsidiaria y residual cuando el trabajador no dispone de ningún otro medio de defensa.

Mientras esto ocurre y ante el vacío normativo, debemos acudir a la principalística para resolver la discusión. Dos principios cobran relevancia en este punto. Por un lado, el principio de favorabilidad en materia laboral que se consagra en el artículo 53 de la Constitución Política y, por otra parte, el principio de interés superior del menor, previsto en el artículo 44 de la Carta Magna.

Así, recordemos que el principio de *in dubio pro operario* (favorabilidad en sentido estricto) establece, como lo indica la Sentencia T-730 de 2014, que, en caso de duda en cuanto a la interpretación de una disposición normativa, debe preferirse la alternativa que mejor desarrolle los derechos del trabajador. Para la Corte Constitucional, la duda que hace operativa la aplicación del principio de favorabilidad debe ser seria y objetiva, esto es, debe tratarse de alternativas discordantes, pero, en todo caso, razonables de interpretación.

De esta manera, en virtud del principio de favorabilidad, entenderíamos que, incluso si el *nasciturus* o el recién nacido no posee ninguna filiación paterna de carácter sanguíneo con el trabajador a quien se le extiende la protección, esta debería proceder, porque sería esta la alternativa hermenéutica que mejor satisface los derechos del trabajador.

En consonancia con lo anterior, el principio del interés superior del menor también soporta esta lectura. No olvidemos que, de conformidad con el numeral tercero del artículo 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño, el artículo 44 de la Constitución Política y el artículo 9 del Código de Infancia y Adolescencia, en consonancia con la jurisprudencia constitucional (sentencias T-408 de 1995, T-580A de 2011, T-502 de 2011, entre otras de la Corte Constitucional); cuando existan ambigüedades interpretativas relacionadas con la aplicación de una disposición normativa, deberá preferirse aquella que mejor desarrolle los derechos del menor de edad.

Todo lo anterior pone de presente una conclusión interesante. La Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional no consagra un fuero de paternidad, sino, más bien, un fuero de maternidad extendido. De esta suerte, la protección laboral reforzada se activará con independencia de que el trabajador posea un vínculo de filiación con el niño nacido o en proceso de gestación.

Por otra parte, otro problema adicional que se puede presentar, en la aplicación de esta protección reforzada, tiene que ver con el conocimiento que el empleador debe tener de la situación de embarazo o lactancia de la cónyuge, compañera o pareja del trabajador a quien se le extiende el fuero de maternidad.

En general, tengamos en cuenta que, de acuerdo con la Sentencia SU-075 de 2018 frente al fuero de maternidad, en ningún caso se activa la protección reforzada cuando el empleador desconoce el estado de gravidez de su trabajadora. De esta manera, si la protección reforzada a la maternidad se extiende, en todo su alcance, al cónyuge, compañero o pareja de la mujer embarazada o lactante, tendríamos que concluir que, si el empleador desconoce el estado de gravidez o la condición de lactante de la esposa, compañera o pareja del trabajador, este tampoco se encontraría protegido.

Es así como podríamos proponer una especie de síntesis sobre los supuestos de hecho y las consecuencias jurídicas del fuero de maternidad extendido, teniendo por referente las sentencias de unificación existentes sobre el fuero de maternidad estándar (SU-070 de 2013, SU-071 de 2013, SU-075 de 2018, Corte Constitucional).

## **Cuadro 2. Síntesis del fuero de maternidad extendido**

<b>Supuestos de hecho</b>	<b>Consecuencias jurídicas</b>
Despido sin justa causa de un trabajador que ostente la condición de cónyuge, compañero o pareja de una mujer embarazada o lactante, beneficiaria para efectos de la	Ineficacia del despido, reintegro e indemnización equivalente a 60 días de salario.

seguridad social en salud de aquel, y con conocimiento de la situación por parte del empleador.	
Terminación contractual objetiva y despido con justa causa de un trabajador que ostente la condición de cónyuge, compañero o pareja de una mujer embarazada o lactante, beneficiaria para efectos de la seguridad social en salud de aquel, y con conocimiento de la situación por parte del empleador. *No se requiere autorización del Inspector de Trabajo, pues no existe un procedimiento que reglamente la misma.	No se activa la protección.
Terminación contractual objetiva y despido con o sin justa causa de un trabajador que ostente la condición de cónyuge, compañero o pareja de una mujer embarazada o lactante, beneficiaria para efectos de la seguridad social en salud de aquel, sin conocimiento de esta situación por parte del empleador.	No se activa la protección.

Fuente: elaboración propia

Por ello, es de suma importancia identificar cómo debería el trabajador notificar a su empleador respecto del estado de gravidez o la condición de mujer lactante de su pareja. Así, de conformidad con la Sentencia T-583 de 2017 de la Corte Constitucional, la forma de dar a conocer del estado de embarazo de la mujer a su empleador puede ser múltiple, de suerte que igual podría ser en el caso del trabajador a quien se le extiende la protección. Así, este conocimiento puede producirse con la simple comunicación dada a la empresa, a través de cualquier medio, pero, también, este conocimiento puede darse por un hecho notorio.

Ahora bien, como en términos prácticos, por definición, la mujer embarazada o lactante pareja del trabajador a quien se le extiende la protección no se encuentra

en la empresa, es decir, es imposible que el empleador perciba su condición de salud, este hecho notorio puede darse, por ejemplo, con los permisos que presenta el trabajador para acompañar a su mujer a citas de seguimiento donde el médico tratante, o cuando es de público conocimiento el estado de gravidez o lactancia.

## **Conclusiones**

En este punto, conviene esbozar algunas conclusiones.

En primer lugar, el Estado colombiano, como parte de sus compromisos internacionales, y el sector privado, como desarrollo de la responsabilidad social empresarial, deben contribuir con el desarrollo económico, trabajando con sus empleados y sus familias para mejorar sus condiciones de vida. De esta manera, es preciso que todos los actores de la relación laboral orienten sus esfuerzos a posibilitar que el trabajo sea conciliable con la vida familiar.

En segundo lugar, el país debe continuar generando políticas de trabajo decente en diálogo con la sostenibilidad empresarial. Es así como se pueden disminuir las desigualdades que se presentan entre hombres y mujeres en materia de inclusión y permanencia en condiciones paritarias en el mercado laboral.

En tercer lugar, la Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional, que consagra el fuero de maternidad extendido, debe leerse como un intento por proteger, más que la paternidad, la familia como núcleo esencial de la sociedad, la maternidad y la vida. De esta manera, la protección de la familia en el ámbito laboral reconoce la necesidad de conciliar el mundo del trabajo con los deberes relativos al cuidado y atención de hijos, los cuales son derechos de los trabajadores, con independencia de que sean hombres o mujeres.

Es por lo anterior que se debe cambiar la percepción sobre el sentido de la estabilidad laboral que se predica de la maternidad. No se trata de una protección

especial que se restrinja a la mujer, sino, más bien, de una medida de protección para la familia como núcleo esencial de la sociedad.

En cuarto lugar, no existe claridad sobre qué elementos del fuero de maternidad, en su versión estándar, se aplican al fuero de maternidad extendido por la Sentencia C-005 de 2017. Pese a ello, consideramos que, a la hora de resolver los problemas hermenéuticos que se derivan de esta extensión, deben aplicarse los principios de interés superior del menor, *in dubio pro operario* y prevalencia del derecho sustancial sobre las formas.

Así, aunque no existe ninguna reglamentación administrativa que explique los aspectos procedimentales de esta figura, ello no debe ser un obstáculo para su implantación, ya que se busca la protección de un derecho fundamental.

De igual modo, consideramos que la protección laboral reforzada no debe hacerse depender de un nexo de filiación sanguínea entre el *nasciturus* o el recién nacido y el trabajador a quien se le extiende la protección.

El desarrollo de la protección a la maternidad se ha podido garantizar, tradicionalmente, a través de la acción de tutela, y con independencia del vínculo contractual que ostente el trabajador. De esta manera, la protección se activa en tratándose de cualquier tipo de alternativa productiva y, en la práctica, serán los jueces de tutela los encargados de resolver las disputas relativas a esta nueva forma de estabilidad reforzada.

En cuanto al alcance del fuero de maternidad extendido, consideramos que a este deberían aplicársele, también, las sentencias de unificación SU-070 de 2013, SU-071 de 2013 y SU-075 de 2018, y no solo las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, de modo que la protección se activa solo en aquellos eventos en que el despido o la terminación contractual pueden calificarse de discriminatorios. Por esta razón, si el empleador no conoce el estado de gravidez o

lactancia de la cónyuge, compañera o pareja del trabajador a quien se le extiende esta protección, no sería viable afirmar que se configura el supuesto de hecho previsto en la Sentencia C-005 de 2017.

Hasta que el Estado Colombiano no asuma su obligación de dar claridad a las confusiones hermenéuticas que se desprenden de la Sentencia C-005 de 2017, serán los principios constitucionales los que servirán de guía para resolver dichas imprecisiones a razón de esta sentencia.

Con todo, vale la pena que, vía legislativa, el Estado colombiano dé claridad sobre las confusiones hermenéuticas que se desprenden de la Sentencia C-005 de 2017. Así, por ejemplo, debería clarificarse qué debe entenderse por pareja para efectos del fuero de maternidad extendido. De igual modo, y ante la negativa del Ministerio de Trabajo de tramitar solicitudes de autorización con fines de desvinculación, es urgente que el Congreso de la República reglamente los aspectos procedimentales del fuero de maternidad extendido.

## Referencias

- Alvarado, D. (2010). Lo decente en el trabajo: ¿Responsabilidad social, moral o política de la empresa? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 111-141.
- Arrieta, E. (2018). Estabilidades constitucionales, legales y jurisprudenciales en el derecho del trabajo colombiano: hacia una aproximación holística. En C. Piedrahita, y N. Gómez, *Derecho laboral, seguridad social y la empresa*, 3 (págs. 153-198). Medellín: Librería Jurídica Díké; Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia; Universidad EAFIT.
- Arrieta, E., Vélez, M., Arango, D., y Sepúlveda, J. (2017). *Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas*. Medellín: ANDI.
- Arrieta, E., Vélez, M., Arango, D., y Sepúlveda, J. (Abril de 2018). *Primer informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo 2016*. Obtenido de [http://www.andi.com.co/Uploads/\(2\)%20Primer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%202016%2023052018.pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/(2)%20Primer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%202016%2023052018.pdf)
- Atal, J., Ñopo, H., y Winder, N. (Octubre de 2009). *New Century, Old Disparities Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Obtenido de Inter-American Development Bank: <https://publications.iadb.org/handle/11319/1131?locale-attribute=esy>
- Fernández Cordón, J. A., y Tobío Soler, C. (2005). Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. *Laboratorio de Alternativas*.
- Ferreira, M. (2004). Realciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 125-160.
- Gómez, S., y Martí, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo- familia. *IESE BUSINESS SCHOOL - Universidad de Navarra*.
- Goyes, I., y Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 168-183.
- Grajales, A. (2017). Criterios jurídicos para fijar sanciones a los congresistas frente a las omisiones legislativas en Colombia. *Inciso*, 19, 48-71.
- Grondin, J. (2006). *L'herméneutique*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Linares, Y. (2017). *La figura del fuero laboral reforzado por maternidad extendida a los hombres*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Católica: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15126/1/La%20figura%20del%20fuero%20de%20maternidad%20extendida%20a%20los%20hombres.pdf>
- Merike, B., y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *CEPAL*.

- OIT. (1999). Trabajo decente . *Memoria del Director General a la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.*
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo.* Ginebra: OIT.
- Pinzón, J. (2014). *Una aproximación hacia la discriminación laboral femenina en un contexto organizacional.* Obtenido de Repositorio de la Universidad Santo Tomás:  
<http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3074/Pinzonjaime2014.pdf?sequence=1>
- Rivera, C. (2014). La protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo: análisis de flujo de maternidad en los contratos a término fijo. *Revista Ces Derecho*, 106-119.
- Rojas, A. (2003). Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. *Revista Derecho*, 126-141.
- Solano, H. (2016). *Introducción al estudio del derecho.* Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Supervielle, M., y Zapirain, H. (20 de Mayo de 2009). *Construyendo el futuro con trabajo decente.* Obtenido de OIT CinterFor:  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/construyendo\\_futuro\\_TD.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/construyendo_futuro_TD.pdf)

## **Normas citadas**

- Colombia, Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.
- Colombia, El Consejo Nacional Legislativo. Ley 57 (1887). Sobre adopción de Códigos y unificación de la Legislación Nacional.
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 129. (1931). Por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones.
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 53. (1938). Por el cual se protege la maternidad.
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 73. (1966). Por la cual se introducen algunas modificaciones a la Legislación Laboral, en desarrollo de Convenios Internacionales.
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 50. (1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 755. (2002). Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 1098. (2006). Por el cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 721. (2011). Por medio de la cual se modifica la Ley 75 de 1968.
- Colombia, Presidente de la Republica Colombia, Decreto 1632. (1938). Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1938, que protege la maternidad.

Colombia, Presidente de la Republica. Decreto 2350. (1938). Por el cual se modifica el Decreto número 1632 de 1938.

Colombia, Presidente de la Republica. Decreto Ley 2663. (1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Ministerio del Trabajo. Concepto radicado número ID 128160-2017 (2017).

Corte Constitucional (1995). Bogotá. T-408. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional (2001). Bogotá. C-620. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería.

Corte Constitucional (2003). Bogotá. C-273. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional (2005). Bogotá. C-1236. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional (2005). Bogotá. SU-389. Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería.

Corte Constitucional (2009). Bogotá. C- 174. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional (2010). Bogotá. T-268. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional (2011). Bogotá. T-502. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional (2011). Bogotá. T-580A. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional (2013). Bogotá. SU-070. Magistrado Ponente: Alexei Julio Estrada.

Corte Constitucional (2013). Bogotá SU-071. Magistrado Ponente: Alexei Julio Estrada.

Corte Constitucional (2013). Bogotá. C-833. Magistrado Ponente: María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional (2013). Bogotá. C-511. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional (2014). Bogotá. T-730. Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Corte Constitucional (2017). Bogotá. C-005. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional (2017). Bogotá T-583. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Consejo de Estado (2017). Bogotá. Radicado número: 05001-23-33-000-2017-00844-01(AC). Magistrado Ponente: Lucy Jeannette Bermúdez Bermúdez.

Corte Suprema de Justicia. Sala Casación Civil (2018). Radicado número 76111-22-13-000-2018-00019-01. Magistrado Ponente: Luis Alonso Rico Puerta.

Corte Constitucional. Bogotá. (2018). SU -70. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional. Bogotá (2018) SU-075 de 2018. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Organización de Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Organización de Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Organización de Estados Americanos. Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1969) (Pacto de San José).

Organización de Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

Organización de Naciones Unidas. Convención Sobre los Derechos del Niño. Asamblea General de las Naciones Unidas (1989).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la protección de la maternidad. Número 3 (1919).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre igualdad de remuneración. Número 100 (1951).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la seguridad social (norma mínima). Número 102 (1952).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Número 111 (1958).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la protección de la maternidad. Número 183 (1952).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos. Número 131 (1970).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Número 156 (1981).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la protección de la maternidad. Número 183 (2000).

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre la protección de la maternidad. Número 95 (1952).

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Número 165 (1981).

**Declaración de originalidad  
(Obligatorio para postgrados)**

3 cm

**Medellín, 6 de febrero de 2019**

**Luis German Cadavid Palacio**

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

4 cm

2 cm

Firma



---

3cm