



## Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:  
**Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)**

Para leer el texto completo de la licencia, visita:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

### Usted es libre de:

Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra  
hacer obras derivadas



### Bajo las condiciones siguientes:



**Atribución** — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



**No Comercial** — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**La figura del fuero laboral reforzado por maternidad extendida a los hombres. Una protección a la mujer, al menor y a la familia.**

Yeimy Angélica Linares Amaya<sup>1</sup>

---

**Resumen.**

La mujer cumple un rol trascendental que la convierte en uno de los pilares en los que se fundamentan y derivan una serie de prerrogativas dirigidas en protegerla no solo a ella, sino también a los menores y a la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Es por ello, que al interior de un Estado Social de Derecho se le debe brindar una protección especial y progresiva a través de la implementación de medidas normativas y políticas que permitan garantizar, salvaguardar y ampliar el goce y disfrute de sus derechos con el objetivo de otorgarles una mejor calidad de vida en condiciones dignas y de eliminar las barreras de desigualdad y de discriminación que se presentan en los distintos escenarios en los que ella se desenvuelve.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral, Fuero de Maternidad, Derechos del menor, Derechos de la mujer, La familia, Corte Constitucional.

---

<sup>1</sup> Estudiante de derecho, Universidad Católica de Colombia, facultad de derecho, programa de pregrado. Artículo reflexivo para optar al título de abogado. Director: Dr. Luis Fernando Vallecilla Baena, profesor titular en la cátedra de derecho laboral.

**The figure of labor law reinforced by maternity extended to the men. Protection for the woman, the child and the family.**

Yeimy Angélica Linares Amaya.

---

**Abstract.**

The woman plays a transcendental role that makes her one of the pillars on which are based and derive a series of prerogatives aimed at protecting not only her, but also the minors and the family as the fundamental nucleus of society. It is for this reason that within a Social State of Law, special and progressive protection must be provided through the implementation of normative and political measures that guarantee, safeguard and extend the enjoyment and enjoyment of their rights with the objective of to give them a better quality of life in dignified conditions and to eliminate the barriers of inequality and discrimination that arise in the different stages in which it is developed.

**Keywords:** Labor Stability, Maternity Law, Children's Rights, Women's Rights, Family, Constitutional Court.

## **Sumario.**

Introducción.

- 1.** Los derechos fundamentales de la mujer.
- 2.** Estabilidad laboral reforzada.
  - 2.1.** Fuero de maternidad.
- 3.** Análisis de la sentencia de la Corte Constitucional en donde se extiende el fuero de maternidad a los padres.

Conclusiones.

Referencias.

## **Introducción.**

En Colombia la protección de la mujer en diversos aspectos tanto laborales como, sociales y económicos, se ha venido desarrollando de manera progresiva, bien sea por las acciones del legislador o través de la jurisprudencia de las altas cortes, brindando de esta forma, condiciones de igualdad más favorables para ellas. Tal es el caso, de la mujer que se encuentra en estado de embarazo a la cual se le otorga un amparo especial. En este sentido, Rivera (2014) menciona acerca de la salvaguarda para la mujer en condición de embarazo desde el ámbito laboral lo siguiente:

En Colombia, el tema de la protección laboral a la mujer en estado de embarazo tiene arraigo constitucional en los artículos 43 y 53 de la Carta Política, los cuales consagran la prohibición de someter a la mujer a cualquier clase de discriminación y la protección especial que debe brindar el Estado a la maternidad y la lactancia. (p. 106)

Lo que significa que la protección de la mujer, especialmente, cuando la misma se encuentra en estado de embarazo es un deber constitucional y, por lo tanto, un objetivo que se tiene al interior de un Estado Social de Derecho el cual busca la realización y materialización de prerrogativas de carácter fundamental para todos sus asociados.

Como bien mencionó Villar (2007), El Estado Social de Derecho “trae como consecuencia la obligación de proteger derechos tales como el del empleo, el del arrendatario, el de la mujer y la juventud, el de seguridad social y asistencia médica, el de educación, etc.”. (p. 83). Por lo tanto, la mujer es un sujeto de derechos que tiene una transcendental relevancia y especial prevalencia al interior de nuestro ordenamiento jurídico.

Muestra de ello, es el fuero de maternidad el cual “presume que el despido de la mujer trabajadora durante el tiempo de embarazo o en los tres meses posteriores al parto es por razón de su estado de gravidez”. (Rojas, 2003, p. 129). En consecuencia, dicho despido se hace ilegal a la luz del Código Sustantivo del Trabajo, el cual exige que se cuente con el permiso del Ministerio para que el mismo pueda llevarse a cabo.

Lo anterior garantiza a la mujer en estado de embarazo una estabilidad laboral reforzada, esto último, le permitiría contar con una salvaguarda frente a eventualidades de carácter económico que se le puedan presentar durante la gestación del *nasciturus*, y lo más importante, es que le permitirá protegerse a ella y a su bebé a través del acceso a los servicios de salud y podrá recibir el pago de su licencia de maternidad, situaciones que se desprenden del vínculo laboral.

Sin embargo, dentro del ordenamiento jurídico colombiano se venía presentado un vacío que recientemente fue cubierto a través de una decisión de la Corte Constitucional mediante la cual, aquella mujer que no se encontraba vinculada laboralmente y que dependiera económicamente del padre de su hijo, este último tendría derecho a quedar protegido bajo el amparo del fuero de estabilidad, que otrora era destinado única y exclusivamente a la mujer.

Lo anterior, representa un gran avance en cuanto a la extensión de la protección y salvaguarda que merecen la mujer, los niños y la familia, originando de esta forma, que Colombia se convierta en un país ejemplar y comprometido en derrumbar todas aquellas barreras de desigualdad que se presentan al interior de la sociedad, especialmente, cuando se trata de garantizar los derechos de las mujeres.

Es por ello, que surge para esta investigación un interrogante que hace referencia al siguiente cuestionamiento: ¿por qué se puede asegurar, que antes de la sentencia C-005- de 2017 existía una situación que vulneraba los derechos de la mujer, la familia y el interés superior del menor como consecuencia de que al hombre no se le reconocía un fuero de estabilidad laboral reforzado similar al que por ley se le otorga a las mujeres que se encuentran en condición de embarazo o lactancia?

Por otro lado, como objetivo general se pretende identificar aquellos condicionamientos estipulados por la Corte Constitucional para que el fuero de maternidad que garantiza una protección a la mujer embarazada y al menor que se halla en gestación, pueda ser extendido a los padres. Toda vez, que la futura madre no se encuentra vinculada laboralmente dependiendo económicamente de su pareja.

Con el fin de desarrollar el problema jurídico planteado y el objetivo general propuesto, se realizará una respectiva recopilación de literatura jurídica en lo que corresponde a doctrina y jurisprudencia, para que a través de un método abstractivo y descriptivo se logre identificar claramente los derechos y la protección que de manera especial tiene la mujer dentro del ordenamiento normativo colombiano, situación que sin duda alguna, llevó al máximo órgano constitucional a extender en algunos casos la licencia de maternidad a los padres del recién nacido.

### **1. Los derechos fundamentales de la mujer.**

Los derechos fundamentales son prerrogativas que se otorgan a nivel constitucional dentro de un Estado democrático, eso quiere decir, que son los derechos que la Constitución Política le otorga a los ciudadanos de una nación sin distinción de raza, credo, ideología o sexo, por lo tanto, les corresponden a todos por igual y se deben garantizar en igualdad de condiciones.

En palabras de Borowsky (2003) citado por Llano y Velazco (2016), se define a los derechos fundamentales de la siguiente manera: “[los] derechos fundamentales nacionales son los derechos individuales que adquieren una dimensión positiva en las constituciones nacionales de los Estados democráticos constitucionales y que por lo general representan un intento de transformar los derechos humanos en derecho positivo” (p. 38). Por su lado, Bernales, Eguiguren y Rubio (2010) indicaron que la noción de derechos fundamentales “suele ser empleada para designar a aquellos derechos humanos que han sido positivizados en el ordenamiento interno” (p. 19), por lo tanto:

En la actualidad, la definición más difundida de los derechos fundamentales señala que estos son el conjunto de derechos y libertades que, por ser inherentes al ser humano, se encuentran reconocidos en el ordenamiento jurídico constitucional y positivo. Son, así, los derechos humanos positivizados en la Constitución. (Llano y Velazco, 2009, p. 19).

En el mismo sentido, Ferrajoli (2014) define a los derechos fundamentales de la siguiente manera:

Son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiéndose por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por status la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas. (p. 37)

Por lo tanto, se entiende que los derechos fundamentales deben otorgarse y garantizarse de forma progresiva e igualitaria tanto para los hombres como para las mujeres que se encuentran regulados bajo las normas positivas de un Estado en particular, ya que, de no darse esta situación, se presentaría una circunstancia de discriminación que a la luz del derecho internacional actual se encuentra totalmente proscrita.

Sin embargo, a lo largo de la historia la mujer ha tenido que soportar diversos actos de discriminación y de desigualdad en todos los niveles y escenarios de la vida, situaciones que sin duda alguna han originado que las mujeres se conviertan en personas vulnerables que merecen una protección especial. Pero, dicha salvaguarda no se les ha otorgado de manera fácil, por el contrario, esto se ha logrado debido a las inagotables luchas que las mujeres han llevado a cabo para la consecución de un trato digno e igualitario frente al amparo de sus derechos.

Por ejemplo, el antecedente más emblemático que rememora la lucha de las mujeres por la igualdad de sus derechos fue el originado el día 08 de marzo de 1908 en donde según Díaz y Lopera (2010):

130 mujeres trabajadoras de una fábrica textil en Nueva York deciden ir a la huelga en reivindicación de mejores condiciones de trabajo. El encierro de éstas en la fábrica terminaría en tragedia, después de que un incendio provocado arrasara la fábrica con ellas dentro. (pp. 3-4)



En conmemoración de dicho acontecimiento, la ONU en el año 1975 proclamó al día 8 de marzo, como el Día Internacional por los Derechos de la Mujeres y que actualmente se celebra, aunque más como una fecha comercial conocida comúnmente en Colombia como el *día de la mujer*. Posteriormente, en el año 1979 fue promulgada por la ONU, la llamada *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*. (CEDAW).

A partir de la promulgación de este instrumento internacional el cual estipula la manera como los Estados miembros de las Naciones Unidas deben proteger a la mujer, obligándolos a eliminar cualquier acto de discriminación en contra de ellas, es que se comenzó a hilar un marco normativo que salvaguarda los derechos de las mujeres tanto a nivel interno como externo de cada uno de los Estados.

Dicha convención fue adoptada por Colombia a través de la ley 51 de 1981 y en ella se hace referencia en primer lugar y como ya se mencionó, a eliminar cualquier acto de discriminación en contra de la mujer exigiendo a los Estados condenar y adoptar medidas políticas, sociales y normativas para su sanción con el fin de lograr el objetivo propuesto por la convención. Así mismo, conmina a los Estados para que modifiquen sus patrones culturales con el fin de eliminar las prácticas y perjuicios que se ciñen sobre la mujer, evitando que se ejerzan acciones de superioridad en contra de ellas.

De igual forma, exige la convención que a las mujeres se les debe garantizar el derecho a acceder a la educación, seguridad social, oportunidades de empleo, derecho a percibir una remuneración por su trabajo, a elegir libremente una profesión, a tener y disfrutar de una capacidad jurídica en materia civil, a elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio bajo su propia, autónoma y libre decisión, todo lo anterior en igualdad de condiciones y bajo las mismas reglas que se aplican a los hombres (F-ODM, 2010, pp. 10-15).

Igualmente, exige el instrumento internacional que se debe prohibir el despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad y que esta última se implemente con sueldo pago y prestaciones sociales, lo anterior en virtud de la obligación que le impone la

Convención a todos los Estados parte para que protejan a la mujer que se encuentra bajo estado de gravidez.

Como se puede colegir, este instrumento internacional se presentó como un gran avance para lograr la igualdad que reivindica la dignidad de la mujer al interior de una sociedad, reconociendo en primer lugar, la importancia que la mujer tiene a nivel social, político y en general, en todos los aspectos de la vida y en segundo lugar, reconociéndole una gran cantidad de prerrogativas que le son inherentes no por el hecho de que sean mujeres, sino por el hecho de que son personas que deben ser tratadas en igualdad de condiciones.

Como bien manifestaron Díaz y Lopera (2010) citando a la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993*, “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”. (p. 3). Por lo tanto, los derechos de la mujer no pueden ser inferiores, ni deben otorgarse en menor medida, puesto que los derechos de las mujeres son los mismos derechos humanos que le son inherentes a cada una de las personas humanas.

De igual manera, a nivel regional también se han promulgado instrumentos internacionales para la protección de los derechos de la mujer, tal es el caso de la *Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer* que fue suscrita por la OEA en la ciudad de Belem Do Para, el día 9 de junio de 1994 y que fue adoptada por Colombia mediante la ley 248 de 1995.

Esta Convención estableció la erradicación de cualquier conducta u acción en contra de la mujer que ocasione muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico (Art. 1), entendiendo que la mujer tiene derecho a una vida libre y a gozar de la protección y del reconocimiento de todos sus derechos como lo son la vida, su integridad física, su dignidad, igualdad, libertad, entre otros más. (Arts. 3-4).

Igualmente, la Convención le exige a los Estados condenar todo acto de violencia contra las mujeres, así mismo, les exige implementar las medidas políticas, sociales, económicas y

normativas que garanticen la protección de sus derechos y el castigo y sanción para los agresores que atenten en contra de ellas.

Como se logra evidenciar, la Convención de la OEA es otro mecanismo internacional que le impone unas obligaciones a los estados en beneficio de la protección de la mujer para que a las mismas se les garanticen sus derechos de forma digna e igualitaria. Estos instrumentos internacionales que han sido citados, como ya se ha mencionado anteriormente, permitieron el desarrollo de un marco normativo que garantiza el amparo de los derechos de la mujer, partiendo desde la misma Constitución Política de 1991 que preceptúa un catálogo de derechos fundamentales que deben garantizarse sin discriminación alguna para todos los miembros de la sociedad, es así, que los artículos 13 y 43 de la Carta especifican que la “mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades”. En palabras de Acosta (2007):

La expedición de la Constitución de 1991 y la jurisprudencia constitucional de los últimos 15 años significaron un gran avance en materia de reconocimiento y respeto hacia las mujeres como sujetos de derecho. De esta breve reseña puede concluirse que hoy, a pesar de los vacíos, el derecho y la justicia constitucional son más cercanos a las mujeres. Las normas específicas de protección a la mujer, los principios emanados de la jurisprudencia constitucional en materia de igualdad, así como las normas internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, la acción de inconstitucionalidad y la acción de tutela integran dicho marco de protección a la mujer. (p. 56)

Con base en lo anterior, es que se han modificado y creado distintas leyes dentro del ordenamiento jurídico colombiano que han permitido garantizar un trato más igualitario y mayor protección para las mujeres. Muestra de ello, es el código sustantivo del trabajo que regula aspectos concernientes a la prohibición del despido cuando la mujer se encuentra en estado de gravidez y al pago de su respectiva licencia de maternidad, a su vez, es posible encontrar una clara protección de los derechos de la mujer en condiciones de igualdad dentro del bloque de constitucionalidad a través de las leyes 248/95, 1257/2008 y los convenios 3,

87, 95, 98, 100, 111,156 y 183 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) que lo conforman.

Por lo tanto, en la actualidad el reconocimiento de los derechos fundamentales de la mujer hace parte fundamental de la obligación que tienen los Estados por proteger los derechos humanos. Es por ello, que no se debe hablar de distinción, ni discriminación en el otorgamiento y salvaguarda de los mismos ya que son parte intrínseca de los derechos humanos que son protegidos por normas internacionales y que por consecuencias de esto, se debe garantizar el goce y promoción de los mismos a todas las personas.

En este caso particular, los derechos de la mujer no deben considerarse de menor categoría, sino que se encuentran en el mismo nivel, e incluso pueden estar por encima de los derechos de los hombres ya que demandan una protección especial en virtud de la vulnerabilidad a la que ellas se encuentran expuestas. En síntesis, los principios base para la protección de las mujeres son la igualdad y la dignidad.

## **2. Estabilidad laboral reforzada.**

La estabilidad laboral reforzada se erige como una institución jurídica que busca proteger al trabajador que por determinada circunstancia se encuentra inmerso en alguna condición de vulnerabilidad o que, por ley, tiene derecho a una protección especial. Tal es el caso, de las mujeres embarazadas y/o lactantes que de acuerdo con múltiples normas de carácter internacional y nacional se encuentran protegidas debido a la obligación que tiene el Estado en salvaguardar la maternidad, la cual impacta de manera directa en una serie de derechos fundamentales. Este fuero se regula por los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

Igual protección tienen algunos trabajadores que se encuentran sindicalizados y que de acuerdo con el artículo 405 del Código Sustantivo del trabajo, se designa como fuero sindical a aquella garantía “*de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo*”.

Finalmente, el otro grupo de trabajadores que se encuentra protegido bajo el amparo de un fuero de estabilidad laboral reforzada son los empleados en condición de discapacidad o que se hallan en alguna situación de debilidad manifiesta, sea por origen común o por enfermedad profesional, quienes se encuentran protegidos bajo distintas normas como por ejemplo la ley 361 de 1997 o la ley 1618 de 2013. De acuerdo con Mezu y Polo (2015):

En Colombia, las personas con estabilidad laboral reforzada, por hechos o circunstancias de discapacidad, son considerados a su vez como personas en estado de debilidad manifiesta ante el resto de la sociedad, y por lo tanto, cuentan con normas que ha expedido el Congreso de la República, quien ha promulgado diversas leyes, a las cuales hemos hecho referencia a lo largo de este texto, aunque haciendo mayor hincapié a la norma que por esencia es más relevante en la protección de personas con limitaciones, la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones”. (p. 69)

En este sentido, González (2016) también expuso lo siguiente:

[...] el derecho a la estabilidad en el trabajo, estabilidad que, si bien no es absoluta, se entenderá como reforzada en situaciones que ameritan especial protección como por ejemplo los casos de las trabajadoras en estado de embarazo y lactancia o para quienes, en ejercicio del derecho de asociación sindical, son fundadores u ostentan cargos directivos en dichas asociaciones. Se trata de fueros, toda vez que, en estos casos, el empleador requiere el permiso de la autoridad (el inspector o el juez, respectivamente), para dar por terminado el contrato de trabajo. (pp. 2-3)

En concordancia con lo mencionado anteriormente, Boada (2015) manifestó acerca de la estabilidad laboral reforzada que “en un principio consiste principalmente en que un trabajador que celebró un contrato de trabajo no puede ser despedido de su cargo, aún con justa causa sin permiso previo del inspector de trabajo” (p. 12). A su vez, la Corte Constitucional en sentencia T-320/16, MP.: Alberto Rojas Ríos indicó lo siguiente:

*El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.*

Por lo tanto, se entiende que la estabilidad laboral reforzada se otorga a un determinado grupo de trabajadores que por sus características o por las disposiciones propias de la ley, se les garantiza una protección especial para que puedan conservar su trabajo.

Una situación muy diferente con relación al principio de estabilidad laboral simple el cual se caracteriza por ser la garantía que tiene el trabajador a conservar su empleo siempre y cuando, permanezcan presentes y existan las causas que dieron origen al contrato laboral y si el empleador decide terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, deberá entonces indemnizar al trabajador.

La principal diferencia, se halla en el hecho de que en el principio de estabilidad laboral simple, el empleado puede dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral indemnizando al empleado que pierde su trabajo, mientras que, si un trabajador se encuentra amparado bajo una estabilidad laboral reforzada, el despido por parte del empleador requerirá de una autorización que le debe otorgar la correspondiente autoridad encargada, en caso de no hacerlo así, el despido se considerará ineficaz y podrá ser demandado por vía ordinaria solicitando el reintegro y el pago de los respectivos salarios dejados de percibir, y en los casos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta podrán solicitar de forma adicional el pago de una indemnización correspondiente a 180 días de salario que debe pagar el empleador ya que es una sanción que se le impone por haber vulnerado las normas sobre protección laboral.

Con respecto a lo anterior, Goyes e Hidalgo (2012) manifestaron que:

Para la Corte, la estabilidad laboral tiene un doble fin, por un lado “garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en sociedad”. De lo anterior se deduce que la compensación por un despido injustificado no satisface las aspiraciones personales del trabajador, ni con respecto a la trascendencia social. La jurisprudencia colombiana, ha reconocido dos dimensiones de la estabilidad: como estabilidad simple y estabilidad reforzada, en tratándose de trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas; trabajadores aforados y trabajadoras en embarazo. (p.177)

En cuanto al permiso que debe conseguir el empleador para poder despedir a un trabajador amparado bajo un fuero de estabilidad especial, vale decir que el procedimiento no es fácil, por lo que el fuero de estabilidad resulta ser una medida eficaz para proteger al grupo de personas que se encuentran bajo su amparo. Como muestra de ello, Wolff (2015), indicó los requisitos y documentos que debe adjuntar el empleador para poder lograr dicho permiso, requisitos que de por sí son engorrosos y originan un desgaste para quien pretende solicitar el permiso para despedir a un trabajador que se encuentra protegido por una estabilidad laboral reforzada. De acuerdo con el autor, dichos requisitos son:

- Copia de traslado de la petición al trabajador.
- Copia del contrato de trabajo o en su defecto manifestación expresa de la relación laboral o de contrato verbal.
- Acreditar representación legal o poder debidamente otorgado en caso de apoderado para el trámite.
- Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, o no existe la posibilidad de culminarse o no es procedente.

- Estudio del puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde con el estado de salud del trabajador.
- Discriminación de los cargos existentes en la empresa.
- Descripción de las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado con la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
- Certificación de la ARL sobre la existencia de la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que se está solicitando autorización.
- Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador puede haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa empeorarían la condición de salud del trabajador.
- Anexar copia si existe de las restricciones y/o recomendaciones del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo conforme a su estado de salud.
- Acreditar los nombres y direcciones de las diferentes entidades de Seguridad Social donde se encuentra afiliado el trabajador.
- Acreditar los últimos (3) meses de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Anexar al despacho la dirección exacta y actualizada del trabajador e indicar si este último se encuentra en condiciones físicas para comparecer al despacho para el normal trámite de la solicitud.
- Aclarar si el trabajador acudió a la jurisdicción ordinaria en defensa de sus derechos (Tutela) en caso afirmativo adjuntar copia.



- Si la discapacidad proviene de un accidente de trabajo adjuntar copia del reporte a la ARL.
- Certificado de existencia y representación legal de la empresa.
- Constancia de pago de incapacidad de los últimos (3) meses.
- Copia del estudio del Sistema de Gestión y Seguridad en Salud en el Trabajo.
- Sírvase manifestarle al despacho si el trabajador actualmente se encuentra laborando, ha sido despedido y/o su contrato ha sido terminado.
- Aportar, solicitar pruebas que los interesados consideren pertinentes y/o necesarias que conduzcan a esclarecer los hechos. (pp. 23-24)

Como se logra percibir, lograr el permiso para el despido de un trabajador amparado bajo un fuero de estabilidad laboral reforzada no es fácil, por ende, esta institución jurídica cumple su rol de forma eficaz, garantizando una protección sólida para el empleado. De ahí que muchos empleadores cometan el error de despedir al trabajador sin contar con la autorización, situación que origina un despido ineficaz que puede ser demandado por acción ordinaria o mediante acción de tutela cuando el despido vulnere o ponga en peligro derechos fundamentales.

### **2.1.1. Fuero de maternidad.**

De los 3 tipos de fueros de estabilidad laboral reforzada, el que interesa para esta investigación, es que el corresponde al fuero de estabilidad por maternidad, el cual surgió como “una forma de permitirle a la mujer conciliar trabajo y obligaciones familiares”. (Molinos, 2012, p. 94).

Este mecanismo de protección de la maternidad se encuentra regulado por los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo y tiene su fundamento en el devenir y en el desarrollo de importantes normas y tratados internacionales que le han impuesto una obligación al Estado con el fin de proteger a la mujer frente a actos de discriminación que se

pueden originar como consecuencia de su estado de gravidez o por motivo del periodo de lactancia en el que se encuentre. Situaciones que, sin duda alguna, ubican a la mujer en un estado de vulnerabilidad que debe ser evitado por el marco jurídico interno.

Con respecto a lo anterior, Izurieta (2015) manifestó que “la discriminación hacía la mujer persiste en el mundo por su condición física y natural de reproducción, es por ello, que se ha considerado oportuno dictar convenios que plasmen los actos de discriminación que serán sancionados” (p. 32). De igual manera, Berrocal y Reales (2016) indicaron que:

Con el cambio histórico que ha presentado la mujer dentro de su roll en la sociedad se ha visto la necesidad de regular jurídicamente situaciones propias del roll como mujer tales como la maternidad, así las cosas, la maternidad y su tratamiento jurídico reviste una gran importancia dentro del marco del Estado Social de Derecho, como lo es Colombia, puesto que se convierte en una necesidad social que interesa tanto a hombres como mujeres. (p. 101)

Es así, que la protección que se le brinda a la mujer a través del fuero de maternidad salvaguarda no solo el derecho de la estabilidad laboral de la mujer, sino que, además, ampara importantes derechos de categoría superior, tales como la igualdad, la vida digna, el mínimo vital, la familia, la vida y el interés superior del niño y de la niña.

Por lo tanto, el marco normativo en el que se basa esta institución jurídica se encuentra conformado en primer lugar por los artículos 13 y 43 de la Constitución Política, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en los artículos 1 y 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, artículos 2 y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y por las disposiciones propias de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (Corte Constitucional, sentencia C- 005/17).

Ahora bien, el fuero de estabilidad por maternidad se encuentra conformado por la prohibición que se le impone al empleador para que despida a una mujer que se encuentra en Estado de embarazo al igual que le queda prohibido el despido de la misma durante los 3

meses siguientes al nacimiento del menor, que es lo que se conoce como el periodo de lactancia o licencia de maternidad, aunque, con la ley 1822 de 2017, se extendió dicha licencia de maternidad a 18 semanas, lo que equivale a más de 4 meses en los que la madre puede cuidar y amamantar a su bebé y por consiguiente, el empleador tiene prohibido despedirle durante este periodo, en caso de realizar esta acción en cualquier de las dos circunstancias, se entenderá que lo hizo basado en el estado de gravidez de la mujer y por ende, su despido se tornará ineficaz.

De acuerdo con la Sentencia T- 662/12 de la Corte Constitucional:

*i) Será ineficaz el despido que no se encuentre precedido por una autorización del inspector del trabajo que haya descartado la presencia de una discriminación.*

*(ii) La estabilidad laboral reforzada se extiende a toda modalidad de contratos laborales (a término fijo y por duración de la obra o labor), civiles y de trabajo cooperado. Ello, en virtud del derecho a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a la prohibición de discriminación en razón del sexo.*

Por otro lado, Con respecto a las semanas otorgadas como licencia de maternidad, Ayola (2016) comentó lo siguiente:

Al analizar el panorama amplio del fuero de maternidad, se encuentra que el 60% de los países europeos tienen ordenamientos jurídicos en donde le otorgan a la licencia de maternidad reglamentaria 18 semanas o más, periodo al que sólo el 10% de naciones en América y el Caribe le dan tal garantía. (p. 40)

Lo que da entender, que la modificación normativa que se dio en este aspecto se erige como un avance normativo que pretende estar a la vanguardia tal y como ocurre con otros países en donde se busca cada vez más, una mayor protección para la mujer y para el recién nacido.

En conclusión, el fuero de maternidad es una institución jurídica que ha ido evolucionando normativa y jurisprudencialmente tanto a nivel nacional e internacional en virtud del

reconocimiento que se le ha brindado a la mujer como parte fundamental para el desarrollo de la sociedad, y de igual manera, se ha convertido en un instrumento que reivindica los derechos de la mujer y su dignidad en condiciones de igualdad.

Por otro lado, el fuero de maternidad no solo busca proteger el derecho al trabajo para la mujer, sino, que se convierte en un mecanismo que protege a la mujer embarazada o lactante frente a actos de discriminación, a su vez, que tiene una finalidad protectora de la vida en gestación, de la madre y del menor que ha nacido, lo que implica que es un instrumento que salvaguarda dos derechos de importante relevancia como lo son la vida y el interés superior del menor y finalmente busca proteger a la familia y todo lo que el concepto de la misma representa dentro de la sociedad.

### **3. Análisis de la sentencia de la Corte Constitucional en donde se extiende el fuero de maternidad a los padres.**

A través de la sentencia C-005/17 la Corte constitucional extendió el fuero de maternidad a los cónyuges, compañeros y compañeras permanentes o parejas de las mujeres que se encuentren en estado de gravidez y que dependan económicamente de ellos(as). Dicho fuero de estabilidad laboral reforzado se encuentra comprendido por la prohibición de despido cuando la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia, y en la exigencia de contar con un permiso por parte del Ministerio del Trabajo para poderlo hacer, lo anterior, fundamentado en razones de peso que se derivan en la imperiosa necesidad o en el derecho del empleador para despedir a la trabajadora.

El accionante de la demanda fundamentó su petición en el hecho, de que los numerales 1º de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo vulneran los artículos 11, 13, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2º del artículo 12 de la CEDAW, instrumento internacional que pertenece al bloque de constitucionalidad. Lo anterior, de acuerdo con el demandante se da por lo siguiente:

*[...] la protección constitucional que se brinda a la mujer deriva no solamente de su condición de tal (Art. 43 C.P.), sino por ser portadora de vida (Art. 11 C.P.); por ser*

*integrante de la familia (At. 42 C.P.); y por ser quien protege y asiste al niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (Art. 42 C.P.). “la trascendencia de estos derechos constitucionales permean también la esfera del campo laboral al consagrar para todas las mujeres, la protección de su seguridad social (Art. 53) (...)”*

Esto quiere decir de acuerdo con la Corte Constitucional, que el actor acusó una omisión legislativa relativa que se presenta “porque si bien el legislador ha expedido la ley, en ella solamente se han regulado algunas relaciones dejando por fuera otros supuestos análogos, con clara violación del principio de igualdad” (Fernández, 2000, p. 14). En el entendido, de que los preceptos demandados si bien buscan proteger a la mujer frente a determinada eventualidad, no cubren el total de las circunstancias que se puedan presentar, por cuanto existen muchos casos en los cuales aquellas mujeres que se hallan en estado de embarazo o en periodo de lactancia no se encuentran vinculadas laboralmente, sin embargo, sí dependen económicamente de su pareja quien es la que provee y satisface las necesidades que ellas tengan.

Por lo tanto, solicitó que los preceptos acusados se declararan exequibles condicionalmente, por cuanto la protección que se deriva del fuero de maternidad debe extenderse a las parejas, cónyuges, compañeros y/o compañeras permanentes de las mujeres que dependen económicamente de ellos(as), puesto que, el fuero de maternidad no solo busca proteger los derechos laborales de la mujer, sino que, además, pretende proteger la vida de la misma y de los niños y niñas que nacieron o están por nacer.

Vale precisar, que los numerales 1° de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo respectivamente indican lo siguiente: “*Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia*” y “*Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario*”.

Es así, que la Corte Constitucional a través de esta sentencia que es de carácter integradora hace un recuento sobre la protección de la mujer y los mecanismos que se han creado para

cumplir con este fin, esto en virtud de los mandatos que le han impuesto al estado colombiano aquellos instrumentos internacionales que se han mencionado dentro de esta investigación, tales como el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Declaración Universal de los Derechos Humanos y La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Todos ellos, enfocados en propender por una igualdad de trato y protección a la mujer, especialmente, cuando se encuentra en periodo de embarazo o de lactancia.

Vale aclarar, que con respecto a la finalidad de las sentencias integradoras como la que es objeto de este estudio, la Sentencia C-309 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero Citada por Quinche (2009) explica que:

[La] Corte Constitucional entendió estas sentencias, como “una modalidad de decisión por medio de la cual, el juez constitucional en virtud del valor normativo de la Carta (artículo 4 C.P.) proyecta los mandatos constitucionales en la legislación ordinaria, para de esta manera integrar aparentes vacíos normativos o hacer frente a las inevitables indeterminaciones del orden legal. (p. 698)

Por consiguiente, la Corte Constitucional suplió, llenó e integró un vacío normativo que el legislador omitió al proferir el Código Sustantivo del Trabajo a través de esta sentencia, mediante la cual el máximo órgano constitucional extendió el fuero de maternidad a las parejas, cónyuges, compañeras y/o compañeros permanentes de las mujeres en periodo de embarazo o de lactancia en virtud de la protección a la unidad familiar, asistencia del Estado y el interés superior del niño o la niña. Este último, de acuerdo con el artículo 8° del código de la infancia y de la adolescencia se entiende como “el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos sus Derechos Humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes”.

Además, explica la Corte que el estado a través del legislador tiene la obligación de crear normas que garanticen de forma especial la protección de la mujer y de la maternidad sin que se imponga como requisito una relación laboral para ello, una obligación que es asignada por los artículos 43 y 53 de la Constitución Política, por lo tanto, no es viable excluir la protección

de la mujer embarazada por el simple hecho de no contar con un contrato laboral, independientemente, que pueda acceder a otras medidas de salvaguarda, puesto que estas últimas no cumplen a cabalidad la finalidad que otorga un fuero de maternidad. Por otro lado, como bien explica la Corte Constitucional:

*[C]abe destacar que la condición del Estado colombiano de signatario de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, le impone claros compromisos en lo relativo a la adopción de medidas orientadas a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”. (Art. 15.a). La extensión de la protección laboral reforzada a los padres constituye un avance en la modificación de los patrones socioculturales y los estereotipos, que depositan en un alto porcentaje, el peso del embarazo y la lactancia en la mujer.*

Lo anterior significa que la extensión del fuero de maternidad a los padres, cuando la madre dependa económicamente de él y sea beneficiaria de su plan de salud, rompe de alguna manera con las barreras de discriminación que se ejercen sobre la mujer por el simple hecho de que en cualquier momento puede quedar en estado de embarazo y esto representa una “carga” para el empleador al no poderla despedir.

Pero ahora que a las parejas, a los cónyuges, a los compañeros y/o compañeras permanentes se le puede extender esta protección, el empleador ya no contará con un factor que incide en su decisión de contratación y que claramente es discriminatorio, puesto que si se decide por contratar tanto a un hombre como una mujer, deberá tener presente que a partir de esta sentencia a cualquier de los dos se les debe garantizar el fuero de estabilidad por maternidad si se cumple con el requisito de la dependencia económica y del criterio del beneficiario.

De igual manera, la Corte fundamentó su decisión en el hecho de que el empleado(a) cuya pareja no es trabajadora y se encuentra en estado de gravidez o en periodo de lactancia, se encuentra en una situación análoga a la de la trabajadora que por su condición de embarazo se le garantiza un fuero de estabilidad, ya que la circunstancia que lo coloca en esta situación es el advenimiento de un nuevo miembro al grupo familiar, lo que se traduce, en que el padre del menor nacido o que está por nacer se convierte en un trabajador con necesidades familiares específicas que lo hacen merecedor de una protección reforzada en virtud del principio de igualdad.

Lo anterior, tiene su fundamento en que el fuero de maternidad no solo busca proteger el derecho al trabajo de la mujer y salvaguardarla frente a actos de discriminación que se puedan presentar por este motivo, sino que, además, de acuerdo con la Corte Constitucional:

*Es así mismo una manifestación de la protección a la vida como bien jurídico de máxima relevancia en el orden constitucional (Art. 11). Cristaliza la protección que el Constituyente brinda a la familia y promueve el interés superior del menor y la protección de los derechos de los niños y niñas (Art. 44). Todos estos fines de la protección se cumplen tanto en la situación de la madre trabajadora en estado de embarazo o lactancia, como en la de su pareja trabajadora, en especial, cuando esta representa el sostén familiar.*

Además, que los derechos, deberes y responsabilidades entre los progenitores se comparten en igualdad de condiciones, lo que representa a su vez, una protección al interés superior del niño o niña con el fin de asegurar su máximo desarrollo integral. Por lo que el padre de familia en la actualidad tiene unos derechos a nivel laboral que le permiten estar más al tanto del cuidado de su familia y de la crianza de sus hijos, por lo que para la Corte:

*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.*



Por otro lado, dice que la Corte que con la extensión de esta protección a los padres, no se está creando otro fuero de estabilidad nuevo que afecte patrimonialmente a los empresarios, sino que, los artículos demandados trascienden más allá de un fuero puramente laboral y como ya se ha explicado anteriormente, implica la protección de otras prerrogativas como la vida, la familia y el interés superior del menor, además, que la extensión del fuero de maternidad promueve la equidad de género por lo que es imprescindible la protección de dichas prerrogativas a partir de cualquier circunstancia que pueda ocasionar su vulneración.

Igualmente, la extensión del fuero de maternidad a los padres busca proteger a la familia, la vida en gestación y el interés superior del menor en un momento en donde el “núcleo familiar atraviesa una situación con especiales demandas de sustento y soporte emocional y económico”. Por lo que el argumento de que el fuero de maternidad solo puede aplicarse a la mujer que se encuentre vinculada laboralmente, es una interpretación incompleta de los fines que se desprenden de la protección, la cual va más allá de impedir una discriminación laboral.

Finalmente, la Corte manifiesta que:

*La falta de justificación de la exclusión de los (o las) trabajadores(as) cuyas cónyuges, compañeras o pareja, sin vínculo laboral, se encuentren en período de gestación o lactancia, de la protección laboral contenida en los preceptos examinados, conduce a la vulneración del principio de igualdad. En efecto, tal como se demostró, la pareja trabajadora de la mujer embarazada o lactante, se encuentra en una situación análoga a la de esta, como quiera que existen condiciones relevantes que son comunes en una y otra situación. Tanto la mujer gestante o lactante trabajadora, como la pareja trabajadora que le provee soporte emocional y material, enfrentan una situación familiar muy particular, que impone demandas similares, como es el advenimiento de un nuevo miembro del grupo familiar.*

Con base en todo lo descrito con anterioridad, es que la Corte Constitucional resolvió declarar exequibles condicionalmente los numerales 1º de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido de 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).”

### **Conclusiones.**

En primer lugar, hay que decir que la sentencia objeto de este estudio se erige como un avance importante encaminado en reducir las barreras de discriminación que la sociedad impone a los sujetos más vulnerables como es el caso de las mujeres, especialmente, cuando se encuentran en estado de embarazo o lactancia. Así mismo, la Corte Constitucional con su decisión procura por otorgarles a ellas una mayor protección que va más allá de los derechos laborales y que, además, la misma se extiende de forma general a toda la familia.

Por consiguiente, con el fin de responder al problema jurídico planteado dentro de esta investigación, se debe decir que para la autora es claro que el hecho de que con anterioridad a esta sentencia no se le reconociera una protección similar a la que se les otorga a las mujeres en estado de embarazo o lactancia a los hombres que se hacen cargo de sus familias y que suplen las necesidades básicas de las mismas, si representaba una circunstancia que originaba la vulneración de determinados derechos fundamentales.

Esto es así, debido a que con anterioridad a este pronunciamiento no se tenía en cuenta dentro del ordenamiento jurídico colombiano, que la mujer que dependía económicamente de su pareja, la cual se encontraba vinculada laboralmente, se hallaba en una situación análoga a la de la mujer embarazada o lactante que si se encontraba vinculada a través de algún contrato de trabajo.

Por consiguiente, dicho desconocimiento representaba una desprotección frente a un amplio catálogo de prerrogativas de carácter fundamental tales como lo son la vida, la salud, la seguridad social, la protección de la familia, el interés superior del menor, la no discriminación, la igualdad, la vida digna entre otras; y así mismo, representaba una vulneración a diversos tratados internacionales que propenden y exigen a los Estados una mayor protección para la mujer y para los trabajadores, en el entendido, de que deben existir condiciones de igualdad entre hombre y mujer y que además, se debe garantizar un equilibrio

entre las cargas laborales y el disfrute y salvaguarda de los derechos familiares a los que ellos tienen derecho.

No obstante, la Corte Constitucional no extendió esta protección a los hombres aduciendo simplemente que como requisito tenga que presentarse la situación de que su pareja mujer se encuentre en estado de embarazo, sino que, analizó el concepto ampliado que representa el fuero de estabilidad por maternidad comprendiendo, que el mismo va más allá de la protección frente al derecho al trabajo de la mujer y la salvaguarda que pueda brindar esta institución jurídica de cara a los posibles actos de discriminación que se originen como consecuencia del estado de embarazo o del periodo de lactancia en el que se encuentre la misma.

Deduciendo de esa forma, que el fuero de maternidad busca resguardar prerrogativas de carácter fundamental que son protegidas por la Constitución Política con una mayor vehemencia como es el caso de la vida, la familia y su unidad y el interés superior del niño y de la niña. De igual manera, la Corte dedujo que el trabajador cuya pareja se encuentra en embarazo o en periodo de lactancia pero que no se encuentra vinculada mediante ningún tipo de contrato laboral y que, por consiguiente, depende económicamente de él, se halla en una situación análoga que es idéntica a la que se presenta cuando una mujer se encuentra vinculada laboralmente y queda en estado de gravidez o está en periodo de lactancia.

Por consiguiente, la circunstancia que coloca al hombre en una situación análoga a la de la mujer, es decir, merecedor de la protección de un fuero de estabilidad por maternidad, es el advenimiento de un nuevo miembro a la familia, por lo tanto, se requiere para él una salvaguarda especial en un momento en donde el núcleo familiar se torna vulnerable y requiere suplir unas demandas económicas y emocionales que se originan como consecuencia de una situación que es de trascendental relevancia para la vida de la pareja, en donde se requiere adicionalmente, una asistencia y colaboración mutua entre los miembros de la familia y por consiguiente, es imperiosa toda la asistencia por parte del Estado ya que, lo que se busca proteger no son solo derechos laborales, sino derechos de mayor importancia como la vida y el desarrollo integral del menor que ha nacido o que está por nacer.

Es por ello, que la extensión del fuero de estabilidad reforzado por maternidad a los hombres, no se entiende como la creación de una nueva medida de protección a los trabajadores, sino que se configura como un mecanismo de igualdad frente a los derechos, deberes y responsabilidades que son propias de los progenitores, un instrumento que rompe las barreras de discriminación que se ejercen en contra de la mujer y que procura por establecer la equidad de género. Además, de garantizar la protección esencial y reforzada que se le debe brindar a la vida en gestación, a la familia y al interés superior de los niños y de las niñas.

Por lo tanto, la extensión del fuero de estabilidad reforzado por maternidad a los padres reivindica no solo el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, sino que asegura la protección de derechos fundamentales que la constitución protege de forma especial. Es por ello, que la decisión de la Corte Constitucional se encuentra armonizada completamente con el texto constitucional y con los diferentes tratados internacionales que en materia de derechos humanos han promulgado una protección especial para la mujer, exigiendo la eliminación de todas las circunstancias de discriminación y exhortando a los Estados para que modifiquen los patrones de comportamiento y sus costumbres dentro de la sociedad en donde se le da una menor relevancia al papel que juega la mujer dentro de la misma.

### Referencias.

- Acosta, P. A. (2007). La protección de los derechos de las mujeres en la constitución colombiana. *Revista derecho del Estado*, (20), pp. 49-60. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3400528.pdf>
- Ayola, R. (2016). *Fuero de maternidad: Facultad del empleado de no prorrogar contrato pactado por término fijo y de obra o labor contratada*. Trabajo de grado, Universidad de Cartagena. Recuperado de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2873/1/Dialogo%20jurisdiccional%20ultima.pdf>
- Bernales, E., Eguiguren, F. & Rubio, M. (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Berrocal, J. C & Reales, R. J. (2016). La licencia de maternidad en el derecho comparado. *Justicia Iuris*, 12(1), pp. 100-106. Recuperado de [http://ojs.uac.edu.co/index.php/justicia-juris/article/view/891/pdf\\_15](http://ojs.uac.edu.co/index.php/justicia-juris/article/view/891/pdf_15)
- Boada, N. C. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho*. Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia. Recuperado de [http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada\\_final%20%281%29.pdf](http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf)
- Díaz, E. S. & Lopera, M. (2010). Mujeres, derecho y derechos. El derecho a los derechos. *Diálogos de derechos y política*, (4), pp. 1-11. Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/derypol/article/viewFile/7093/6566>

- F-ODM. (2010). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Panamá: ONU. Recuperado de [https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)
- Fernández, H. (2000). *La omisión legislativa*. Trabajo de grado especialización, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/3044/1/FernandezcontrasHarvey2000.pdf>
- Ferrajoli, L. (2014). *Derechos y Garantías, La ley del más débil*. Madrid, España: Editorial Trotta.
- González, J. (2016). *Estabilidad laboral reforzada por salud: Inamovilidad por debilidad manifiesta*. Trabajo de grado, Universidad de los Andes. Recuperado de <http://repositorio.uniandes.edu.co/xmlui/handle/1992/6030?show=full>
- Goyes, I. & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Revista Entramado*, 8(12), pp. 168-183. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v8n2/v8n2a12.pdf>
- Izurieta, C. (2015). *La regulación de la licencia de maternidad y paternidad en el Ecuador*. Trabajo de grado, Universidad de las Américas. Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/2338/1/UDLA-EC-TAB-2015-08.pdf>
- Llano, V. & Velasco, N. (2016). Derechos fundamentales: Un debate desde la argumentación jurídica, el garantizo y el comunitarismo. *Revista Novum Jus, Universidad Católica de Colombia*, 10(2), pp. 35-55. Recuperado de [http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/1317/1250](http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/1317/1250)
- Mezu, J. C & Polo, D. F. (2015). *El paradigma de la estabilidad y protección laboral reforzada por condiciones de discapacidad desde el precedente judicial colombiano*.

Trabajo de grado, Universidad ICESI. Recuperado de [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/78137/1/T00346.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78137/1/T00346.pdf)

Molinos, C. (2012). La ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: el caso colombiano. *Coyuntura económica: Investigación Económica y Social*, 42(1), pp. 93-116. Recuperado de <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/273>

Quinche, M. F. (2009). *Derecho constitucional colombiano de la Carta de 1991 y sus reformas (3ª ed.)*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.

Rivera, C. D. (2014). La protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo: análisis jurisprudencial del fuero de maternidad en los contratos a término fijo. *Revista CES DERECHO*, 5(1), pp. 106-119). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4863667.pdf>

Rojas, A. (2003). Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. *Revista derecho, Universidad del Norte*, (19), pp. 191-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/851/85101908.pdf>

Villar, L. (2007). Estado de Derecho y Estado Social de Derecho. *Revista Derecho del Estado*, (20), pp. 73-96. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3400539.pdf>

Wolff, C. (2015). *El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano*. Trabajo de grado, Universidad EAFIT. Recuperado de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila\\_WolffVelasquez\\_2015.pdf;sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8094/Camila_WolffVelasquez_2015.pdf;sequence=2)

### **Jurisprudenciales.**

Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, sentencia T-662 del 24 de agosto de 2012, expediente T-3.447.341. Magistrada Ponente: Adriana María Guillén Arango. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión, sentencia T-320 del 21 de junio de 2016, expediente T-5.187.233. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional, Sala Plena, sentencia C-005 del 18 de enero de 2017, expediente D-11474. Magistrado Ponente: Luís Ernesto Vargas Silva. Bogotá. Colombia.