

**Situaciones Jurídicas Donde se Extiende la Estabilidad Laboral Reforzada al Padre de
Familia**

Trabajo presentado para obtener el título de Abogado:

Estudiantes

Camilo Gutiérrez Castro

Marco Antonio González Ariza

ÁREA: Derecho Laboral - Seguridad Social.



Corporación Universidad de la Costa

Extensión Villavicencio

2022

**Situaciones Jurídicas Donde se Extiende la Estabilidad Laboral Reforzada al Padre de
Familia**

Trabajo presentado para obtener el título de Abogado:

Estudiantes

Camilo Gutiérrez Castro

Marco Antonio González Ariza

ÁREA: Derecho Laboral - Seguridad Social.

Asesor:

Doctor Manuel Mauricio Moreno Villamizar

Doctor en Derecho



Corporación Universidad de la Costa

Extensión Villavicencio

2022

Situaciones jurídicas donde se extiende la estabilidad laboral reforzada al padre de familia

Trabajo presentado para obtener el título de Abogado:

Estudiantes

Camilo Gutiérrez Castro

Marco Antonio González Ariza

ÁREA: Derecho Laboral - Seguridad Social.



Corporación Universidad de la Costa

Extensión Villavicencio

2022

contenido

| | |
|--|-----------|
| Introducción..... | 6 |
| Delimitación del objeto de estudio..... | 10 |
| Delimitación espacial..... | 10 |
| Delimitación Temporal..... | 10 |
| Delimitación Científica..... | 11 |
| Metodología..... | 12 |
| Tipo de investigación..... | 12 |
| Método de estudio..... | 12 |
| Población..... | 13 |
| Línea..... | 13 |
| Sublínea..... | 13 |
| El fuero de Paternidad en el ordenamiento Jurídico Colombiano..... | 14 |
| ¿Qué es el fuero o Estabilidad Laboral reforzada?..... | 14 |
| Clases de fuero de estabilidad laboral reforzada..... | 15 |
| Fuero Prepensionado..... | 15 |
| Fuero Sindical..... | 16 |
| Fuero de Salud..... | 17 |
| Fuero de Maternidad y periodo de Lactancia..... | 18 |
| Fuero de Paternidad..... | 21 |
| ¿Qué es el Fuero de Paternidad?..... | 24 |
| Fuero de Paternidad en el Ordenamiento Jurídico Colombiano..... | 25 |
| Fuero de Paternidad en el Ordenamiento Territorial..... | 27 |
| El Precedente sobre la Estabilidad Laboral reforzada de los padres de familia | 29 |

| | |
|--|-----------|
| Corte Constitucional..... | 30 |
| Sentencia C- 1039 de 2003..... | 30 |
| Sentencia C- 044 de 2004..... | 33 |
| Sentencia SU – 389 de 2005..... | 34 |
| Sentencia C- 005 de 2017..... | 37 |
| Sentencia T- 084 de 2018..... | 39 |
| Corte Suprema de Justicia..... | 42 |
| Sentencia STP6946 de 2021..... | 42 |
| Derecho comparado en el ordenamiento Jurídico de algunos países | |
| suramericanos..... | 44 |
| Venezuela..... | 45 |
| Chile..... | 47 |
| Bolivia..... | 49 |
| CONCLUSIONES..... | 51 |
| Bibliografía..... | 54 |

Resumen

En la actualidad en nuestro país y en diferentes partes del mundo vivimos situaciones de cambio de roles laborales y familiares entre hombres y mujeres que por diferentes circunstancias se está presentando la figura de padre cabeza de familia, el cual se encontraba desamparado y en desigualdad frente a la mujer, pues en Colombia la normatividad solo hacía énfasis a la protección a la mujer en estado de embarazo y posterior a su alumbramiento, es por ello que las Altas Cortes decidieron realizar un análisis y se encontró que cuando el padre es quien tiene las riendas del hogar bien sea porque su compañera falleció, por abandono del hogar o que en el caso de estar presente estuviere al cargo y cuidado de hijos menores discapacitados este no estaba protegido con una figura jurídica frente a su empleador que le brindara estabilidad laboral reforzada por el fuero de paternidad y los de su núcleo familiar. es por ello que teniendo en cuenta el convenio 156 de la OIT expedido en 1981 en el cual refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, las Altas Cortes de nuestro país procedieron a sentar un precedente jurisprudencial garantizando el derecho a la igualdad, el mínimo vital, el trabajo y la vida digna protegiendo el núcleo esencial de la sociedad que es la familia sin importar que quien estuviera a su cargo fuera el hombre o la mujer. En este orden de ideas el precedente jurisprudencial le exige al congreso de la República para que procediera a legislar en favor del padre de familia quien con el cumplimiento de unos requisitos le sea garantizado su derecho a la estabilidad laboral reforzada, teniendo hoy en día la Ley 2141 del año 2021, modificara los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad y la Ley 2114 del mismo año 2021, por medio del cual se amplía la licencia de paternidad.

Palabras clave: fuero, estabilidad laboral, garantía constitucional, extensión del fuero, debilidad manifiesta, paternidad

Abstract

At present in our country and in different parts of the world we are experiencing situations of change in work and family roles between men and women who, due to different circumstances, are presenting the figure of the father who is the head of the family, who was helpless and unequal in the face of the woman, because in Colombia the regulations only emphasized the protection of women in a state of pregnancy and after their birth, which is why the high courts decided to carry out an analysis and it was found that when the father is the one who has the reins of the home, either because his partner died, because he left home or that in the case of being present he was in charge and caring for disabled minor children, he was not protected by a legal figure against his employer that would provide job stability reinforced by the jurisdiction of paternity and those of his family core. That is why, taking into account ILO Convention 156 issued in 1981, which refers to equal opportunities and treatment between workers and workers, the high courts of our country proceeded to set a jurisprudential precedent guaranteeing the right to equality, the vital minimum, work and a dignified life, protecting the essential nucleus of society, which is the family, regardless of whether the person in charge was a man or a woman. In this order of ideas, the jurisprudential precedent requires the Congress of the Republic to proceed to legislate in favor of the father of a family who, with the fulfillment of certain requirements, is guaranteed his right to reinforced labor stability, having today the Law 2141 of the year 2021, will modify articles 239 and 240 of the Substantive Labor Code, in order to establish the Paternity Jurisdiction and Law 2114 of the same year 2021, through which paternity leave is extended.

Keywords: jurisdiction, employment stability, constitutional guarantees, extension of jurisdiction, manifest weakness, paternity

Introducción

La estabilidad laboral reforzada es una institución jurídica que brotó del precedente constitucional, entendida como aquella garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados o trasladados y que parte del precepto constitucional del artículo 13 que refiere en su segundo inciso, una igualdad, pero que en el caso concreto no busca una igualdad formal sino material por la condición que se encuentra la persona. Es una garantía constitucional dentro del marco de Estado Social de Derecho de protección al trabajador para que pueda gozar de una estabilidad laboral como lo encontramos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

Teniendo en cuenta los precedentes judiciales, la Corte Constitucional en la sentencia C-005 de 2017 dilucidó el derecho de estabilidad laboral reforzada al fuero de paternidad.

El problema jurídico lo planteamos de la siguiente manera: La estabilidad laboral reforzada extendida al padre de familia cabeza de hogar es una fórmula jurídica que no se establece con claridad en el Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad Social en Colombia, sino que su reconocimiento en derecho ha sido a través de líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional, que establece la protección para los padres siempre que la mujer gestante o lactante tenga la condición de beneficiaria en el sistema de seguridad social integral, no obstante lo que se quiere con este trabajo, es establecer en que otras situaciones la Corte ha fijado su posición para que se le reconozca este derecho.

Las Altas Cortes se han encargado de garantizar la protección de la familia como núcleo de la sociedad, especialmente de los miembros de ésta, en condición de vulnerabilidad tales como los menores de edad, personas con alguna discapacidad o de la tercera edad si fuere el caso, en la actualidad vivimos situaciones de cambio de roles laborales y familiares entre hombres y mujeres que por diferentes circunstancias se está presentando la figura de padre cabeza de familia, figura jurídica que concede estabilidad laboral reforzada a los padres que tienen a su cargo la manutención de la familia y que su cónyuge o compañera permanente, cuando ésta falte por abandono o fallecimiento y si estuviere presente, se encuentra a cargo del cuidado de los hijos menores o discapacitados.

De lo anteriormente expuesto, el interrogante surge así: ¿En qué situaciones especiales se extiende y hasta donde se logra mantener el fuero de paternidad al padre de familia?

Atendiendo a la situación social en Colombia, en este trabajo de investigación se busca establecer las situaciones y requisitos que debe cumplir un padre de familia para que se le garantice su derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada por el fuero de paternidad y los de su núcleo familiar.

El objetivo general de este trabajo de investigación es determinar las garantías Constitucionales respecto a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, teniendo en cuenta la dependencia económica o asistencial de su cónyuge o compañera permanente.

El primer objetivo específico analiza la estabilidad laboral reforzada del fuero de paternidad para el padre de familia, desde los antecedentes normativos (Ley 82/1993, Ley 2141/ 2021, Decreto 190 de 2003), el segundo objetivo específico, identifica los lineamientos de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, respecto de la estabilidad laboral reforzada extensiva al padre de familia (Sentencia 1039 de 2003, Sentencia SU-389 de 2005 y otras) y el tercer objetivo específico, compara la figura jurídica de estabilidad laboral reforzada frente al fuero de paternidad en países como Venezuela, Chile y Bolivia.

Téngase en cuenta que, frente al tema de la estabilidad reforzada el Código Sustantivo del Trabajo, en sus prohibiciones de los artículos 240 y 241, solo hacia énfasis a situaciones de la trabajadora en periodos de lactancia o maternidad, no se refirió a los padres de familia que se vieran afectados en sus trabajos por alguna situación de sus cónyuges, dejándolos en un estado de discriminación total; pero en materia jurídica este tema ha avanzado favorablemente, que hoy por hoy, a través de decisiones de las Altas Cortes se estableció la igualdad en este derecho, que ha llevado a que el Congreso mediante la Ley 2141 del año 2021, modificara los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad y la Ley 2114 del mismo año 2021, por medio del cual se amplía la licencia de paternidad, *“se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible y de tiempo parcial y se dictan otras disposiciones.”*

Tendremos como referencia jurisprudencial la sentencia C-1039 de 2003 (Sentencia C- 1039 de 2003, M.P. DR ALFREDO BELTRAN SIERRA), donde es extendido el beneficio de estabilidad laboral no solo a las madres cabeza de familia, sino también a los padres cabeza de

familia para dar cumplimiento al objeto de la norma que es proteger a los niños y la familia como institución. *“pero no por existir una presunta discriminación de sexo entre uno y otro, sino como consecuencia de hacer realidad el principio de protección del menor, cuando éste se encuentre al cuidado exclusivo de su padre y en aquellos casos en que sus derechos podrían verse efectiva y realmente afectados. Vale decir, el fundamento de la protección debe ser el artículo 44 de la Constitución, o sea, el interés superior del niño, pues es en esa medida no puede protegerse únicamente a la mujer cabeza de familia, sino que debe extenderse el beneficio al padre que demuestre estar en el mismo predicamento”*

De igual forma, en la (Sentencia SU - 389 de 2005, MP DR JAIME ARAUJO RENTERIA), la Corte realiza el estudio de varios casos donde los demandantes reclaman tener la presunta condición de padres de familia y como tal las garantías que trate este estatus en el campo laboral, la Corte para precisar quien es padre de familia, acudió al concepto de madre cabeza de familia establecida en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993 y el Decreto 190 de 2003, que reglamentó parcialmente la Ley 790 de 2002, y se determinó que para ser padre de familia no sólo se debe demostrar que es el proveedor económico del hogar para satisfacer las necesidades básicas de la familia, sino que debe cumplir con unos requisitos que se mencionan en esta providencia y que desarrollaremos en la presente investigación. Es interesante la extensión del fuero de maternidad brindada a los padres cabeza de familia con la C-005 de 2017 de la Corte Constitucional dejando un precedente y reconocimiento al cambio de roles que han surgido donde el padre está jugando un papel relevante respecto a su vida familiar.

La figura de estabilidad laboral reforzada por el fuero de paternidad ya había sido establecida en el ordenamiento jurídico de algunos países vecinos como Venezuela, Bolivia y Chile, mucho tiempo antes que nosotros, encontraremos términos distintos, pero hacen referencia a la misma institución, tal como lo veremos más adelante en este derecho comparado.

El concepto jurídico de familia ha evolucionado desde la antigua Roma con la figura *páter familias* con un modelo patriarcal quien se encargaba del cuidado y decidía por toda su familia, la mujer no es incluida en la familia sino después del matrimonio y solo estaba para el cuidado de los hijos, según Fuster de Coulanges en la Ciudad Antigua *“la unión de los miembros de la familia antigua consiste en algo más poderoso que el nacimiento, que el afecto y que la fuerza física, es la religión del hogar y de los antepasados la que hace que la familia forme un núcleo compacto en esta vida*

y en la otra. *La familia antigua es una asociación religiosa más que natural*”, por uso social, religiosa, jurídica y costumbre luego fue tipificado en el Código Napoleónico dejando la familia como pilar de la sociedad, con la expedición del Código civil de Andrés Bello fue transcrito en la legislación colombiana siguiendo los parámetros de los fundamentos romanos monógamo patriarcal, donde su estructura era el matrimonio entre un hombre y una mujer para procrear, tal como lo encontramos en el artículo 113 del Código Civil Colombiano *“El matrimonio es un contrato solemne por el cual un hombre y una mujer se unen con el fin de vivir juntos, de procrear y de auxiliarse mutuamente”*.

La Constitución de 1886 no tenía garantías constitucionales para la familia, solo hacía mención en su artículo 23 el derecho a la intimidad personal y familiar razón por la cual se aplicaba el concepto de matrimonio del Código Civil Colombiano en el artículo 113.

La Constitución de 1991 con su visión de Estado Social de Derecho tuvo grandes avances respecto a la protección de la familia en su artículo 5 *“El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”* y su artículo 42 *“La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley. Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tienen iguales derechos y deberes. La ley reglamentará la progeneración responsable. La pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos, y deberá sostenerlos y educarlos mientras sean menores o impedidos. Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil. Los matrimonios religiosos tendrán efectos civiles en los términos que establezca la ley. Los efectos civiles de todo matrimonio cesarán por divorcio con arreglo a la ley civil. También tendrán efectos civiles las sentencias de nulidad de los matrimonios religiosos dictadas por las autoridades*

de la respectiva religión, en los términos que establezca la ley. La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes”

En la actualidad este concepto ha sido ampliado de acuerdo con las circunstancias sociales que se están viviendo como el reconocimiento a las madres cabeza de familia, la protección integral de la familia, la unión marital de hecho, la unión de parejas del mismo sexo, parejas homoparentales entre otros tipos de familias.

Delimitación del Objeto de Estudio

Delimitación Espacial

El presente trabajo desarrollará su objeto de estudio dentro del marco legal y jurisprudencial colombiano, como ya se había mencionado, la estabilidad laboral reforzada en el fuero de paternidad ha tenido su desarrollo y regulación a través de los jueces quienes han sido los precursores y han hecho extensivo este derecho a los padres cabeza de familia, ya que era muy recurrente esta situación y los derechos fundamentales no deben estar restringidos a la norma. En este tema existía una omisión legislativa, que con el tiempo el Congreso reglamentó con la Ley 2141 del año 2021, que modifica los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad y la Ley 2114 del mismo año 2021, siendo este el límite temporal de esta investigación. También se tendrán en cuenta las doctrinas que desarrollen la estabilidad laboral reforzada en el fuero de paternidad.

Se realizará un estudio de derecho comparado del ordenamiento jurídico de algunos países suramericanos como Venezuela, Chile y Bolivia, respecto a la estabilidad laboral reforzada en el fuero de paternidad.

Delimitación Temporal

Para el desarrollo de este trabajo, estudiaremos la evolución de las garantías constitucionales que conciernen a la estabilidad laboral reforzada en el fuero de paternidad por parte de las Altas Cortes, ya que estas fueron las precursoras y garantes de los trabajadores que estaban en condición de padres de familia que perdían su trabajo sin justa causa y con ello la desprotección de la familia.

Tendremos como referencia inicial en el tiempo la **Sentencia C- 1039 de 2003, hasta la Ley 2141 de 2021, siendo la providencia en la que la Corte es consciente de la situación actual de los trabajadores, en donde no solo la madre es la que puede adquirir el estatus de madre cabeza de familia, sino que el padre en ciertas circunstancias si cumple con unos requisitos también lo puede adquirir** *“ Desde luego, existen aunque en menor proporción, hogares en los que las personas dependientes del seno familiar viven únicamente con el padre, bien porque fueron abandonados por su madre, o porque ella ha fallecido. Situación ésta que no ha sido contemplada en la norma objeto de estudio, pero puede válidamente presentarse, y extender la protección en este aspecto, no significa que se desconozca el artículo 43 de la Constitución.*

La idea de ampliar la estabilidad laboral a los padres que tengan únicamente bajo su cargo la responsabilidad de los hijos incapaces para trabajar se concreta en proteger los derechos de la familia, en especial a los niños, pues éstos son totalmente ajenos a la situación de si es el padre o la madre quien está en cabeza del hogar”. La Ley 2141 del año 2021, modificó los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad y la Ley 2114 del mismo año 2021, siendo esta la demarcación de esta investigación.

En cuanto al estudio del derecho comparado, se tendrá presente el Decreto 8.938 expedido en Venezuela en 2012, *“Ley orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”*, Código del Trabajo de Chile actualizado en el año 1994 y la Constitución Política Boliviana de 2009.

Delimitación Científica

Se utilizará el método de investigación descriptiva de tipo documental, partiendo de la idea de que el origen de la estabilidad laboral reforzada en los padres de familia se encuentra en la jurisprudencia, ya que no se había expedido una norma que regulara los casos excepcionales donde el padre es la cabeza de familia por abandono de la madre, muerte de ésta o que si conviviere con ella, ésta se encuentre incapacitada física, mental, o fuese de la tercera edad, o bien que la madre esté encargada de los cuidado de los hijos menores de edad enfermos o con alguna discapacidad que requieran la atención de ésta. Por tal razón, la Corte Constitucional extiende este beneficio para la protección de los menores y de la familia como núcleo fundamental de la sociedad,

estableciendo que no pueden ser desamparados, pues éstos no son los responsables o determinantes de las diferentes circunstancias que establezcan si es el padre o la madre quien es el jefe del hogar.

Con las providencias emitidas por la Corte, el legislativo tuvo que pronunciarse al respecto, por tal razón, se emite la Ley 2141 del año 2021, que modifica los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad y la Ley 2114 del mismo año 2021 *“por medio del cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible y de tiempo parcial y se dictan otras disposiciones”*.

Metodología

Tipo de Investigación

Según Tamayo y Tamayo M, en su libro Proceso de Investigación Científica (M., 2003), la investigación descriptiva *“comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”*.

Este trabajo se desarrolló mediante la investigación descriptiva, ya que se estudiará la estabilidad laboral reforzada en el fuero de paternidad en Colombia, el tipo de circunstancias y requisitos que debe cumplir un padre de familia para que sea cobijado por el principio de estabilidad laboral, de igual forma se utiliza el método cualitativo, ya que se tiene como fuente de información los pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, debido a que la estabilidad laboral reforzada en el fuero de paternidad tiene su origen en el precedente judicial.

Método de Estudio

Como el enfoque es teórico ahondando en lo socio jurídico, se analizará jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia respecto al sentir he intención judicial de sus fallos en cuanto a garantizar la estabilidad laboral reforzada en el fuero de paternidad y su connotación en la sociedad y en la legislación laboral.

Población

Con antelación se mencionó su enfoque teórico, se analizó la doctrina, la jurisprudencia de las Altas Cortes, su posición en la normatividad vigente y la realidad social frente a la estabilidad laboral reforzada a los padres de familia

LINEA: Neurociencia Cognitiva y Salud Mental.

SUBLINEA: Sub-Línea: Relaciones Individuo – Estado, Democracia y Ciudadanía.

Primer capítulo

El Fuero De Paternidad En El Ordenamiento Jurídico Colombiano

¿Qué es el Fuero o Estabilidad Laboral Reforzada?

La Corte Constitucional mediante la Sentencia T-320 de 2016:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; 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; 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”.

La Estabilidad laboral reforzada es la herramienta que se encarga de brindar protección a personas que se encuentran en un estado de vulnerabilidad, sus derechos laborales y que cierta situación o discapacidad no sea causal de despido. La protección al trabajador que goza de este resguardo especial como lo son: discapacitados, madres gestantes, en periodo de lactancia o miembros de la junta de los sindicatos; es un derecho constitucional como lo encontramos estipulado en el artículo 53, donde se expresa la igualdad de oportunidades para los trabajadores, inamovilidad en el empleo para las personas que se encuentren en debilidad manifiesta, mientras no exista una causal de despido y se mantenga el objeto del contrato laboral, se deberá asegurar su permanencia en su puesto de trabajo ya que no solo se está garantizando su derecho al trabajo, sino también a la seguridad social, mínimo vital y goce de una vida digna.

En el caso de despido de estos trabajadores debe tener justificación legal y contar con la autorización de la oficina del trabajo o la autoridad competente, de no cumplir con esto, el despido no tiene validez y se ordena el reintegro inmediato del empleado a su puesto laboral

Clases de Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada

La estabilidad laboral reforzada la encontramos garantizada por la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 y el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 239 y 240, que tienen como pilar la igualdad de los trabajadores, una remuneración equitativa al servicio prestado, garantizar el mínimo vital y tener una vida digna propia y de su familia en caso de tenerla.

Entre las personas en estado de vulnerabilidad encontramos los pre pensionados, los que integran los sindicatos, personas con alguna discapacidad, mujeres en estado de embarazo, lactantes y los padres de familia que se encuentran protegidos por la estabilidad laboral reforzada extendida por el fuero de maternidad según la Corte Constitucional sentencia C-005 de 2017, no podrán ser retirados de su puesto de trabajo y para poder prescindir de ellos, se debe contar con el permiso del Ministerio de Trabajo o autoridad competente, de no ser así, el despido no tiene validez jurídica, el trabajador podrá exigir sus derechos laborales, reintegro y si es el caso indemnización.

Fuero de prepensionado

Entendamos a prepensionado la persona que está cerca a pensionarse y se considera en estado de vulneración cuando le falta tres años o menos para cumplir con los requisitos de edad y semanas cotizadas para obtener la pensión de vejez. Es decir, en los siguientes dos casos para considerarse dentro de la figura de prepensionado:

Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.

Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.

La Constitución Política y el ordenamiento jurídico colombiano les otorgan esta condición de vulnerabilidad para garantizar sus derechos fundamentales del trabajo y mínimo vital, los cuales se verían afectados por la pérdida intempestiva del empleo, el empleador afectaría su expectativa de pensionarse, teniendo en cuenta que estas personas tendrían poca acogida en el mercado laboral para seguir cotizando a su seguridad social. Esta protección da cierta tranquilidad al trabajador que su contrato laboral no debe terminarse hasta que esté en la nómina de pensionados.

En el caso que se presente una desvinculación laboral de un prepensionado, el juez puede ordenar el reintegro laboral de éste, cuando el trabajador es desvinculado por la terminación del contrato laboral o que sufra una grave afectación a su mínimo vital o seguridad social.

Fuero sindical

Debemos entender el fuero sindical como el mecanismo jurídico que garantiza y protege la libertad sindical, el ejercicio de asociación y negociación colectiva, tipificado en el Código Sustantivo del Trabajo:

"ARTICULO 405. DEFINICIÓN. Modificado por el art. 1, Decreto Legislativo 204 de 1957. Se denomina "fuero sindical" la 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."

"ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical:

- a. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*
- b. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*
- c. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.*

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARA GRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador."

"ARTÍCULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador.

2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice."

Fuero de Salud

En este fuero encontramos a los trabajadores que tienen alguna afectación en su salud física, emocional, psíquicas o que tengan algún riesgo de padecerlas, como los trabajadores en condición de incapacidad, trabajadores con recomendaciones de las ARL o EPS, trabajadores incapacidades temporales, trabajadores con orden judicial de reintegro, trabajadores con enfermedades crónicas, degenerativas o terminales, lo que le genera una condición de vulnerabilidad. La Corte Constitucional se ha proferido respecto a este tema en la sentencia T- 644 de 2017:

“ tener una condición de salud deteriorada no puede generar ningún tipo de discriminación en el empleo. Por tal razón, un trabajador no puede ser despedido por su condición de salud y, por ello, antes de proceder a la terminación del contrato de trabajo el empleador debe obtener la autorización del Ministerio del Trabajo”.

De igual forma la Corte Constitucional se pronuncia en la sentencia T 052 de 2020:

“En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales” (Sentencia T-519 de 2003, MP. GERARDO MONROY CABRA)

Fuero de Maternidad y Periodo de Lactancia

Este fuero nace como una protección y garantía de los derechos de la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, su papel protagónico en la reproducción, parto y atención del recién nacido, trae consigo una carga de responsabilidades y a esto se le podía sumar la incertidumbre de perder su empleo ya que para el gremio empresarial una mujer en embarazo equivale a detrimento productivo y económico para el empleador; lo cual daba como resultado la pérdida del empleo ya que se consideraba que la mujer no tenía igual rendimiento laboral con ambos roles, el de la

maternidad y trabajadora. Para mitigar las desventajas que afrontan las mujeres en el trabajo y tratar de generar una igualdad frente a los hombres, por tal motivo se expide la Ley 53 de 1938, donde se inicia a ver el reconocimiento del trabajo de la mujer y su rol en la familia como núcleo de la sociedad colombiana, el legislador prohíbe su despido por motivo de su embarazo o periodo de lactancia; los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 introducen el permiso del Inspector de Trabajo para poder despedir a una mujer embarazada, de no ser así se presume su despido por su condición de gravidez; el Decreto 2663 de 1950 recopiló estas normas en el Código Sustantivo del Trabajo. Ley 50 de 1990, aumentó a 12 semanas el periodo de licencia de maternidad, amplió las garantías a la madre y padre adoptivos solteros y aumentó el número de semanas de indemnización de despido por embarazo. La Ley 1468 de 2011 añadió el pago de las 14 semanas de descanso remunerado si la mujer no disfrutó de su licencia de maternidad que se pueden extender en los casos de hijos prematuros o partos múltiples. La Ley 1822 de 2017 amplió a 18 semanas la licencia de maternidad y para poder despedir a una mujer embarazada debe contar con el permiso del Ministerio del Trabajo.

La Sentencia SU-075 de 2018, explica las garantías de este fuero y las reglas que trae consigo ésta protección:

“De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.

- 1. En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una “patente de corso” para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.*
- 2. En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la*

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST) (Sentencia SL 7363 MP DR JORGE LUIS QUIROZ, 2017)

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo.

*De este modo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que “en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, **permanece vigente la protección a la trabajadora lactante**, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP” (Sentencia SL 7363 MP DR JORGE LUIS QUIROZ, 2017) En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.*

*Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada **en los términos del artículo 241 del CST**, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.*

En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

*1. La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente (Sentencia SU - 070 de 2013, MP. ALEXEI ESTRADA) (Sentencia T-1000 de 2010, MP. JORGE PRETEL):*

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

2. No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada” (Sentencia T-102 de 2016, MP. MARIA CALLE CORREA) (Sentencia T-238 de 2015 , MP. MARTHA SACHICA MENDEZ) (Sentencia T-148 de 2014, MP. MAURICIO GONZALEZ).

Fuero de Paternidad

La idea de extender la estabilidad laboral reforzada del fuero de maternidad, a los padres que se encuentran en igualdad de condiciones de las madres cabeza de familia, esta figura nace para la protección de los derechos de la familia, los niños que son los más vulnerables frente a tales determinaciones sin importar quien tenga el estatus de padre o madre cabeza de familia, que tenga a cargo la responsabilidad y sustento del hogar.

A través de la historia la mujer ha sido víctima de discriminación frente al hombre, razón por la cual los legisladores le han otorgado protección en la norma para dar armonía en su rol laboral y familiar, pero en la actualidad podemos encontrar situaciones similares en los padres que tienen a su cargo la manutención, cuidado y educación de sus hijos, por que se presenten algunas situaciones como muerte, incapacidad o abandono por parte de su cónyuge o compañera permanente, o que esta no esté trabajando por tener el cuidado de hijos menores con alguna discapacidad. No se podía permitir esta situación, se estaría garantizando los derechos a unos menores y se desprotegerían a otros en igual de condiciones solo por quien tenga el estatus de padre o madre cabeza de familia.

Requisitos para Ostentar el Estatus de Padre Cabeza de Familia

Para que le sea otorgado el estatus de padre cabeza de familia, no solo se debe demostrar que es el proveedor económico de la familia, sino que debe cumplir con los requisitos que encontramos en la Sentencia SU 385 de 2005 tales como:

(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.

(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.

(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. En efecto, de conformidad con el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993: “esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que, por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo.”

En la actualidad podemos encontrar una conciliación del hombre y la mujer respecto a los temas de crianza y manutención de los hijos ya que los hombres se han involucrado más en los temas de salud, bienestar, estabilidad y armonía en su núcleo familiar no solo como el mero proveedor económico, razón por la cual se inició a evidenciar las omisiones legislativas respecto a otras situaciones que se puedan estar presentando en las familias.

Esto nos lleva a cuestionarnos si el objetivo de la Constitución de 1991 (Arts. 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53), es garantizar la protección de la mujer brindándole una estabilidad laboral reforzada en el embarazo, lactancia y un periodo de tiempo después, en pro de la protección del menor nacido y de los miembros de la familia que dependan de su sustento.

¿Qué pasa con la mujer que no se encuentra trabajando y está en embarazo, tiene alguna discapacidad, es de la tercera edad o esta esté a cargo del cuidado de un hijo discapacitado

y dependa económicamente de su cónyuge o compañero permanente que si se encuentra vinculado laboralmente?

Interrogante como este, llevo a la Corte a realizar un estudio de este tipo de situaciones en las cuales se podría estar desamparando menores de edad y la familia como núcleo de la sociedad y por los cuales se otorga una protección especial de estabilidad laboral reforzada.

Ya se había evidenciado un avance jurisprudencial con la estabilidad laboral reforzada a los padres cabeza de familia en la sentencia SU-389 de 2005, dándole reconocimiento a los padres que realmente son responsables, dan protección, tienen una participación activa, brindan los cuidados, estabilidad emocional y económica a sus hijos para su desarrollo armónico e integral.

En la sentencia C-005 de 2017 se inicia a hablar de estabilidad laboral reforzada en el Fuero de Maternidad extendido a los padres o Fuero de Paternidad, bajo los siguientes argumentos Constitucionales:

- El Estado debe garantizar la protección de la mujer en estado de embarazo, lactancia y un periodo de tiempo después del nacimiento, sin espacio para la discriminación laboral (fuero de maternidad), pero el vínculo laboral no es condicional para tener esta protección, sino para todas las mujeres que se encuentren en esta condición como lo estipula el artículo 43 de la Constitución Nacional.
- Protección de la vida como bien jurídico de máxima preeminencia de los derechos fundamentales, la madre es la gestora de vida, razón por cual se le debe garantizar su bienestar y el del recién nacido dando prevalencia al artículo 11 de la Constitución Nacional.
- En el artículo 44 se define la protección de los derechos fundamentales de los niños y la importancia de la familia como pilar fundamental de la sociedad.

Con lo expuesto la Corte busca garantizar la protección de la mujer gestante, de los menores, la familia y su cónyuge o compañero permanente trabajador que debe gozar de especial resguardo cuando este es el encargado de llevar el sustento al hogar, tal como lo expuso la sentencia:

“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, comoquiera 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. Como se indicó, se trata de situaciones equiparables en las que resultan igualmente relevantes las finalidades constitucionales que se reconocen a la protección laboral reforzada, como son la especial asistencia y protección que el Estado debe a la maternidad, la protección de la unidad familiar y la salvaguarda del interés superior del niño o niña que está por nacer, o que acaba de nacer. La equiparación de las dos situaciones análogas es una exigencia del principio de igualdad, comoquiera que además de satisfacer estos fines constitucionales, materializa el derecho a la igualdad de los miembros de la pareja en materia de derechos, obligaciones y responsabilidades paterno-materno filiales, respecto de los hijos, a la vez que promueve oportunidades para avanzar en la conciliación del trabajo con la vida familiar, pretensión vinculada al desarrollo de la igualdad”

¿Qué es el Fuero de Paternidad?

Se entiende como fuero de Paternidad, una protección especial igual a la que tienen las mujeres que se encuentran en estado de embarazo o lactancia para que no sean despedidas sin una justa causa y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Cuando la cónyuge o compañera permanente del trabajador se encuentra en estado de embarazo, lactancia o dependa económicamente de él y se dé cumplimiento a las sub reglas establecidas por la Corte, se activará esta protección de estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, como medida de protección a la familia y los menores que hacen parte de ella.

El congreso expidió la norma de lo que ya se había determinado en la jurisprudencia dando cumplimiento a las recomendaciones de la Corte, Ley 2141 de 2021 Art 1:

(...) Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo, de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

Fuero de Paternidad en el Ordenamiento Jurídico Colombiano

En la sentencia C-005 de 2017 en el salvamento de voto de la Magistrada **Gloria Stella Ortiz Delgado**, donde hace mención a la normatividad colombiana respecto a la protección de la mujer *“Estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad”*.

“La Ley 53 de 1938 (reglamentada (Decreto 1632, 1938) (Decreto 2350, 1938) (Decreto 953, 1939)) fue la primera norma en Colombia que estableció la protección laboral de la mujer en estado de embarazo, al prohibir su despido por dicho motivo (Ley 53 de 1938, Artículo 2). Su objetivo era contrarrestar la desventaja en la que se encontraban las mujeres que eran despedidas por su estado de gravidez, el cual se veía como una incapacidad para llevar a cabo sus labores y un costo para los empleadores por su ausencia para atender el parto. Lo anterior, generaba una inestabilidad laboral ya que la mujer se encontraba en situación de indefensión frente a sus patronos en razón a los costos de la reproducción (Natalia, 2008). Posteriormente, con este objetivo los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 establecieron, respectivamente: (i) la obligación de solicitar el permiso de un inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada; y (ii) en caso de no obtener dicha autorización, la presunción de que el despido se había dado a causa del embarazo. Consecutivamente, el Decreto 2663 de 1950, actualizado por la Ley 141 de 1961, codificó estas normas en un solo cuerpo normativo que esencialmente las reprodujo el Código Sustantivo del Trabajo.

A continuación, 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. Por su parte, la Ley 50 de 1990, que también modificó el artículo 239 del aún vigente CST, aumentó el periodo de licencia de maternidad a doce semanas, extendió las protecciones para la madre adoptante y el padre adoptante que no tenga esposa o compañera permanente y amplió el número de semanas de indemnización de despido por embarazo (Ley 50 de 1990, Artículo 35). Finalmente, la Ley 1468 de 2011 estableció la última modificación del CST en relación con el despido de la mujer embarazada, al añadir el derecho a disfrutar del pago de las 14 semanas de descanso remunerado si la mujer no ha disfrutado su licencia de maternidad, con ciertas extensiones en casos de hijos prematuros o partos múltiples (Ley 1468 de 2011, Artículo 35), además de modificaciones en la sanción, de acuerdo con el tipo de contrato.

El anterior recuento normativo muestra que el fundamento de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres se encontraba en atender una situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora: el despido en razón del embarazo y así, independientemente de los efectos de la medida en relación con el acceso al trabajo para las mujeres por el costo de la mano de obra femenina, potenciar la estabilidad laboral de la mujer y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo. Entonces, la medida de estabilidad reforzada para la mujer embarazada es una respuesta histórica a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral que eran y siguen siendo despedidas por razón del embarazo. Su objetivo principal es: (i) proteger los ingresos de la mujer al hogar; y (ii) su posibilidad de ejercer dos roles simultáneos, la maternidad y el trabajo, sin que el primero impactara el segundo y su desempeño en el mismo”.

Podemos agregar a estos antecedentes normativos la Ley 82 de 1993, Artículo 2: “(...) entiéndase por mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de los demás miembros del núcleo familiar.”

El Decreto 190 de 2003, que reglamentó parcialmente la Ley 790 de 2002, consagra el siguiente enunciado: “madre cabeza de familia sin alternativa económica” se entiende “mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependen

económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada”.

El fuero de maternidad en Colombia con la Sentencia C- 005 de 2017, trajo consigo grandes beneficios para la protección de la familia y de los menores, se inicia a hablar de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad extendida a los padres (fuero de paternidad), cónyuges o compañeros permanentes, ya que la legislación tenía vacíos respecto a este tipo de situaciones que se podían presentar en las relaciones laborales, se fijan los requisitos para que se pueda acceder a este beneficio.

El Congreso para dar cumplimiento a las recomendaciones de la Corte y no dejar vacíos expide Ley 2141 del año 2021, que modifica los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer el Fuero de Paternidad y la Ley 2114 de 2021; de igual forma la Ley 2115 del mismo año que hace referencia a padre cabeza de familia.

Fuero de Paternidad en el Ordenamiento Territorial

Podemos encontrar, que la gradual integración equitativa de la mujer en el mundo laboral ha dado paso a una lenta pero progresiva evolución, según Alameda Castillo María Teresa (Teresa, 2007) ha identificado cuatro fases:

- **Fase de aceptación:** La sociedad inició a aceptar el doble rol de la mujer como trabajadora y como madre, razón por la cual se expiden una serie de medidas que la salvaguarden evitando una discriminación laboral y una protección a su doble condición permitiéndole desempeñarse de forma armoniosa y eficiente en ambos campos, laboral y familiar, en este momento solo la mujer es quien tiene esa doble responsabilidad
- **Fase evolutiva:** ya con la conciliación entre el trabajo y la familia, de igual forma los padres de familia se inician a involucrar en estos roles, se les reconoce un permiso de maternidad, pero todavía tienen un papel accesorio respecto al cuidado de los hijos y este beneficio o derecho se da como consecuencia de los derechos que se le han otorgado a la madre trabajadora.

- **Fase neutra:** en esta etapa el derecho laboral tiene un gran giro jurídico respecto a la titularidad indiferenciada de los derechos de conciliación, el legislador reconoció que el derecho de conciliación respecto al cuidado de los hijos y la familia son “intuito personae” del trabajador sin distinción alguna de sexo. La familia puede tener doble fuente de ingresos del trabajo del padre y de la madre, se consagra el derecho a ambos padres y las debidas protecciones de seguridad social por causa de maternidad y paternidad.
- **Fase cambio de roles:** actualmente podemos ver cada vez más el cambio de roles el plano laboral y familiar, se ha podido observar que el padre de familia se involucra y juega un papel principal en el cuidado y atención de sus hijos, de igual forma se han mejorado en un trato más igualitario entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, generando así una verdadera armonización de la familia y el trabajo sin distinción de sexo y una corresponsabilidad de ambos padres respecto a las persona que tienen a su cargo.

Suecia es el primer país que inicia la figura de licencia de paternidad en 1974, se le da mayor importancia al rol del padre en la crianza de los hijos; ellos la denominaron “permiso parental” consistía en un lapso de seis meses después del parto que tenían ambos padres y podían decidir cómo distribuirlo. La acogida de estos permisos por parte de los padres fue baja.

Caso contrario en Noruega introducen los permisos de forma individual para cada padre y no es transferible razón por la cual era utilizado ya que se perdía de no acceder a él.

En la sentencia C- 005 de 2017 encontramos que *“La licencia de paternidad tuvo su origen en la O.I.T con el ánimo que el hombre desempeñe un rol más activo en el cuidado de los hijos desde sus primeros días de nacidos, llevó a la Organización Internacional del Trabajo a adoptar la Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, cuyo numeral 22 hizo explícito que durante un periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, también el padre debería tener posibilidad de obtener una licencia sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él, a lo que denominó licencia parental. Así mismo, dejó en libertad de cada país su determinación, que debería introducirse en forma gradual.*

De igual modo, la OIT expidió el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, que se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los

hijos a su cargo, cuando las mismas limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (art. 1 y ss.).

De esta forma, la licencia de paternidad busca que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, a través del disfrute de un breve periodo alrededor de la fecha del parto del hijo” (Maternidad, 2009).

Segundo capítulo

El Precedente Sobre la Estabilidad Laboral Reforzada de los Padres de Familia

Como se ha expuesto en el presente trabajo y con las seis (06) sentencias que seguidamente analizaremos, son las que más han hecho hincapié en que se debe reconocer esta garantía al padre de familia en iguales condiciones que se ha establecido para las madres. Es así como las Altas Cortes han sido las encargadas de resguardar y proteger la estabilidad laboral reforzada que encontramos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, donde estipula que los trabajadores gozan de esta garantía laboral por qué se encuentran en una condición de debilidad manifiesta, y que, aunque exista una justa causa para su despido no lo podrán hacer, a no ser que se tenga la autorización del Ministerio de Trabajo.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada en los padres de familia, podemos decir que esta se origina del precedente judicial y una amplia interpretación de la Carta Magna, algunos doctrinantes nos hablan del fuero de maternidad extendido a los Padres de familia y compartimos esta apreciación ya que las circunstancias actuales y el cambio de roles en la sociedad, han desencadenado una serie de situaciones en las cuales colocan al padre de familia como único sustento de su familia, la cual queda en total desprotección si este llegara a perder su trabajo, la Corte en reiteradas ocasiones los cobija con este fuero a los padres de familia protegiendo a las personas que tiene a su cargo y preservando la familia como núcleo esencial de la sociedad, ya que en ese momento no se contaba con la normatividad vigente que regulara la realidad social. Después de la sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional instituye con su interpretación de

los derechos fundamentales del trabajador, la familia y los niños el Fuero de Paternidad, obligando al legislador a positivizar este en la normatividad en materia laboral.

Razón por la cual en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 239 numeral 3 párrafo 2 “*Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre, en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo*” y 240 numeral 1 “*Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas 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. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en salud*”.

Corte Constitucional

Sentencia C- 1039 de 2003

DATOS GENERALES

Referencia: expediente D- 4662

Demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 12 de la Ley 790 de 2002 “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan facultades al presidente de la República”

Actores: Luis German Ortega Ruiz y Andrea Carolina Estupiñán Chiquillo.

Magistrado Ponente: Dr. ALFREDO BELTRAN SIERRA

Fecha: 05 de noviembre de 2003

PROBLEMA JURÍDICO

Para los demandantes, la expresión “las madres” contenida en el artículo 12 de la ley 790 de 2002 viola los artículos 13, 42, 43 y 44 de la Constitución Política, concernientes al derecho a igualdad, la familia, la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y, en especial, el derecho de los niños, por cuanto, la norma excluye a los hombres de los beneficios de la protección establecida en la Ley, a pesar de que la situación que da lugar a ella, esto es, ser cabeza de familia, puede predicarse igualmente en relación a los hombres.

Planteado así el asunto a debatir, la Corte entra a estudiar si existe la violación de las normas constitucionales señaladas por los actores.

RATIO DECIDENDI

Desde luego existen, aunque en menor proporción, hogares en los que las personas dependientes del seno familiar viven únicamente con el padre, bien porque fueron abandonados por su madre o porque ella ha fallecido. Situación ésta que no ha sido contemplada en la norma objeto de estudio, pero puede válidamente presentarse y extender la protección en este aspecto, no significa que se desconozca el artículo 43 de la Constitución.

La idea de ampliar la estabilidad laboral a los padres que tengan únicamente bajo su cargo la responsabilidad de los hijos incapaces para trabajar se concreta en proteger los derechos de la familia, en especial a los niños, pues éstos son totalmente ajenos a la situación de si es el padre o la madre quien está en cabeza del hogar.

Cosa distinta es que, la protección especial consagrada en el artículo 12 de la ley 790 de 2002, pretenda proteger a los hombres, únicamente en razón a que, invocando el derecho a la igualdad, no puedan diferenciarse de las mujeres. Ello resultaría contrario a la Carta Política, por cuanto significaría el desconocimiento del precepto constitucional establecido en el artículo 43.

No obstante, lo anterior, debe tenerse en cuenta que como se anotó este tipo de disposiciones van encaminadas a proteger los derechos de quienes realmente se encuentran indefensos ante la toma de tales determinaciones, y es precisamente el grupo

familiar dependiente de quien es cabeza de familia, llámese padre o madre que no tiene otra posibilidad económica para subsistir.

Así las cosas, la protección otorgada en la norma no es entonces a la mujer por el sólo hecho de ser mujer, sino por el contexto dentro del cual se encuentra, es decir, tener a su cargo la responsabilidad de la familia.

DECISIÓN

Declarar **exequible** la expresión “las madres” contenida en el artículo 12 de la ley 790 de 2002 “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan facultades al presidente de la República en el entendido que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen.

Análisis

A la mujer durante mucho tiempo se le ha vulnerado su rol en la sociedad, razón por la cual el Estado en varias ocasiones ha emitido legislación que le otorga una protección especial en ciertas circunstancias, pero no se había analizado cuando el hombre o padre de familia se encontraba en dicha situación y en este caso en el ámbito laboral, los hombres que tienen a su cargo la responsabilidad de ser el único sustento económico para su familia y que su pareja no se encuentre o esta no pueda trabajar, la Corte le otorga una protección a su estabilidad laboral para que no se vean afectados los derechos fundamentales de los niños y la familia.

Sentencia C-044 de 2004

DATOS GENERALES

Referencia: expediente D-4711

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 12 (parcial) de la Ley 790 de 2002.

Demandante: Luz Mary López Bernal

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA

Fecha: 27 de enero de dos mil cuatro (2004)

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la Corte establecer si al disponer la expresión acusada que las madres cabeza de familia sin alternativa económica, no podrán ser retiradas del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública, vulnera el principio de igualdad entre hombres y mujeres (Arts. 13 y 43 de la Constitución Política) y los derechos prevalentes de los niños (Art. 44 ibídem).

RATIO DECIDENDI

Teniendo en cuenta que la Corte, mediante la Sentencia C-1039 de 2003¹, resolvió declarar exequible la expresión “*las madres*” comprendida en el aparte demandado en esta oportunidad, que forma parte del artículo 12 de la Ley 790 de 2002, “*en el entendido que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen*”, por los mismos cargos examinados en esta sentencia y por las mismas razones expresadas en ella, la Corte reiterará dicha decisión.

DECISIÓN

Declarar **EXEQUIBLE** la expresión “*no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica*” contenida en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, “*Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República*”, en el entendido de que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen.

Análisis

Los padres de familia que cumplan los requisitos para tener el estatus de padre cabeza de familia sin alternativa económica y estén en la misma situación, podrán obtener la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, *“no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica”*.

Sentencia SU – 389 de 2005

DATOS GENERALES

Réferencia : expedientes T-851947, T-1003162, T-1003169, T-1003177, T-1003629 y T-1015380.

Acciones de tutela instauradas por Gilberto Alfredo Paz Echavarría, Jesús Pinedo Serie, Néstor Ibarra Arias, Luis Alfonso Serrano Arévalo, Andrés Bolívar Pacheco y José de Jesús Becerra Avendaño contra la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Telecom en liquidación.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Fecha: 13 de abril de 2005

PROBLEMA JURÍDICO

Los accionantes solicitan del juez constitucional que tenga en cuenta en la mayoría de los casos la condición que padres cabeza de familia que ostentaban al momento en que fueron despedidos, y en otro caso la proximidad a pensionarse (**T-1003629**) y deje sin efecto esa medida en tanto la Sentencia C-1339 de 2003 de la Corte Constitucional extendió el retén social previsto en la Ley 790 de 2002 a los padres cabeza de familia y a las personas que se encontraran próximas a pensionarse. Al decir de los demandantes, la empresa accionada no podía desvincularlos de sus empleos por ser titulares del citado beneficio, de manera que, al hacerlo, los privó de su único medio de subsistencia y el de su familia, afectándoles de esta forma su mínimo vital.

Precisados los términos en que se formularon las presentes tutelas, corresponde entonces a la Corte determinar si Telecom ha violado los derechos fundamentales de los accionantes al

haberlos despedido siendo padres cabeza de familia. Interesa resolver así los siguientes cuestionamientos: **(i)** naturaleza del retén social y la protección a las madres cabeza de familia; **(ii)** la extensión del retén social a los padres cabeza de familia; **(iii)** la procedibilidad de la tutela para solicitar el reintegro al empleo cuando ha sido desconocido el citado beneficio; **(iv)** la procedibilidad de la tutela en los casos de personas próximas a pensionarse y supuestas beneficiarias del retén social. Finalmente, **(v)** la Corte analizará en concreto, si los demandantes realmente cumplen la condición de padres cabeza de familia y si la conducta de la empresa Telecom al despedirlos supone un menoscabo de sus derechos fundamentales.

RATIO DECIDENDI

La vista de la doctrina anterior permite elaborar las siguientes subreglas jurisprudenciales en relación con la procedibilidad de la acción de tutela para solicitar la aplicación del retén social:

i) El retén social es una medida de protección establecida a favor de las madres cabeza de familia, por guardar una estrecha relación con la protección de los derechos fundamentales de los menores de edad. Igualmente se creó la medida de protección para las personas disminuidas física y mentalmente y para aquellos servidores públicos que estuviesen próximos a pensionarse, que gozarían del beneficio, éstos últimos, de la estabilidad laboral hasta que se dé el reconocimiento de la pensión o vejez, en los términos del artículo 12 de la Ley 7909 de 2002.

ii) El retén social previsto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, comporta una estabilidad laboral reforzada que da el derecho a la mujer cabeza de familia de no ser desvinculada con ocasión del proceso de renovación de la administración pública;

iii) Se ha demostrado que en estos eventos existe perjuicio irremediable, pues con la aplicación del Decreto 190 de 2003, que establece el 31 de enero de 2004 como límite temporal para la aplicación de la protección especial a que alude el artículo 12 de la Ley 790 de 2003, las madres cabeza de familias como beneficiarias del retén social pierden el empleo “*del que derivan su*

único sustento”, con lo que queda desprotegido su núcleo familiar y en particular se ven afectados los derechos fundamentales de sus hijos menores.

iv) Según la jurisprudencia que se ha citado, no pueden coexistir el pago de una indemnización y además la posibilidad de reintegro, por ello, las sentencias mencionadas optaron en unos casos por conceder plenamente la protección solicitada hasta la terminación definitiva del último acto de liquidación de la empresa, cuando se demostró que no tenían aún la indemnización correspondiente (T-792 de 2004), en otros casos fueron denegadas en punto a la petición de reintegro ante la comprobación de que existía el pago de una indemnización, y ello desvirtuaba la existencia de un perjuicio irremediable (T-876 de 2004) y en otros eventos se permitió el reintegro con la consecuente posibilidad de que el beneficiado devolviera a la entidad lo recibido por concepto de indemnización en caso de que quedasen saldos a favor de la empresa (T-925 de 2004 y T-964 de 2004).

Estas subreglas, son igualmente extensivas a la situación de los padres cabeza de familia que hayan sido desvinculados de sus cargos desconociendo que son beneficiarios del retén social previsto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, siempre y cuando se advierta que su situación se adecua efectivamente al supuesto de hecho de la citada disposición legal y a los criterios enunciados en este fallo.

Partiendo de lo dicho, quien como madre o padre cabeza de familia goce del beneficio del retén social previsto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, no puede ser desvinculado de la entidad donde trabaje, pues con tal determinación se desconoce la garantía de estabilidad laboral reforzada que le ha sido otorgada debido a la protección debida a sus hijos menores de edad. Lo propio se predica del servidor público de Telecom que se encuentre próximo a pensionarse.

DECISIÓN

CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Juzgado Cuarenta y Tres Civil del Circuito de Bogotá en el proceso T-851947, por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla en

los procesos T-1003162 y T-1003177 y por la Sala Civil Familia del Tribunal Superior de Tunja, dentro del expediente T-1003629.

Análisis

Los padres de familia que tiene el estatus de padre cabeza de familia le es aplicable la extensión del retén social previsto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, otorga una estabilidad laboral reforzada a la mujer cabeza de familia de no ser desvinculada con ocasión del proceso de renovación de la administración pública.

Sentencia C- 005 de 2017

DATOS GENERALES

Referencia: Expediente D-11474

Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo).

Actor: Wadys Tejada Flórez

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Fecha: 18 de enero de 2017

PROBLEMA JURÍDICO

¿La no inclusión en las disposiciones del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del (de la) cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) de la mujer embarazada no trabajadora, como beneficiario(a) de estabilidad laboral reforzada contraría los artículos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)?

RATIO DECIDENDI

La extensión de la protección de la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, compañero permanente o a la pareja trabajadora de la mujer embarazada o lactante, carente de vínculo laboral, que dependa económica y asistencialmente de su pareja, contribuye a neutralizar la

discriminación a la que, de hecho, se ha visto enfrentada la mujer en el campo laboral, al circunscribir la protección en virtud de la maternidad y lactancia única y exclusivamente a ella. El fortalecimiento del principio de corresponsabilidad de los miembros de la pareja frente a las obligaciones familiares, mediante la extensión de la protección aquí prevista, desfocaliza de la mujer como única destinataria del fuero de maternidad y de lactancia, las prevenciones a la hora de contratar o vincular laboralmente a un empleado(a).

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

DECISIÓN

Declarar la **exequibilidad condicionada** del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al (la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel (la).

Análisis

El cónyuge o compañero permanente gozará de estabilidad laboral reforzada, cuando su pareja esté en estado de embarazo o lactancia, siempre y cuando se encuentre como su beneficiaria en el sistema de seguridad social al cual se encuentre afiliado el trabajador, garantizando los derechos fundamentales de la familia, los niños y bienestar de la madre.

El Estado sigue como garante de la protección de la mujer, la maternidad, los niños que están por nacer y del recién nacido, razón por la cual hace extensiva la estabilidad laboral reforzada a los cónyuges o compañeros permanentes para asegurar de cierta forma su bienestar no solo económico sino también afectivo, cuidado, compañía, asistencia en salud y protección por ambos padres.

La Corte realiza un análisis minucioso de la situación de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia, y la de un trabajador que su esposa (no trabajadora y depende económicamente de él) se encuentre en una situación similar, según el artículo 43 de la Constitución Nacional, la protección por parte del Estado a la mujer embarazada o lactante sin condicionarse a que tenga una relación laboral o no; razón por la cual cuando un trabajador vive similar situación con la llegada de un nuevo miembro a la familia inicia a operar la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad extendida a los padres de familia.

Sentencia T- 084 de 2018

| |
|---|
| <p>DATOS GENERALES</p> <p>Referencia: Expediente T-6.351.900.</p> <p>Acción de tutela interpuesta por Omaira Jaqueline Nandar de la Cruz (en nombre propio y como agente oficiosa de Guillermo Alfonso Pasijojoa Nandar) contra el Municipio de Ipiales.</p> <p>Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO</p> <p>Fecha: cinco (5) de marzo de dos mil dieciocho (2018), Bogotá.</p> |
| <p>PROBLEMA JURÍDICO</p> <p>¿Se vulneran los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la seguridad social de una mujer que alega ser cabeza de familia y de su hijo estudiante que depende económicamente de ella cuando una entidad territorial suprime el cargo que aquella ocupaba, sin garantizar su estabilidad laboral reforzada en el marco del denominado “<i>retén social</i>”?</p> |
| <p>RATIO DECIDENDI</p> <p>(i) La protección de las mujeres cabeza de familia en el marco de procesos de reestructuración es “<i>un mandato constitucional</i>” (Sentencia T- 827 de 2009, MP. Juan Carlos Henao Pérez). Por ende, su aplicación va más allá de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002.</p> |

(ii) Las entidades públicas que se encuentran en procesos de modificación de la estructura de la administración (reestructuración, fusión, o liquidación de entidades, por ejemplo) deben aplicar las medidas propias del “*retén social*”, en los términos establecidos por la jurisprudencia constitucional.

(iii) La estabilidad laboral derivada del “*retén social*” es aplicable para servidores vinculados en provisionalidad. Sin embargo, es pertinente aclarar que cuando se trata de funcionarios nombrados en provisionalidad por un período de tiempo previamente delimitado, el alcance de la protección es diferente, en razón del carácter temporal que, de antemano, tenía la relación laboral.

(iv) La protección especial originada en el “*retén social*”, cobija también a los servidores públicos vinculados a las entidades territoriales.

(v) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del “*retén social*”, deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir dicha protección especial

DECISIÓN

PRIMERO. REVOCAR la sentencia de segunda instancia dictada el 17 de mayo de 2017 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiales que, a su vez, revocó la decisión de primera instancia, proferida el 24 de marzo de 2017 por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Ipiales. En su lugar, **CONCEDER** el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la seguridad social de Omaira Jaqueline Nandar de la Cruz y Guillermo Alfonso Pasijojoa Nandar, por las razones expuestas en este fallo.

SEGUNDO.- ORDENAR al Municipio de Ipiales que, dentro del término de cinco (5) días, contados a partir de la notificación del presente fallo, proceda a **REINTEGRAR** a la accionante Omaira Jaqueline Nandar de la Cruz, si ella así lo desea, a un cargo de iguales o mejores

condiciones al que ocupaba, sin solución de continuidad desde el 2 de febrero de 2017 y hasta cuándo (i) exista una justa causa de terminación de la relación laboral debidamente comprobada; (ii) cesen las condiciones que originan la especial protección; y/o (iii) existan razones objetivas del servicio que justifiquen de manera suficiente la desvinculación de la funcionaria en particular, caso en el cual la carga argumentativa recae en la administración.

TERCERO: ORDENAR al Municipio de Ipiales, que **reconozca y pague** a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales tenía derecho desde la fecha en la cual fue desvinculada y hasta el momento en que sea efectivamente incorporada a la nómina de la entidad.

El Municipio de Ipiales deberá adelantar el cruce de cuentas correspondiente y, en caso de resultar saldos a favor de la entidad, **deberá** ofrecer facilidades de pago a la accionante, de modo que se garantice su subsistencia digna y la de su hijo, toda vez que, si la restitución de la indemnización se exige en un solo momento, tales derechos podrían resultar afectados.

Igualmente, dado que la accionante se desempeñó como contratista del Municipio de Ipiales entre los meses de junio y diciembre de 2017, en el referido cruce de cuentas la entidad accionada **deberá tener en cuenta esta circunstancia** con el objetivo de observar estrictamente la prohibición de percibir más de una asignación del tesoro público, prevista en el artículo 128 de la Constitución Política.

Análisis

La Corte Constitucional reitera su posición de protección a las madres cabeza de familia en los procesos de reestructuración que poseen estabilidad laboral reforzada por la figura de reten social, para garantizar su dignidad humana, seguridad social y mínimo vital para ella y su familia; los empleadores tienen la obligación de indagar si sus empleados se encuentran en este estado de vulnerabilidad.

Corte suprema de justicia

STP6946-2021

DATOS GENERALES

Radicación No. 116302

Acta 122.

Magistrado Ponente: **DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN**

Fecha: Bogotá, D.C., veinte (20) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si el *A quo* constitucional acertó al desestimar la protección invocada por **Jesús David Quintana Forero**. Pues, dispuso que la providencia emitida el 19 de octubre de 2020 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, a través de la cual revocó el fallo emitido por el Juzgado 1 Laboral del Circuito de esa ciudad y, en su lugar, negó las pretensiones del actor, referentes a la reinstalación laboral al interior de la compañía Bogotá Beer Company S.A.S., hoy ZX Ventures Colombia S.A.S., por presunto desconocimiento del fuero paternal, es razonable.

CONSIDERACIONES

«el empleador puede llegar a conocer del estado de embarazo por diferentes medios, entre ellos cuentan, la notificación directa, el hecho notorio del embarazo o la noticia de un tercero sin que exija algún tipo de formalidad o la notificación directa de la situación de embarazo sino su conocimiento por cualquier medio».

Así las cosas, analizó el requisito del conocimiento de la gestación por parte de la empresa y concluyó que dentro del plenario no obraba prueba alguna que diera cuenta del conocimiento que pudo tener la empleadora del estado de gravidez de la compañera permanente del actor.

Particularmente, frente al testimonio de Óscar Mauricio Castaño Rivera, quien el libelista acusa de mal valorado, el Tribunal Superior de Bucaramanga estableció que es *«carente de certeza»* y que *«sus dichos no son nada sólidos»*, puesto que *«se limitó en (sic) manifestar de manera general que le comunicó [a] XIMENA MEJÍA en las instalaciones de BAVARIA S.A. en la*

ciudad de Bogotá D.C que la “esposa” del actor estaba embarazada, sin embargo sus declaraciones no son suficientes para tener por notificado al empleador (...) pues el testigo fue enfático en que conoció del estado de gravidez por los dichos del actor».

Y en cuanto al interrogatorio de parte que absolvió el representante legal de la empleadora, sostuvo que no contiene confesión, toda vez que no aceptó que el actor hubiera notificado a su empleadora acerca de la gestación de su pareja antes de la finalización de la relación laboral.

Argumentos como los presentados por **Jesús David Quintana Forero**, son incompatibles con este mecanismo constitucional. Si se admitiera que el juez de tutela puede verificar la juridicidad de los trámites por los presuntos desaciertos en la valoración probatoria o interpretación de las disposiciones jurídicas, así como el apartamiento de los precedentes judiciales, no sólo se desconocerían los principios de independencia y sujeción exclusiva a la Ley, que disciplinan la actividad de los jueces ordinarios, previstos en los artículos 228 y 230 de la Carta Política, sino además los del juez natural y las formas propias del juicio contenidos en el precepto 29 Superior.

RESUELVE

Primero: Confirmar el fallo impugnado.

Segundo: Remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez ejecutoriada esta decisión.

Tercer capítulo

Derecho Comparado en el Ordenamiento Jurídico de Algunos Países Suramericanos

La estabilidad laboral reforzada es el instrumento jurídico que tienen los trabajadores que están en estado de vulnerabilidad. En algunos países suramericanos la estabilidad laboral reforzada por el fuero de maternidad extendido a los padres de familia se ha ido implementando en las diferentes legislaciones.

Aunque encontremos esta herramienta con otro nombre, su esencia sigue siendo la misma, la protección de los trabajadores, la familia y el bienestar de los niños.

En países como Venezuela encontramos la inamovilidad laboral para los padres por un término de hasta dos años después del parto y tiene una licencia de paternidad de 14 días, en Chile la licencia de paternidad es de cinco días y este derecho es irrenunciable y Bolivia tiene una inamovilidad laboral hasta que el hijo o hija cumpla un año de edad.

En Colombia la estabilidad laboral reforzada a los padres de familia, tuvo origen en el precedente judicial por los reiterados fallos de las Altas Cortes que estudiaban las situaciones actuales que afronta la familia moderna por los cambios de roles, de igual forma el legislador acatando las recomendaciones de estas corporaciones, por medio de la Ley 2141 del 10 de agosto del año 2021, modificó el artículo 239 y 240, adicionó un numeral para darle a los padres de familia la protección de fuero de paternidad durante el embarazo y dieciocho semanas después del parto, licencia de paternidad de dos semanas, garantizando el bienestar del nuevo integrante de la familia y la protección de la mujer embarazada o lactante, se debe garantizar esté o no vinculada laboralmente.

| | |
|--|---|
| | <p style="text-align: center;">DECRETO 8.938 DE 2012</p> <p style="text-align: center;">LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS</p> <p>ART. 94. Inamovilidad</p> |
|--|---|

| | |
|-------------------------|--|
| <p>VENEZUELA</p> | <p>Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.</p> <p>El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y de las trabajadoras, en el proceso social de trabajo. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y de las trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.</p> <p>ARTICULO 339. Licencia por Paternidad</p> <p>Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.</p> <p><u>Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta protección el padre durante los</u></p> |
|-------------------------|--|

| | |
|---------------------|---|
| | <p><u>dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.</u></p> <p>ARTICULO 420. Protegidos por inamovilidad</p> <p>Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:</p> <p>1.- Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.</p> <p>2.- Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.</p> <p>3.- Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.</p> <p>4.- Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.</p> <p>5.- Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.</p> <p>6.- En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.</p> |
| <p>CHILE</p> | <p>Código Del Trabajo Chileno</p> <p>Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.</p> <p>El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.</p> <p>Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.</p> <p>Asimismo, no obstante, cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.</p> <p>Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.</p> <p>Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos</p> |
|--|---|

| | |
|-----------------------|---|
| | <p>trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.</p> |
| <p>BOLIVIA</p> | <p style="text-align: center;">Constitución Política</p> <p>Artículo 48 I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. 12 IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles. V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. <u>VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.</u> VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.</p> |

El derecho internacional, en reiteradas ocasiones ha señalado que no existe diferencia entre las mujeres embarazadas que se encuentran vinculadas laboralmente y las que no, el Estado debe velar por la protección, vida digna, salud y el mínimo vital de todo niño que está por nacer. De esta premisa, los Gobiernos positivizan la normatividad del fuero de maternidad extendido a los padres de familia, ya que se garantizan los derechos fundamentales de los menores, de la familia y se fortalecen los lazos afectivos “padre e hijo”. Con la evolución de la familia se ha dejado atrás la figura del patriarcado en donde el padre solo se encargaba de llevar el sustento al hogar y la crianza, cuidado y educación de los hijos era responsabilidad únicamente de la madre; hoy día este modelo ha desaparecido, los padres han tratado de tener un mayor equilibrio en el desempeño de sus roles laborales y relaciones familiares.

En Colombia encontramos la sentencia C- 005 de 2017 de la Corte Constitucional, donde rompe prototipos de estigmatización de género y las responsabilidades frente a los recién nacidos ya no solo es de cuidado exclusivo de la madre. En esta sentencia se ahonda las situaciones de los padres que tiene el estatus de padre cabeza de familia, que el empleador tiene la obligación de indagar la situación familiar del trabajador, ya que si su conyugue o compañera permanente se encuentra en estado de embarazo o lactancia y no tiene un contrato laboral, el empleado no podrá ser despedido, ya que se debe garantizar el bienestar del recién nacido los primeros meses, si se quiere realizar este despido, se debe tener la autorización del Ministerio de Trabajo.

En algunos países Suramericanos, encontramos la estabilidad laboral reforzada como inamovilidad laboral que tiene como fundamento la protección de los trabajadores en estado de vulnerabilidad para que no puedan ser despedidos, trasladados o le sean desmejoradas sus condiciones de trabajo, respecto al fuero de paternidad han tratado de igualar los beneficios que tiene la madre, para que le sean otorgados a su conyugue o compañero permanente en el caso que esta no se encuentre trabajando, continuando con la protección de la familia.

Conclusiones

- Colombia es un Estado Social de Derecho y con la Constitución de 1991, encontramos la estabilidad laboral reforzada como la figura jurídica que protege a los trabajadores que se encuentran en una condición de vulnerabilidad, garantizando sus derechos laborales y dignidad humana.
- La familia ha tenido grandes cambios desde la época de los Romanos, cuyo modelo seguimos en el Código Civil hasta el día de hoy, se sigue considerando como el eje central de la sociedad, pero han surgido cambios de roles del padre y la madre, pero siempre se garantiza el bienestar de sus miembros en especial de los niños.
- Ya se inicia a cambiar el paradigma que la madre tiene el cuidado exclusivo y vínculo afectivo de los hijos, sino que se empieza a cambiar los roles en el hogar y hay más participación de los padres en la crianza de los hijos.
- Las Altas Cortes han sido las encargadas de dar origen al fuero de paternidad, estudiando los casos en los cuales se encuentran complejas situaciones actuales donde los padres de familia son los que tienen a cargo el bienestar de su familia, ya sea porque su conyugue o compañera permanente esté ausente, haya fallecido, no pueda trabajar, se encuentre en estado de embarazo o periodo de lactancia; estos trabajadores no pueden ser despedidos para garantizar los derechos del nuevo miembro de la familia y de los niños, ya que estos están ajenos a quien desempeñe el papel de cabeza de familia.
- Los empleadores deben averiguar las situaciones familiares de sus trabajadores para determinar si se encuentra en condición de vulnerabilidad, verificar si su salario devengado es la única entrada económica que cobija a su familia.
- La estabilidad laboral reforzada extendida al padre de familia llega a ser aplicada incluso en otras áreas del derecho, pues es visto que, si el infractor de la ley penal detenta esta condición

de padre cabeza de familia o que tiene bajo su cuidado su núcleo familiar, se puede ver beneficiado con subrogados en las sanciones impuestas, como lo es una detención domiciliaria; pues allí también se garantiza el derecho de los niños niñas y adolescentes a no ser separados de su familia.

- A pesar de que la OIT mediante el convenio 156, expedido en 1981 en el cual refiere a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, pasados 40 años nuestro congreso vino a legislar y empezar a reconocer la igualdad de derechos sin discriminación alguna, entre padre o madre cabeza de familia que tenga las riendas y vele por el bienestar de una familia.
- De acuerdo con esta investigación desarrollada, queremos dejar por sentado que esta garantía de estabilidad laboral reforzada al padre de familia, es una figura jurídica cuyo objetivo es proteger a los trabajadores que se encuentren en estado de vulnerabilidad frente a hechos que afecten su permanencia en la entidad a causa de su condición y que a su vez, sea de pleno conocimiento tanto de trabajadores como de empleadores, con el fin de que no se vulneren derechos en las relaciones laborales, en caso de llegar a ocurrir, saber que en nuestro ordenamiento jurídico ha hecho importantes avances y se cuenta con herramientas suficientes para reclamar estos derechos inalienables e irrenunciables.
- Que el Congreso de la República, legisle teniendo en cuenta la conformación de familias entre parejas del mismo sexo, para que en los casos de adopción también tengan esta prerrogativa del fuero de estabilidad laboral reforzada.
- Que, en los casos de coexistir dos padres de los hijos a cargo de la madre, a los dos se pueda esta garantía de manera directa, con el fin de proteger el desarrollo integral del niño, niña o adolescente, como base fundamental de la familia.

- El fuero de Paternidad se podría entender, como una extensión del fuero de maternidad que tiene como única y exclusiva prioridad la protección y seguridad de la familia. La propuesta que encierra este trabajo, es que el Congreso de la República amplie la legislación, para que esta garantía no sea únicamente durante el embarazo y las 18 semanas posteriores al parto, sino que a partir del nacimiento del niño (a), se otorgue la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad o paternidad según sea el caso, a un (1) año como mínimo; como se evidencia que se aplica en los países de Chile, Venezuela y Bolivia, siempre que no exista una justa causa para desvincular al trabajador.

Bibliografía

Constitución Política de Colombia 1991

Código Sustantivo del trabajo Colombia

Constitución Política de Bolivia

Código del Trabajo de Chile

Decreto 8.9388 de 2012, Ley Orgánica del trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras de Venezuela

(Artículo 35). *Ley 50 de 1990.*

Decreto 1632. (1938).

Decreto 2350. (1938).

Decreto 953. (1939).

Ley 1468 de 2011. (Artículo 35).

Ley 53 de 1938. (Artículo 2).

M., T. Y. (2003). *PROCESO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA*. LIMUSA S.A. de C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES.

Maternidad, p. y. (2009). *pagina de la OIT*. Obtenido de www.ilo.org/gender/events/campaign-2009.

Natalia, R. B. (2008). *¿Poder o desventaja? El derecho de las mujeres a no ser despedidas durante el embarazo.*

Sentencia C 1039 de 2003, Expediente D 4662 (Corte Constitucional 05 de NOVIEMBRE de 2003).

Sentencia C- 1039 de 2003, M.P. DR ALFREDO BELTRAN SIERRA (Corte Constitucional M.P. DR ALFREDO BELTRAN SIERRA).

Sentencia SL 7363 MP DR JORGE LUIS QUIROZ (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casacion Laboral 10 de mayo de 2017).

Sentencia SU - 070 de 2013 (Corte Constitucional MP. ALEXEI ESTRADA).

Sentencia SU - 389 de 2005, MP DR JAIME ARAUJO RENTERIA (Corte Constitucional MP DR JAIME ARAUJO RENTERIA).

Sentencia T- 350 de 2016 (Corte Constitucional MP. DRA MARIA CALLE CORREA).

Sentencia C- 044 de 2004 (MP. JAIME ARAUJO RENTERIA)

Sentencia C- 005 de 2017 (MP. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA)

Sentencia T- 084 de 2018 (MP. GLORIA STELLA ORTIZ)

Sentencia T- 827 de 2009 (MP. Juan Carlos Henao Pérez).

Sentencia T-1000 de 2010 (MP. JORGE PRETEL).

Sentencia T-102 de 2016 (MP. MARIA CALLE CORREA).

Sentencia T-148 de 2014 (MP. MAURICIO GONZALEZ).

Sentencia T-238 de 2015 (MP. MARTHA SACHICA MENDEZ).

Sentencia T-519 de 2003 (MP. GERARDO MONROY CABRA).

Teresa, A. C. (2007). Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar suspension del contrato de trabajo y prestacion de paternidad.