

**PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE  
EXTENSIÓN DEL FUERO DE MATERNIDAD**

**RONALD JESUS VARGAS MARTÍNEZ**

**Trabajo de Investigación para optar el título de Especialista en Derecho Laboral y  
Seguridad Social.**

**TUTOR: JUAN CARLOS BERROCAL DURAN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
PROGRAMA ESPECIALIZACION EN DERCHO LABORAL Y SEGURIDAD  
SOCIAL**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR**

**JUNIO 2021**

# **PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE EXTENSIÓN DEL FUERO DE MATERNIDAD**

**Ronald Vargas Martínez<sup>1</sup>**

## **INTRODUCCIÓN**

La mujer juega un papel preponderante en los distintos aspectos fundamentales del país bien sea, en materia económica, laboral, social y política, dada esta importancia, Colombia ha tenido un desarrollo progresivo en la protección de los derechos de la mujer, los cuales se dan bien por acciones del ente legislativo o a través de las sentencias de las altas cortes, pero siempre propendiendo con esto el derecho a la igualdad, lo que hace de la mujer un sujeto de derecho. Al respecto de lo anterior, Villar (2007) señala que hablar de estado de derecho: “implica la necesidad de proteger derechos como el del empleo, educación, salud, el de la mujer y la juventud, el de seguridad social, minorías con opciones sexuales diferentes, etc.”. (p. 83) En razón de lo anterior, y actuando bajo el estado de derecho; se estima legal hablar de fuero de maternidad, el cual, según Rojas (2003) este fuero presume que el despido de una mujer en estado de embarazo o en estado de lactancia inclusive hasta tres meses posteriores al parto se hace en razón de su estado de gravidez” en efecto, el despido adquiere el rotulo de ilegal visto a la luz de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, este solicita aval del ministerio del trabajo para que pueda realizarse. Por tanto, en el país, la protección laboral a la mujer en estado de concepción hunde sus raíces en la constitución Política muy especialmente en los artículos 43 y 53, en estos artículos se señala con claridad la prohibición a la discriminación y aboga por la protección especial que el estado colombiano debe brindar protección y a la mujer en estados de embarazo y lactantes, convirtiéndose en un deber constitucional la defensa de los derechos contemplados en la carta

---

<sup>1</sup> Abogado egresado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla. Especialista en Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla email [ronaldv149@gmail.com](mailto:ronaldv149@gmail.com)

magna. En consecuencia, existe desde la constitución una garantía a la mujer que le permitirá contar con una salvaguarda en eventos desafortunados de carácter económico que se puedan presentar durante el embarazo e incluso durante la gestación, permitiendo la protección de ella y de la criatura con el acceso a salud y a través de la cancelación de la licencia de maternidad, dos aspectos que están conectados con la parte laboral. A pesar del avance vertiginoso en esta materia, el país evidenciaba un vacío jurídico en este aspecto y solo hasta la expedición de la sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional en la cual establece que la mujer que no tuviera vínculos laborales y dependiera económicamente del padre de su hijo, este tiene el derecho de protección bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada que antes de la expedición de la sentencia solo estaba destinado a la mujer. Con la expedición de la sentencia descrita arriba, se da un avance muy importante en materia de extensión de la protección de los derechos de la mujer, niños y en general todo el núcleo familiar, contribuyendo a una equidad social.

Como objetivo general de la investigación, se tiene la de interpretar cuáles son los Pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre Extensión del Fuero de Maternidad pues a partir de la pregunta propuesta, se debe identificar qué condiciones se deben presentar para que el fuero de maternidad se pueda extender a los padres, en razón que la madre no se encuentre laborando y depende económicamente del cónyuge, compañero permanente o compañero.

Esta investigación se justifica porque permitirá erradicar la desinformación social, ya que luego del fallo posterior a la mencionada sentencia, la Corte precisó las condiciones en las que aplica esta especial protección. Así, el presente ensayo permitiría mostrar los detalles de los pronunciamientos de la Corte y como adaptarse a las nuevas circunstancias de la misma. Además de ofrecer una mirada integral sobre la concientización de la población en cuanto a esta protección, la cual fue concebida principalmente para proteger a las mujeres en estado de gestación y lactancia para garantizar que no fueran despedidas en razón de una situación de vulnerabilidad. Como lo menciona la Corte esta es una “Protección tendiente a prohibir el despido del (la) compañero(a) permanente o cónyuge inmerso en una relación de trabajo, durante el período mencionado y exigir un permiso para la terminación del vínculo contractual.”

Se debe precisar que el método de investigación que se pretende emplear es el hermenéutico, pues en la medida que se pretende analizar las distintas consideraciones de la Honorable Corte Constitucional sobre la extensión del fuero de maternidad, para entender el alcance de la nueva figura que podemos denominar: fuero de paternidad, el enfoque que se le dará será cualitativo, ya que se busca realizar una amplia exploración y principalmente la de obtener una mejor comprensión de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, el método de este ensayo será netamente inductivo ya que será ampliativo o generalizador que implica la búsqueda de explicaciones al fenómeno propuesto, la descripción de esta investigación consiste en descubrir cuáles son los aspectos más importantes de la Honorable Corte en sus pronunciamientos con relación al alcance de la extensión del fuero de maternidad que tuvo su origen en la sentencia C-005 de 2017, la población y muestra utilizado serán las sentencias de la Corte Constitucional y utilizando la técnica de análisis de texto en el cual las fuentes de obtención de la información son secundarias.

Como principal conclusión tenemos que la Corte Constitucional creo la extensión del fuero de maternidad como instrumento de protección del trabajador en un eventual despido o desmejoramiento de sus condiciones laborales ya que este se considera parte débil dentro de la relación laboral.

## **DESARROLLO**

Como hemos venido analizando, en Colombia la protección integral de los derechos de la mujer dentro de la relación laboral ha tenido un avance significativo y más concretamente en el tema de la estabilidad laboral reforzada por maternidad. Como ya hemos mencionado los artículos 239 y 240 (modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017) del nuestro Código Sustantivo del Trabajo protege a las trabajadoras durante su etapa de gestación e incluso 18 meses después del parto, etapa que se denomina lactancia, lo cual no pueden ser despedidas ni desmejoradas de situación laboral. Tal protección ha incrementado que hoy en día las empresas deben contar con una sala especial para la lactancia de las trabajadoras una vez retorne a sus labores.

Otro avance notable lo podemos evidenciar con la expedición y vigencia de la sentencia de Honorable Corte Constitucional C-005 de 2017, en la cual se declara la exequibilidad condicionada del Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral primero del Artículo 240 de Código Sustantivo del Trabajo. La decisión consistió en extender la prohibición de despido contenida en aquellos dos enunciados normativos al cónyuge o compañero permanente de mujer gestante y beneficiaria de aquel. (Ortega, P. 19), todo con el fin de salvaguardar los derechos de la mujer como lo es, la no discriminación, la igualdad y la integridad familiar.

Así las cosas, intentaremos interpretar de manera acertada los pronunciamientos de la Corte Constitucional en sus sentencias sobre la extensión del fuero de paternidad incluyendo la C-005 de 2017, todo para poder identificar las condiciones o reglas jurisprudenciales sobre la procedencia del amparo por extensión del fuero de maternidad a compañero(a) permanente, cónyuge, o pareja trabajadora de mujer gestante o en periodo de lactancia sin alternativa laboral.

Tabla 1. Corte Constitucional, Sentencia C-005 de 2017.

1.	<b>SENTENCIA</b>	C-005 de 2017.
2.	<b>ACTOR ACCIONANTE</b>	Wadys Tejada Flórez
3.	<b>ACTOR ACCIONADO</b>	Magistrado Ponente (E.): LUIS ERNESTO VARGAS SILVA
4.	<b>HECHOS ELEMENTOS FACTICOS</b>	<p>1. El demandante sostiene que el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo) vulneran los artículos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Ello en razón a que las normas acusadas garantizan la asistencia y protección solo para la mujer embarazada trabajadora, al prohibir su despido durante el período de embarazo o lactancia, y exigir un permiso para su despido, pero esta protección no está garantizada para la mujer no trabajadora que depende económicamente de su pareja que sí se encuentra vinculada laboralmente. Para el actor, los preceptos acusados no incluyen todo el universo de situaciones que deberían comprender. Refiere que las normas que incorporan la multa, así como el decomiso o destrucción de los bienes con los cuales se ocupe ilegalmente el espacio público, al no establecer una salvedad respecto de la situación de miles de colombianos que ejercen</p>

las ventas informales, quebrantan el eje estructural de la Constitución al afectar la garantía efectiva de los derechos de los asociados, al desnaturalizar el principio de la dignidad humana, al conculcar la defensa de los desempleados en estado de vulnerabilidad y al otorgar a las autoridades de policía facultades para imponerles gravosas sanciones y alzarse con los únicos bienes que poseen para solventar sus necesidades básicas. Evitar desplazamientos prolongados, sobre superficies inclinadas.

2. Sostiene que la protección constitucional que se brinda a la mujer deriva no solamente de su condición de tal (Art. 43 C.P.), sino por ser portadora de vida (Art. 11 C.P.); por ser integrante de la familia (Art. 42 C.P.); y por ser quien protege y asiste al niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (Art. 42 C.P.). “la trascendencia de estos derechos constitucionales permean también la esfera del campo laboral al consagrar para todas las mujeres, la protección de su seguridad social (Art. 53) (...)”
3. Afirma que “tal situación obliga al Estado a brindar asistencia y protección a la mujer durante el embarazo y en la lactancia, sin que pueda exigir para el goce de este derecho requisito alguno, lo que (conduce a afirmar) que el Estado tiene la obligación de brindar la asistencia y la protección a la mujer

trabajadora en estado de embarazo como también, a la mujer embarazada no trabajadora que depende económicamente de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a)”.

4. Refiere a los fundamentos que la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha proveído a la protección reforzada de la mujer gestante o lactante, así: (i) El Estado tiene la obligación de proteger a la mujer en estado de embarazo y durante la etapa de lactancia (Art. 43 C.P.), dicha protección aplica sin distinción y no depende de requisito alguno, tal como el que la mujer trabaje o no; (ii) El fin de la protección es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia; (iii) La protección especial a la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional (Arts. 11 y 44 C.P.); (iv) El especial cuidado a la mujer gestante y a la maternidad se justifica por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano (Arts. 5° y 42 C.P.).
5. Las disposiciones acusadas no protegen a las mujeres no trabajadoras que dependen económicamente de su cónyuge o

compañero(a) permanente trabajador(a) –lo que afectaría el sustento y acceso a la seguridad social de la mujer embarazada y del menor por nacer, o de la mujer lactante y de su hijo-; razón por la que (iv) la protección debe hacerse extensiva a la mujer embarazada no trabajadora que dependa económicamente de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a). En ese sentido, señala que: “Si bien el espíritu del numeral 1 de (sic) artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo de (sic) Trabajo buscan la estabilidad reforzada para la protección del derecho al trabajo de la mujer embarazada, su mayor fin es la protección de la vida de la mujer y el niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (...) y por tal motivo, es necesario que las garantías con que cuentan (sic) la mujer embarazada trabajadora se extiendan a la mujer no trabajadora que depende económicamente a través (sic) de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) para que sus derechos estén garantizados”.

6. En consecuencia, el demandante solicita la exequibilidad condicionada de las disposiciones acusadas, en el entendido que la estabilidad laboral reforzada también se aplique para el (la) cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) de la mujer embarazada no trabajadora, razón por la que

		no puede ser despedido(a) durante el periodo de embarazo o lactancia, salvo que se cuente con la correspondiente autorización del inspector de trabajo.
5.	<b>PROBLEMA JURÍDICO</b>	Conforme al debate así planteado corresponde a la Sala resolver el siguiente 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)?
6.	<b>FUNDAMENTO DE DERECHO</b>	El demandante sostiene que los artículos 239 (num. 1°) y 240 (num. 1°) del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo) vulneran los preceptos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en razón a que las normas acusadas garantizan la asistencia y protección sólo para la mujer embarazada trabajadora, al prohibir su despido durante el período de embarazo o lactancia y exigir un permiso para su despido, pero esta protección no está garantizada para la mujer no trabajadora que depende económicamente de su pareja que sí se encuentra vinculada laboralmente.

7.	<p><b>ACTUACIONES</b></p> <p><b>DENTRO DEL PROCESO.</b></p>	<p>Para solucionar el problema planteado la Sala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Precisó el contenido y el alcance de los preceptos demandada, la Sala concluye que la demanda cumple con la carga argumentativa que se impone a los promotores de una acción de inconstitucionalidad, y por lo tanto hay lugar a un pronunciamiento de fondo sobre la conformidad o no con la Constitución, del numeral 1° del artículo 239 y el numeral 1° del artículo 240 del CST.</li> <li>2. Determinó los alcances y la protección a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia.</li> <li>3. Se refirió a la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado consistente en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada</li> <li>4. Explicó la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad</li> <li>5. Preciso el procedimiento que debe fijarse a la hora del despido de una mujer en estado de embarazo o lactancia que debe ser autorizado por el Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en los que no exista inspector.</li> <li>6. Agregó que el padre trabajador es también hoy titular de unos derechos específicos en el campo laboral que le permiten vincularse de</li> </ol>
----	---	---

		<p>manera más activa y autónoma a las responsabilidades que implican el cuidado de su familia.</p> <p>7. Preciso el alcance o la aplicabilidad de la sentencia para las mujeres en estado de gravidez o lactantes que dependen de su cónyuge o compañero permanente.</p> <p>8. Llevó a cabo el test de proporcionalidad de la medida legislativa sometida a revisión, así como el análisis de la presencia de una omisión legislativa relativa.</p>
8.	<b>DECISIÓN</b>	<p>Declarar la <b>exequibilidad condicionada</b> 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).</p>

Fuente, elaboración propia.

En las palabras taxativas de la Corte “Acogiendo una sugerencia de algunos de los intervinientes, la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas” (Sentencia C-005 de 2017).

Entonces podemos interpretar que la protección del fuero de maternidad extendida, será aplicable a la mujer gestante o lactante siempre y cuando esta obstante la condición de beneficiaria del Sistema de Seguridad Social Integral de su cónyuge o compañero permanente pero que también a la luz de la misma interpretación identificamos que, no incluye el pago de la licencia de maternidad, pues la madre no cotizó al Sistema de Salud durante el periodo de gestación y que esta protección es aplicable al cónyuge, compañero permanente o pareja, incluso del mismo género. Esta protección tampoco modifica la regulación vigente sobre la licencia de paternidad.

La protección constitucional que se brinda a la mujer deriva no solamente de su condición de tal (Art. 43 C.P.), si no por ser portadora de vida (Art. 11 C.P.); por ser integrante de la familia (At. 42 C.P.); y por ser quien protege y asiste al niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (Art. 42 C.P.). “La trascendencia de estos derechos constitucionales permean también la esfera del campo laboral al consagrar para todas las mujeres, la protección de su seguridad social (Art. 53)” (Corte Constitucional, Sentencia 005 de 2017).

Tabla 2. Corte Constitucional sentencia T-670 de 2017.

<b>1.</b>	<b>SENTENCIA</b>	T-670 de 2017.
<b>2.</b>	<b>ACTOR ACCIONANTE</b>	Ramiro Alfonso Cervantes Martínez contra y Andrés Felipe Martínez Echavarrya
<b>3.</b>	<b>ACTOR ACCIONADO</b>	Magistrado Ponente (E.): CARLOS BERNAL PULIDO
<b>4.</b>	<b>HECHOS ELEMENTOS FACTICOS</b>	<p><b>1. Expediente T-6.309.634</b></p> <p>1.1.El señor RAMIRO ALFONSO CERVANTES MARTÍNEZ suscribió con la sociedad OLEOFLORES S.A.S. contrato a término fijo a partir del 9 de abril de 2012, mediante oficio de 6 de marzo de 2017, la sociedad OLEOFLORES S.A.S.</p>

dio por terminado el contrato, sin justa causa, a partir del 7 de marzo de 2017.

1.2. El 8 de marzo de 2017, el señor CERVANTES MARTÍNEZ presentó derecho de petición solicitando el reintegro, argumentando que su compañera permanente se encuentra embarazada. Mediante comunicación de 17 de marzo de 2017, la sociedad OLEOFLORES S.A.S. respondió al señor CERVANTES MARTÍNEZ, indicando “[el] *total desconocimiento del estado de gestación en el que aduce se encuentra su cónyuge, lo cual hace inoponible dicha circunstancia frente a la decisión que ya fue adoptada*”.

1.3. El 4 de abril de 2017 se realizó audiencia de conciliación laboral ante el Ministerio de Trabajo, con sede en el municipio de Agustín Codazzi, departamento del Cesar, diligencia en la cual la sociedad OLEOFLORES S.A.S. manifestó no tener ánimo conciliatorio. Además, afirmó: “*se aclara que la decisión tomada de terminar el contrato fue partiendo del total desconocimiento del estado de gestación del que aduce se encuentra su cónyuge*”.

1.4. El 17 de abril de 2017 el señor CERVANTES MARTÍNEZ presentó acción de tutela contra sociedad OLEOFLORES S.A.S.

1.5.El accionante solicita dar aplicación a la Sentencia C-005 de 2017 de la Corte Constitucional, para que se proteja su estabilidad laboral reforzada como pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora. Como consecuencia de esta declaración pretende el amparo de sus derechos a la vida digna, a la salud, debido proceso, igualdad y mínimo vital, y en consecuencia, se deje sin efecto la notificación de la decisión de terminación unilateral de contrato de trabajo y se ordene el reintegro laboral.

## **2. Expediente T-6.310.036**

2.1.El señor ANDRÉS FELIPE MARTÍNEZ ECHAVARRYA suscribió contrato de trabajo con SUMMAR TEMPORALES S.A.S., empresa de servicios temporales, como trabajador en misión en ALMACENES LA 14 S.A., en la ciudad de Pereira, por un plazo de 6 meses el cual inició el 17 de agosto de 2016 y finalizó el 9 de febrero de 2017.

2.2. El señor MARTÍNEZ ECHAVARRYA manifestó, mediante declaración juramentada ante el Juez Quinto Civil Municipal de Cúcuta, que el 5 de diciembre de 2016 solicitó a su empleador el traslado de su afiliación en salud de S.O.S. EPS a la NUEVA EPS.

2.3. Afirmó igualmente el tutelante que, mediante comunicación del 2 de marzo de 2017, presentó derecho de petición a “Almacenes La 14”, solicitando su reintegro, para lo cual argumentó: *“mi mujer está en embarazo la ley me cobija como padre y (sic) no ser despedido por ningún motivo de mis labores”*.

2.4. El 17 de marzo de 2017, el señor MARTÍNEZ ECHAVARRYA presentó acción de tutela en nombre propio y como agente oficioso de YIBEANA KATHERINE ROLÓN GELVES, su compañera permanente, contra SUMMAR TEMPORALES S.A.S., ALMACENES LA 14 S.A. y LA NUEVA EPS, solicitando la prestación del servicio de salud a su compañera permanente, quien se encuentra embarazada, y su derecho a la renovación de su contrato de trabajo.

2.5. Almacenes La 14 S.A., mediante comunicación de 13 de marzo de 2017, le contestó al señor MARTÍNEZ ECHAVARRYA que esa empresa no suscribió contrato con él, que el responsable de esa contratación era SUMMAR TEMPORALES S.A.S. y que era a esa sociedad a quien le correspondía atender la petición.

2.6. El accionante solicita el amparo del derecho al mínimo vital suyo y de su

		<p>núcleo familiar, y el derecho a la salud y vida digna de su compañera permanente. En consecuencia pretende que se ordene a NUEVA EPS la prestación del servicio de salud a la señora YIBEANA KATHERINE ROLÓN GELVES y la renovación de su contrato de trabajo con SUMMAR TEMPORALES S.A.S.</p>
5.	<b>PROBLEMA JURÍDICO</b>	<p>Corresponde a la Sala Primera de Revisión determinar si la terminación de los contratos de trabajo de los accionantes RAMIRO ALFONSO CERVANTES MARTÍNEZ (T-6.309.634) y ÁNDRES FELIPE MARTÍNEZ ECHAVARRYA (T-6.310.036), en su condición de compañeros permanentes de mujeres en estado de gestación y sin alternativa laboral, en las circunstancias de los casos en concreto, vulnera los derechos fundamentales al mínimo vital, y derecho a la salud de sus compañeras permanentes, de conformidad con lo decidido en la Sentencia C-005 de 2017, la cual determinó que se extienden, al trabajador 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 protección del numeral 1° del artículo 239 y del numeral 1° del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo)</p>
6.	<b>FUNDAMENTO DE DERECHO</b>	<p>Los accionantes aducen como fundamento de derecho, la sentencia C-005 de 2017 el cual condicio los artículos 239 y 240 en sus numerales 1° respectivamente.</p>

7.	<b>ACTUACIONES DENTRO DEL PROCESO.</b>	<p>Para solucionar el problema planteado la Sala:</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="743 262 1346 892">1. La Sala de Revisión verificará si la acción de tutela estudiada, en cada uno de los expedientes, cumple con la exigencia de procedibilidad, para lo cual se tendrán en cuenta los requisitos de relevancia constitucional, legitimación por activa, inmediatez, subsidiariedad y acreditación del perjuicio irremediable. Determinó la protección constitucional del espacio público, así como la adopción de acciones afirmativas y necesidad de una política pública inclusiva.</li><li data-bbox="743 913 1346 1438">2. Los asuntos sometidos a consideración de esta Sala de Revisión revisten relevancia constitucional teniendo en cuenta el reciente pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia C-005 de 2017 relativo a la aplicación extensiva del fuero de maternidad a la pareja, compañero(a) permanente o cónyuge de la mujer embarazada o lactante sin alternativa laboral.</li><li data-bbox="743 1459 1346 1879">3. La Corte advierte que los accionantes pertenecen a un <b>grupo especial de protección constitucional</b>, al ser de aquellos que gozan de atención diferencial por parte del Estado al ostentar la calidad de compañeros permanentes de mujer en estado de embarazo o lactancia sin alternativa laboral, según la regla</li></ol>
----	--	--

jurisprudencial contenida en la sentencia **C-005 de 2017**.

4. Para la Corte Constitucional, según lo señalado en la sentencia C-005 de 2017, el (la) trabajador(a) cuya pareja, cónyuge o compañera permanente se encuentre en estado de gestación o periodo de lactancia y sin alternativa laboral, se encuentra en una situación análoga y comparable al de la trabajadora que en virtud de su estado de embarazo o por encontrarse lactante, le es reconocida la garantía de estabilidad en el empleo soportado en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo. Siendo así, el criterio de comparación que fundamenta la protección similar tanto fáctica como jurídica al de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, consiste en aquellas necesidades familiares específicas que se derivan del advenimiento de un nuevo miembro familiar.
5. La protección que surge del fuero de maternidad debe ser comprensiva del carácter complejo en atención a que trasciende el derecho a la igualdad de la mujer (artículo 13 y 53), se extiende la protección a la mujer embarazada o lactante (artículo 43), y derecho a la vida y a la familia (artículos 5 y 42). Son los argumentos expuestos, los que

		<p>fundamentan la extensión de la categoría de sujeto de especial protección constitucional en virtud del “fuero de maternidad” a la pareja de mujer embarazada o gestante que depende económicamente de aquel.</p> <p>6. La corte tuvo a consideración las reglas jurisprudenciales de la C-005 de 2017. Procedencia del amparo por extensión del fuero de maternidad a compañero(a) permanente, cónyuge, o pareja trabajadora de mujer gestante o en periodo de lactancia sin alternativa laboral.</p>
8.	<b>DECISIÓN</b>	<p>1. <b>CONFIRMAR</b> la providencia del 26 de abril de 2017, dictada por el Juzgado Segundo Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Valledupar en el expediente T-6.309.634, que declaró improcedente la tutela por no acreditar el requisito de subsidiariedad, por las razones expuestas en esta decisión.</p> <p>2. <b>REVOCAR</b> el fallo de 3 de abril de 2017, proferido por el Juzgado Quinto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cúcuta, que (i) <b>DECLARÓ IMPROCEDENTE</b> la tutela del señor <b>MARTÍNEZ ECHAVARRYA</b>, y (ii) que <b>CONCEDIÓ</b> el amparo al derecho a la salud de la señora <b>ROLON GELVES</b> y su <i>nasciturus</i> y ordenó a la <b>NUEVA EPS</b></p>

		<p>garantizar los servicios médicos respecto de su estado de embarazo.</p> <p>3. Se dispone <b>TUTELAR</b> el derecho fundamental al trabajo por fuero de maternidad de <b>ÁNDRES FELIPE MARTÍNEZ ECHAVARRYA</b> y ordenar a las sociedades <b>SUMMAR TEMPORALES S.A.S.</b> y <b>ALMACENES LA 14 S.A.</b> el pago de la indemnización de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.</p> <p>4. Declarar la existencia de <b>COSA JUZGADA</b> frente al amparo al derecho de la señora <b>ROLON GELVES</b> y su <i>nasciturus</i> y la orden a la <b>NUEVA EPS</b> relativa a garantizar los servicios médicos respecto de su estado de embarazo, por lo expuesto en esta sentencia.</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

La Corte Constitucional en la sentencia analizada tiene dos posturas o consideraciones respecto a los dos casos evacuados en los que se aduce como normativa la sentencia C-005 de 2017, pero que de antemano tuvo presente las reglas abstractas jurisprudenciales de esta última sentencia. Para el caso con expediente N° T-6.309.634: encontró que la cónyuge o compañera permanente gestante o lactante de trabajador se encuentra desempleada o sin desempeñar alternativa laboral alguna, pero que la mujer gestante o lactante no está afiliada y por ende no es beneficiaria del cónyuge o compañero(a) permanente trabajador en el Sistema De Seguridad Social Integral, es decir, que no cumple con los presupuestos jurisprudenciales de la sentencia C-005 2017. Por otro lado, para el caso N° T-6.310.036: la Corte Constitucional comprobó que la cónyuge o compañera permanente en estado de gravidez o lactancia depende de económicamente y que además se encuentra

afiliada y por ende beneficiaria de Sistema De Seguridad Social Integral, es decir, que si cumple con los requisitos jurisprudenciales.

La Corte determino las reglas aplicables a la especial protección del fuero de maternidad extendida. En la Sentencia T-670 de 2017, la Corte Constitucional precisó que la protección será extendida siempre que la mujer dependa económicamente del trabajador(a) por carecer de una alternativa laboral y que además se encuentre afiliada como beneficiaria del Sistema de Seguridad Social Integral del mismo. Evidentemente, en esta Sentencia la Corte no reconoció el amparo constitucional a uno de los accionantes ya que comprobó que al momento de la terminación del contrato de trabajo, su compañera permanente no era su beneficiaria en el Sistema de Salud.

## **CONCLUSIONES**

Podemos concluir que la Corte Constitucional creo la extensión del fuero de maternidad como instrumento de protección del trabajador en un eventual despido o desmejoramiento de sus condiciones laborales ya que este se considera parte débil dentro de la relación laboral.

La sentencia C-005 de 2017 el cual declara exequibilidad condicionada de los artículos 239 numeral 1° y 240 numeral 1° del C.S.T. pues extendió la prohibición de despido contenidos en su cuerpo normativo al cónyuge o compañero permanente de mujer gestante y beneficiaria de aquel.

La Sentencia C-005 de 2017 tiene como objetivo la de proteger la condición de maternidad o lactancia de la mujer que, pese a no ser trabajadora, depende económicamente de su pareja, cónyuge o compañero, quien sí cuenta con una relación laboral vigente.

Esta decisión genera una gama amplia de protección constitucional a las parejas, inclusive del mismo género, que tendrán una estabilidad laboral reforzada lo que quiere decir, que tienen derecho a conservar el empleo siempre que no exista una causal objetiva contemplada en el C.S.T. que dé lugar a la terminación a la relación laboral, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

De igual modo, la Sentencia C-005 de 2017, propone nuevos desafíos en la gestión de las relaciones laborales, ya se no se precisa si el (la) trabajador(a) debe notificar a su empleador sobre el estado de gestación o lactancia de su pareja a fin de la preservación del derecho por lo que se recomienda que la Corte se pronuncie al respecto y no dejar la interpretación objetiva de cada actuante.

Por último, podemos decir que la Corte ha generado diversas controversias ya que estos derechos se deprenden de una relación laboral que protege a terceros pero que en definitiva busca la protección del nacido o del que está por nacer y desde un punto más general, protege al núcleo familiar del trabajador y la necesidad de evitar la discriminación generada en la condición de maternidad o lactancia.

## REFERENTE BIBLIOGRÁFICO.

Constitución Política de Colombia. En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente. Esta versión corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-005 18 de enero de 2017. Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-005-17.htm>

Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, sentencia T-670 del 07 de noviembre 2017. Magistrado Ponente Carlos Bernal Pulido recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-670-17.htm>

Ortega, C (2020). Fuero de la Maternidad Extendida: Como Protección a la Madre e Hijo. Universidad Pontificia Bolivariana Escuela de Derecho y Ciencias Políticas recuperado de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7467/Fuero%20de%20la%20maternidad%20extendida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cadavid, L (2018) El fuero de maternidad extendido: límites y alcances. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Pontificia Bolivariana recuperado de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4547/EI%20fuero%20de%20maternidad%20extendido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Decreto-Ley 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo. Presidente de la República de Colombia. Publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951. <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>.

- Figuroa, S., Ushiña, G., Ureta, M. Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia. Revista de políticas y problemas públicos. [https://revistas.iaen.edu.ec/index.php/estado\\_comunes/article/download/104/104/](https://revistas.iaen.edu.ec/index.php/estado_comunes/article/download/104/104/)
- Ley 1822 de del 04 de enero 2017. Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial No. 50.106 de 4 de enero de 2017. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1822\\_2017.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1822_2017.html)
- Rojas, A. (2003). Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista derecho, Universidad del Norte, (19), pp. 191-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/851/85101908.pdf>
- Villar, L. (2007). Estado de Derecho y Estado Social de Derecho. Revista Derecho del Estado, (20), pp. 73-96. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3400539.pdf>