

Desarrollo De La Protección Del Fuero De Maternidad En Colombia

Manuel Andrés Ochoa Agudelo

ESCUELA DE DERECHO Y GOBIERNO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE DERECHO
MEDELLIN
2021

Dedicatoria.

Este trabajo es dedicado a todas las madres del país, ya que fueron motivo suficiente para inspirar el estudio de tan importante medida, además de las mujeres de mi familia que en muchas ocasiones han sido vulneradas por su condición de maternas.

Agradecimientos.

Con ocasión de mi tesis de grados para obtener el título de abogado, quiero agradecer a mi esposa Amparo Cifuentes, quien me ha dado fuerzas para continuar luchando cada día a pesar de las innumerables dificultades que han surgido para continuar con mi carrera, a mi tío John Fredy Agudelo por Acompañarme en este proceso de crecimiento profesional y por siempre estar dispuesto a ayudarme en los momentos de necesidad.

También agradezco a mi tutora la Dra. Lina María Valencia, quien con sus conocimientos, constancia y dedicación me apoyó, me acompañó en todos los procesos y etapas del presente trabajo y así poder para obtener este logro tan anhelado.

Por otro lado, quiero agradecer a la Corte Constitucional por garantizarme los recursos y herramientas necesarias, para realizar todo el proceso de investigativo.

Para terminar, quiero reconocer a todos mis compañeros y familiares, su apoyo en los momentos de duda y angustia. Especialmente a mi abuela Ofelia Mejía por siempre esperar que diera lo mejor de mí.

Muchas gracias a todos.

Resumen

La actual investigación analizó el desarrollo del fuero de maternidad basados en el principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia según los fundamentos fácticos en el desarrollo jurisprudencial de los últimos ocho años de la Corte Constitucional.

Se han organizado los resultados investigativos que se obtuvieron en tres secciones las cuales informan los objetivos propuestos; de este modo, se identificaron los fundamentos normativos referentes a dicho fuero en nuestro país; y se establecieron los componentes fácticos del mismo; por último, se realizó la descripción de su desarrollo de acuerdo a las providencias impartidas por medio de la Corte Constitucional en el transcurso de estos últimos ocho años.

Al tratarse de una investigación descriptiva, en la cual se aborda en la realización de un análisis jurisprudencial en Colombia, con el objetivo de identificar como se protege por medio del “fuero de maternidad”. Según la lo dictaminado por los magistrados encargados de la legislación en las diferentes sentencias y pronunciamientos, se estudia las normas jurídicas identificando como se ha tratado la protección de este fuero. Incluso con la investigación analítica se ha abordado el objetivo de proponer una recapitulación que aborde un puente con comunidad científica en base la temática analizada.

En este orden de ideas, se hizo referencia a los fundamentos normativos de este fuero que han sido contemplados como una academia que tiene el objetivo de evitar el despido de la trabajadora no sea despedida, dado su estado de gestación o lactancia; además, fácticamente para operar requiere que se posea un vínculo contractual, si media autorización del Ministerio del Trabajo; encontrando que nuestro Estado a través de sus jueces constitucionales, protege esta población desarrollando teorías aplicables por intermedio de sus providencias y lo ordenado en los diferentes artículos de la Constitución Política de Colombia en lo referente al tema.

Palabras clave: “Estabilidad laboral reforzada”, fuero de maternidad, maternidad y trabajo.

Summary.

The focus of this research is to analyze the development of the maternity jurisdiction according to the principle of Reinforced Labor Stability in Colombia based on the normative fundamentals and the jurisprudential development of the last eight years of the Supreme Court.

The results of this research are organized in three sections that respond to the proposed objectives. The first identifies the legislative fundamentals that refer to the regulatory jurisdiction according to the principle of Reinforced Labor Stability in Colombia. The second establishes the actual components of the maternity jurisdiction and maternity benefits in accordance with the principle of Colombia's Reinforced Labor Stability. Finally, the third section describes the development of the maternity jurisdiction based on the principle of Reinforced Labor Stability in Colombia according to the jurisprudence of the Supreme Court in the last eight years.

This is a descriptive investigation, since its approach is based on a study of the norms and the Colombian jurisprudence, in order to identify the protection of the maternity benefits. This research also identifies the treatment and protections of the maternity jurisdiction from the pronouncements of the Supreme Court and the legal norms. In addition, this work uses an analytical approach of the objectives thus proposing conclusions that gives the scientific community a starting point to approaching the subject matter.

In this context, this work references the fundamental normatives of the maternity benefits following the Reinforced Labor Stability principles of Colombian laws. These are considered as a whole entity whose primary goal is to prevent a worker from being fired based on pregnancy or breast-feeding requirements. This notion was included in the 1991 Colombia's Carta Magna.

Similarly, the Colombian legal system also references the maternity benefits jurisdiction that covers the gestation and lactation periods of the mother. This is known as 'Maternity Benefits' and it is supported in articles 13, 43 and 53 of the Constitution.

Keywords: Reinforced Labor Stability, maternity benefits, maternity and work jurisdiction.

Tabla de contenido.

Introducción	10
1. Capítulo 1. Justificación.....	12
1.1. Descripción general del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Justificación.....	15
2. Capítulo 2. Marco jurídico analítico.....	17
2.1. Historia sobre el fuero de maternidad.....	17
2.2. Fuero de Maternidad.....	21
2.3. Maternidad y trabajo.....	23
2.4. Licencia de maternidad.....	26
2.5. Estabilidad Laboral Reforzada.....	27
2.6. Procedibilidad de la Estabilidad Laboral Reforzada	32
3. Metodología.....	35
3.1. Enfoque.....	35
3.2. Alcance.....	35
3.3. Diseño.....	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	35
3.5. Tratamiento de la información.....	36
4. Capítulo 4. Análisis.....	37
4.1. Los fundamentos normativos referentes al fuero de normatividad conforme al principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia.....	37

4.2 Componentes fácticos del fuero de maternidad conforme al principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia.....	39
4.3 El desarrollo del fuero de maternidad conforme al principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia según la jurisprudencia de la Corte Constitucional en los últimos ocho años	43
5. Conclusiones.....	48
6. Referencias Bibliográficas.....	51

Introducción

Con la creación y el pronunciamiento de nuestra Carta Magna (1991), el país se estableció como un Estado Social de Derecho, y con ello se ampliaron los derechos obtenidos; tanto así, que se establece que en nuestro país existen causales para proteger a el empleado, basados en el fuero de *Estabilidad Laboral Reforzada*.

Al desarrollar este trabajo se busca principalmente hacer un análisis del planteamiento y avance jurisprudencial del “principio de estabilidad laboral reforzada”, desde el ámbito normativo con enfoque en el fuero de maternidad tomando como referente de tiempo las sentencias de las altas cortes durante los últimos ocho años, especialmente lo que ha dicho al respecto la Corte Constitucional frente a la defensa y garantía de las madres embarazadas y aquellas que se encuentren lactando, y posean actualmente un vínculo laboral, quienes buscando que se cumplan las garantías de sus derechos, cuando estos son vulnerados en razón a su condición especial de maternidad acuden al amparo constitucional.

Teniendo en cuenta que el estado de embarazo coloca en una situación de indefensión a las mujeres que tengan en ese momento un vínculo laboral, y que el mandato de la constitución es proteger a la mujer, a los niños y por extensión a la familia, la Corte Constitucional de Colombia en desarrollo, y basado en las premisas que debe cumplir un Estado Social de derecho se ha ocupado del tema y mediante diferentes sentencias se ha pronunciado enfáticamente respecto al principio de estabilidad laboral reforzada enmarcado en la protección de la mujer plantea:

- a. El derecho al que tiene acceso la mujer que se encuentre gestando, de conservar su empleo.
- b. El derecho de no ser despedida en razón a la posición de vulnerabilidad existente

c. El derecho que le asiste al empleado a conservar su trabajo durante el tiempo que el considere, dada su vulnerabilidad y que esta no se enmarque en una razón para el despido.

Es decir, el fin de este principio es proteger especialmente a aquellos trabajadores que, en virtud a una categoría especial se encuentre en condición de vulnerabilidad, esta condición no se aproveche como causal de despido por parte del empleador.

Una de las condiciones que para el desarrollo de este trabajo es plantear correctamente el denominado “principio de estabilidad laboral reforzada” definido como la protección brindada por la jurisprudencia y la ley a la condición de maternidad, fuero que se encuentra consagrado en el artículo 239 del CST y que en el numeral 2 asevera que si se genera la desvinculación de una mujer con un vínculo contractual en el periodo de gestación o posterior a él se asume la presunción que el motivo de despido obedece a su estado de gravidez, por lo que para garantizar los derechos fundamentales tanto de la madre, como del niño se plantea esta protección constitucional. En consecuencia, se puede decir que el fin último de este conjunto normativo y jurisprudencial es amparar a las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado gestante y/o lactante.

Es por esta razón que la investigación tiene una estructura que se analiza en tres acápites que desarrollan los objetivos establecidos, así se busca identificar los fundamentos normativos referentes en el beneficio de Estabilidad Laboral Reforzada; establecer componentes fácticos del fuero de maternidad en conexidad con el mismo principio; y compilar el análisis que del fuero de maternidad ha realizado la Corte Constitucional alrededor de ocho años atrás.

1. Capítulo 1.

Justificación

1.1. Descripción general del problema.

Debido a “la globalización se ha provocado un crecimiento en la generación de empresas y, por lo tanto, un fuerte impulso en la generación de empleos” (Segovia, 2013, p.3). Además, estos han afrontado una transformación en las tareas a ejecutar a causa de las metamorfosis que las industrias han tenido a medida que avanza el tiempo, debido a la implementación de los avances tecnológicos y las aportaciones de la innovación. Por otra parte, es importante aclarar que a pesar del desarrollo que estos han tenido, en sentido general, los derechos de los empleados no han padecido el detrimento que algunas actividades sí, al contrario, se han impuesto nuevas leyes y se han generado principios que amparan a los empleados, como la máxima de Estabilidad laboral Reforzada, aplicada en diferentes escenarios con fundamento en la legislación colombiana.

Así, desde la creación de la Carta Magna (1991), la legislación que de esta ha emanado tiene un desarrollo propio de un *Estado Social de Derecho* donde sus fundamentos de solidaridad, respeto a la vida, enfocado en vigilar de la Administración Nacional y orientado a garantizar el bien de la sociedad y su subsistencia, más allá de cualquier libertad que pueda tener un individuo; contemplado expresamente en la primacía del interés general sobre el interés individual, todo esto, sin olvidar las garantías individuales, para lo cual en la misma Carta Constitucional se consagraron mecanismos para que los ciudadanos puedan hacer uso de ellos en procura de la defensa de sus derechos fundamentales, en el caso que puedan verse comprometidos.

Dentro de estos mecanismos constitucionales se encuentran el *Derecho de Petición* y la *Acción de Tutela*, herramientas que según lo que se encuentra consignado en la C.P (1991) más exactamente el artículo 58 no son absolutos y “no puede lograrse a costa del desconocimiento de derechos fundamentales” (Sentencia C-053/01, 2001).

Ahondando, la estabilidad laboral reforzada puede aplicarse en Colombia de acuerdo con ciertos fueros, brindado por la jurisprudencia vigente, como el de maternidad, fuero que predica que, si una mujer se encuentra en estado gestante y/o de lactancia no se le puede despedir sin permiso del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2019). Sin embargo, la aplicación del mismo no ha sido, al parecer, eficaz, debido a que se ha aumentado la discriminación en lo referente a la contratación de mujeres a causa de los posibles gastos que la empresa deba enfrentar si una mujer contratada resultara en embarazo (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Otro aspecto por el que los empresarios no han acogido de buena manera el “principio de Estabilidad Laboral Reforzada” está dado porque estos mismos empresarios no sienten que exista igualdad en el respeto de los derechos, es decir, el principio busca proteger a la madre que se encuentra en gestación y/o lactancia y al nasciturus sin tener en cuenta las afectaciones al empresario, que, en últimas, no es el responsable de garantizar tal derecho. Inclusive, según lo referente a la protección al empresario, la legislación se encuentra con vacíos; por tanto, como empleador se está en riesgo de consunción (Sentencia SU-075/18, 2018).

En ese orden, en Colombia las empresas se enfrentan a barreras regulatorias en constante cambio, cargas tributarias excesivas, incertidumbre económica, contrabando, falsificación y, por si fuera poco, a costos laborales no ajustados a su objeto social; por el contrario, costos derivados de las circunstancias especiales de cada colaborador (Asuad, 2016). Además, como era de esperarse, bajo la protección de la figura jurídica, como la Estabilidad Laboral Reforzada, se han

acogido un sin número de personas, aumentando, así, la congestión existente en los despachos judiciales; los cuales, ante la presión social y laboral, han optado por acoger la tesis del Estado Garantista, reduciendo la discusión a sopesar los derechos que tienen los empleados contra derechos similares a los empleadores, sin apreciar que no sólo se interfiere en una relación laboral con sus decisiones, sino que se deja una marca para otras relaciones laborales de similares características, situación que conlleva, inevitablemente, a la discriminación en la contratación; puesto que, es apenas obvio que quien invierte un capital desee tomar el menor riesgo posible.

Aun así, en Colombia el pago ejercido por empleadores a sus subordinados es notoriamente bajo con respecto al costo de vida, las alzas en productos y servicios es considerablemente mayor al aumento anual que tienen los salarios mínimos mensuales legales vigentes, esto se ha transformado en los ahorros para las empresas y en un esfuerzo extra por parte del empleado para su subsistencia. (Organización Internacional del Trabajo, 2017). El empleado debe buscar trabajos alternos y horas extras que mitiguen los gastos que tienen por su haber natural, es ahí donde la estabilidad laboral es fundamental para un conjunto de personas que necesitan sentir seguridad económica en su día a día.

Por tanto, es importante mencionar que el desarrollo en el fuero de maternidad es consecuente con el principio de Estabilidad Reforzada debido a que, si se concluyera que el principio solo permite proteger a la mujer en gestación y sus derechos, sin respetar los derechos del empresario, se deben proponer alternativas en donde tanto se amparen los derechos del empleado y la madre en lactancia o gestación.

1.2. Formulación del problema.

De conformidad con los anteriores planteamientos, se hace necesario dar respuesta a la interrogante: ¿Cuál es el desarrollo del fuero de maternidad en conformidad con el “principio Estabilidad Laboral Reforzada” según fundamentación tanto normativa como jurisprudencial con base a los ocho años anteriores, en la Corte Constitucional?

1.3. Justificación.

La importancia de la investigación en curso nace toda vez que la población femenina colombiana crece en su vínculo con las empresas (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2020) y la maternidad es uno de los derechos que tienen como mujer sin dejar de lado el derecho al trabajo y al cuidado de su recién nacido.

Por otro lado, el propósito al realizar esta investigación es analizar el desarrollo del fuero de maternidad de acuerdo a los fundamentos normativos y jurisprudenciales emitidos por la legislación colombiana, en relación al reconocimiento del estado de vulneración de la mujer que se encuentre embarazada, y que mecanismos legales existen para garantizar su protección.

Es un derecho fundamental con todas las condiciones que permitan que se posea una estabilidad en el ámbito laboral durante el periodo de gestación en las trabajadoras y posterior al parto en donde la madre está amamantando su bebe, brindado por el fuero de maternidad que se estructura de diferentes medidas complementarias para esta protección, las cuales se corresponden con el principio de garantizar la no exclusión en las mujeres de los diferentes campos laborales al tener la posibilidad de generarse un embarazo (Sentencia SU-075/18, 2018).

En la novedad las estadísticas de la población de mujeres en Colombia han sido de alrededor 51,1%, en el cual 21,4% no tienen empleo, por otro lado, el porcentaje de hombres que no tienen empleo ronda el 15,2% (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2020).

2. Capítulo

Marco jurídico-analítico

2.1. Historia sobre el Fuero de Maternidad.

Según las normas y legislaciones de nuestro país, se garantiza primordialmente el derecho a la vida, hecho que se manifiesta notoriamente en la Sentencia T-426/92 de (1992): a la forma de organización política que tiene como uno de sus objetivos combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población, prestándoles asistencia y protección. Exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance (p.1).

Por lo anterior, al haberla expedido, el derecho laboral ha logrado adquirir una categoría muy superior a la planteada antes de la Constitución. Por lo que en Colombia es considerado uno de los derechos fundamentales, el derecho a tener un trabajo digno y más importante igualmente la manera según lo estipulado por la Constitución en el artículo 53 cuenta con privilegios exclusivos.

La normatividad legal y constitucional ordenada jurídicamente, contemplada en el derecho laboral, la lactancia y la gestación, menciona que bajo ninguna circunstancia debe permitirse que se discrimine a la mujer por su estado de indefensión. Igualmente, según lo planteado en la Constitución Política (1991), durante el periodo que se encuentre en embarazo y posterior a la concepción contará la mujer con protección especial por parte del Estado, y en caso de cualquier vulneración pueda acudir a instancias judiciales. Anteriormente, el Estado no había sido ajeno al tema, ya que antes de haberse promulgado por la Constitución Política, y

consignado en el CST, se encuentran las directrices para brindar una protección a las trabajadoras que se encuentren gestando y/o lactando (Decreto Ley 3743, 1950).

El desarrollo jurisprudencial y normativo han sido la producción de los procesos de transformación a nivel global, incluyendo las diferentes herramientas implementadas en los juzgados, por medio de las providencias, de igual forma el legislador, encontrando fundamentos en diferentes normas dictadas internacionalmente en las que ha tenido un gran apoyo en el momento de determinar su relevancia y las regulaciones.

Las principales herramientas conforman el bloque constitucional, esto implica que tienen un conjunto de normas enfocadas a la protección todo lo relacionado a la gestación y lactancia, entre los que pueden citarse:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 10.2 (1966),
- Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 25 (1948),
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), Art.14
- Convención Americana sobre Derechos Humanos artículos 1 y 24 (1969),
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer artículo 12.2 (1979)
- Pacto de San Salvador en los artículos 3 y 6 (1988).
- Convenio de la OIT No 3, aprobado por Colombia mediante Ley 129 de 1931,
- Ley 183 de 1952.
- Ley 111 de 1958.
- Ley 156 de 1981.

Estos acuerdos internacionales y estas leyes han sido determinados como los instrumentos esenciales internacionalmente en el fundamento para desarrollar la jurisprudencia y normatividad sobre el fuero de maternidad, donde se brinda mayor importancia a las madres gestantes y/o que se encuentren en lactancia.

Esta protección que se le da a las trabajadoras que se encuentran gestando y/o lactando, está enmarcada en el concepto de fuero de maternidad, en el cual no solamente es tratada por ser diferentes tipos de normas que son de modo indemnizatorio y prohibitivo, sino también implica que el Estado Colombiano involucre a los diferentes empleadores en el sector privado y público para que sea garantizado el derecho de las madres vinculadas laboralmente a la igualdad (Yañez, 2007).

La garantía legal que se le brinda en la actualidad al fuero de maternidad no ha sido una garantía fácil de conquistar, a través de la historia se puede evidenciar primero la resistencia social a que la mujer trabaje, generando una disgregación entre los roles maternos y laborales acusando a la mujer de descuidar el cuidado y crianza de los hijos, limitando de igual manera el acceso de las mujeres a cargos directivos sustentando este argumento en el posible ausentismo de la mujer madre trabajadora en razón al ejercicio de las demandas propias de la maternidad. Otro aspecto que se interpone en la contratación de las mujeres por parte de las empresas es en lo que tiene que ver con el aspecto económico puesto que los empleadores esgrimen el argumento de encarecimiento de costos al contratar a una mujer en edad reproductiva porque dado el caso que esta resultare embarazada para la empresa significa un incremento de costos a fin de garantizarle su derecho a no ser despedida durante su período gestante y lactante y la necesidad de contratar otro personal de manera temporal que realice las labores que esta madre por su mismo estado de maternidad no podrá realizar.

Le ley 1468 de 2011, estableció cambios en los artículos 236 y 239 del CST, ampliando los términos de aplicación en las semanas de la licencia de maternidad, además aplicando beneficios al proceso de partos prematuros, a los partos múltiples e incluso a la protección del padre cuando la madre fallece en el proceso de parto e incluyó como medida de protección en la Ley 755 (2002) el desarrollo de la licencia de paternidad. Por último, la Ley 1822 (2017), en su artículo 2 indica lo siguiente:

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.
2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.
3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas. Adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término (p.3).

En los últimos años se viene esgrimiendo el discurso de la equidad de géneros, filosofía que presenta una brecha entre el discurso y la realidad, pues si bien es cierto, se pregona

garantizar igualdad de condiciones para las mujeres en todos los diferentes aspectos enmarcados en el derecho, porque el hecho que la mujer ingrese al mundo laboral no le ha cambiado la carga de las obligaciones domésticas y por la misma naturaleza la maternidad establece un factor diferencial que por más que se quiera pregonar una igualdad o equidad de género, este solo es exclusividad de la naturaleza femenina.

2.2. Fuero de Maternidad.

Este fuero se refiere específicamente a que una mujer que este empleada durante su proceso de embarazo o se encuentre lactando, no puede ser despedida en razón a esta condición especial sin permiso del ministerio del trabajo, infortunadamente, la mujer trabajadora ha sido objeto de vulneración de su derecho a conservar su empleo cuando se encuentra en embarazo porque el empleador no quiere cargar con el costo que le implica contratar a otra persona que supla a la mujer gestante y lactante en su trabajo durante el período de licencia otorgado por la ley, es por esto que en aras de garantizar la estabilidad laboral a aquellas mujeres que tienen esta condición especial la Corte Constitucional ha hecho un desarrollo jurisprudencial al respecto, merced a las tutelas interpuestas por quienes se sienten vulneradas.

En este aspecto la Organización Internacional de Trabajo (1948) brinda una serie de instrucciones que garantizan un conjunto de normativas a la trabajadora en estado de gravidez las cuales cuentan con reconocimiento universal.

En este desarrollo jurisprudencial se encuentran sentencias hito en la que los magistrados se han pronunciado con respecto al fuero de maternidad, una sentencia que se ha tomado como referente en el análisis y desarrollo de este trabajo es la Sentencia SU-070/13 (2013), que al respecto se pronuncia:

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. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional (Sentencia SU-070/13, 2013, p. 1).

Para Rojas (2003) el fuero de maternidad hace mención a proteger a las madres durante el periodo gestación, la cual es aplicable tanto a empleadas privadas, como a servidoras públicas del mandato constitucional, además tanto las trabajadoras que se encuentren vinculadas públicamente, como aquellas que se encuentren trabajando para privados, se les dará espacio a indemnizarle cuando se evidencie causa justa como causal de la desvinculación.

De igual manera en el Código Sustantivo de Trabajo (Ley 1468 de 2011, Art 239), se encuentra establecido el lapso de tiempo que cobija el fuero de maternidad al decir que, si se genera la desvinculación laboral, en el transcurso del periodo de gestación o anterior a los meses después del embarazo, para un total de tres.

Además, el fuero de maternidad cuenta con la normatividad en la que se procura, evitar que sea discriminada laboralmente a la mujer al encontrarse embarazada o lactante; de acuerdo al derecho a la igualdad, donde menciona, que, sin importar el sexo, religión, raza, lengua, no se puede discriminar otra persona, incluso el Estado está comprometido en la promoción de los aspectos necesarios para garantizar efectivamente una igualdad real, donde se proteja a los ciudadanos, los cuales, dada cualquier condicionamiento mental, económico o físico genere un caso de debilidad manifiesta (Rojas, 2003).

Los jueces han establecido los requerimientos necesarios, con el fin de poner en marcha el mecanismo del fuero especial, estos requerimientos se traducen en los siguientes presupuestos:

el empleador debe hacer realizado la desvinculación a la trabajadora, en el tiempo en el que esta se encontrara embarazada o al termino de los tres meses siguientes de haber concebido, sin que mediara ningún tipo de consentimiento legal emitido por una autoridad competente.

Igualmente, en la Sentencia SL-4791/15 (2015) los magistrados encargados de la jurisprudencia, indican que el fuero de maternidad, se les garantiza a las mujeres gestantes sin importar el tipo de vinculación contractual que posea, siendo indispensable que se encuentre contratada al momento de confirmarse su embarazo, ya que debe garantizarse el derecho a la vida, tanto de la madre como de su hijo. En la misma Sentencia se especifica incluso si se tratare de una contratación estatal de terminación fija, si la empleada se encuentra en estado de embarazo, durante la vigencia del mismo, debe garantizarse su continuidad laboral, en el transcurso del tiempo estipulado por la norma, si ocurriere lo contrario se estarían vulnerando los derechos especiales con los que cuenta la madre.

Lo que lleva a colegir que independiente del vínculo laboral, el fuero de maternidad es aplicable a todas las mujeres trabajadoras que reclamen la garantía de sus derechos en caso que estos sean vulnerados con ocasión o por causa de su condición especial de maternidad que incluye todo el periodo de embarazo y los meses posteriores al parto que es el tiempo en el que la madre se encuentra lactando.

2.3. Maternidad y Trabajo.

La maternidad y el trabajo, ha estrado estrechamente relacionados en nuestra legislación, tanto así que ha permitido la evolución de un fuero especial de protección para esta población, ocasionado la creación de jurisprudencia que permite otorgar protección y medidas especiales para la madre, el recién nacido e incluso generando extensionales legales al padre.

La maternidad hace referencia a una manifestación compleja sociocultural la cual va más allá de las particularidades biológicas del parto y la gestación, ya que le integran aspectos del ser tanto sociales, culturales, psicológicos y afectivos al deseo de ser madre, manifestado esto en las relaciones e interacciones humanas en contextos particulares con simbolismos y significados propio (Ruiz, 2014).

También, ha sido comprendida como un componente fundamental en la naturaleza femenina, hecho que se manifiesta en la estrecha relación del ser mujer, y ser madre. Para una mujer feminista esta relación se enmarca en una manifestación de la cultura, y no la consideran como una cualidad innata de la mujer (Marrades, 2002).

Igualmente, Molina (2016) comprende esta inclinación de algunas mujeres para ser madres, de una manera orgánica que va mutando de acuerdo con las situaciones y circunstancias, mediante el cual inciden los factores culturales y sociales, permitiendo relacionar lo que se define como procreación, crianza, y mujer. En este orden, se plasma que la conceptualización de la madre se relaciona directamente a los diferentes aspectos propios de la mujer. Incluso es necesario resaltar que este planteamiento se ha impregnado con el aspecto cultural y social, se manifiesta como una construcción de diferentes conceptos simbólicos y sociales que pueden interpretarse a la luz de diferentes aspectos históricos y sociales (Royo, 2011).

En este sentido, según la Organización Internacional del Trabajo (2012) ha contemplado que el embarazo en una mujer es una situación circunstancial en la cual se requiere de respeto e igualdad, por lo que debe ser el Estado quien garantice las condiciones necesarias para el amparo de la maternidad, garantizando que las madres desempeñen ese rol sin tener que ser excluidas en la oferta laboral.

De ahí que, entre las medidas de protección para el caso de las madres gestantes contemple evitar exponerlas a riesgos para la seguridad propia, así como para la salud y seguridad del nasciturus tanto en el embarazo como en el transcurso del parto, asimismo, la licencia de maternidad remunerada se considera un derecho, igualmente el derecho a permisos para la lactancia, y medidas para proteger a las madres ante un despido o discriminación y el derecho a la conservación de su empleo tras la licencia de maternidad (Organización Internacional de Trabajo, 2010).

Es por ello que ha evolucionado tanto como tema cultural y político la promoción de la igualdad laboral, que busca equiparar tanto salarios, cargas y representación femenina en cargos laborales de alto nivel y eliminar los factores de discriminación por el hecho de ser mujeres y su papel de ser madres.

Enmarcados en el campo laboral, durante un amplio periodo de tiempo se han planteado mecanismos para garantizar la protección de la maternidad. Los empleadores han planteado una serie de argumentos jurídicos para indicar que se vulneran sus derechos como empresarios, por las implicaciones económicas que trae, fue posible plantear una base común entre distintos factores de peso social, fundamentados principalmente en la premisa de Colombia como un Estado Social de Derecho, se genera la necesidad de proteger a las madres trabajadoras, históricamente abusadas laboralmente por el capitalismo industrial, para brindarles tanto una estabilidad laboral, como una protección para no ser expuestas a labores que puedan generar un peligro durante el periodo de embarazo. (Hutchison, 2006). Para Casas y Valenzuela (2011) teniendo en cuenta el esfuerzo que se ha realizado para plantear y legislar unas normas que garanticen la protección de a las mujeres gestantes que cuentan con un vínculo laboral, la

legislación se ha enfocado en resguardar los derechos a la infancia y la familia, se ha descuidado la propia protección a la madre.

2.4. Licencia de Maternidad.

Se define como un periodo de descanso el cual se remunera, concedido a la trabajadora después de que haya dado a luz, en este lapso de tiempo no puede ser despedida la trabajadora, sin que el Ministerio del trabajo lo autorice. Igualmente, Jaramillo (2016) alude que la licencia de maternidad es servicio económico el cual lo supervisa el “Sistema de Seguridad Social en Salud”, genera un incremento en la oferta legislativa sin generarse peso económico para el empleador. Se maneja como medio para vigorizar que se desarrolle correctamente el niño durante sus primeros meses de vida, permitiendo tener la posibilidad de desarrollar sus intereses y tener el acompañamiento de la madre si hay algún caso de nosología.

Además, es importante mencionar que según el artículo 236 consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo (1950), establece que una la licencia por maternidad aplica tanto a las mujeres que tengan un vínculo por medio de contrato de trabajo, y aquellas que posean un vínculo de contratación por prestación de servicios. La mencionada licencia empezará a correr términos faltando dos semanas de la fecha potencial para dar a luz; conforme a la Ley 1822 (2017), en conclusión, general presenta la extensión de 18 semanas calendario.

Los requisitos para solicitar la respectiva licencia según el Decreto único 780 (2016), en donde se dan las directrices necesarias en las que las EPS reconozcan una licencia por maternidad, en la que destaca el hecho de que debe estar a paz y salvo en sus pagos, tener una afiliación de cotizante, y haber cotizado horas en el transcurso del periodo de gestación.

La licencia de maternidad cobija también a aquellas mujeres que dan a luz un hijo, incluso si este llegare a fallecer, el requisito para que opere la licencia de maternidad es que la

mujer esté vinculada laboralmente o que esté cotizando al régimen subsidiado de salud cuando se trate de una trabajadora independiente, en otras palabras, la licencia de maternidad ampara a todas las mujeres que al dar a luz se encuentren como cotizantes en una EPS.

Es importante mencionar que la licencia de maternidad ampara también a la madre adoptante y esta opera desde el día en que le es entregado el hijo en adopción.

Cuando se trata de un parto múltiple se tiene que la licencia se extiende durante un periodo más prolongado, pasando de 18 a 20 semanas.

En el caso que el parto sea prematuro, la licencia se extiende por el tiempo que se adelantó el parto, teniendo en cuenta la diferencia entre el día que se produjo el parto con el periodo que estaba establecido para el posible nacimiento, las cuales serán sumadas a fin de conceder las 18 semanas que se encuentran establecidas legalmente.

En el caso de la mujer embarazada que su parto sea no viable por ser muy prematuro o sufra un aborto, la ley establece que esta tiene derecho a una licencia remunerada por el tiempo establecido legalmente, para un total de cuatro semanas.

El pago de la licencia de maternidad lo hace el empleador, cuando la madre está vinculada mediante un contrato de trabajo, como se dijo anteriormente en cualquier modalidad, y lo hace la EPS cuando se trata de trabajadoras independientes que coticen al régimen de salud.

2.5. Estabilidad Laboral Reforzada.

Se define como un principio y un derecho amparado en la favorabilidad para el trabajador en cualquier relación laboral, dicho de otra manera, hace relación a lograr mantener el empleo en diferentes escenarios o condiciones que se traduzcan en una vulnerabilidad para el trabajador.

Es de igual manera una garantía que tienen aquellas personas que ostenten una condición especial o una afectación en su salud que les dificulte o les impida que el trabajador desarrolle las labores para las que fue contratado en condiciones normales.

De modo que, con la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada se le asegura la permanencia al trabajador en tanto no sea configurado este como razón de desvinculación, de igual forma, hasta tanto la autoridad judicial no apruebe la desvinculación mediante la vigilancia por medio del Ministerio de Trabajo (Boada, 2015).

En relación con lo anterior, la Asamblea Nacional Constituyente consagró un artículo fundamental en materia laboral relacionada con derechos económicos, culturales y sociales (Sanabria, 2014). Adicionalmente, según Cerquera (2018), la estabilidad laboral forma parte del conjunto de derechos sociales fundamentales consagrados en la Carta Magna (1991), los cuales han sido inferencias positivas de los diferentes movimientos sindicales. Movimientos que, a partir del año 1900, son los que han ido logrando una consolidación de derechos fundamentales, en especial derechos sociales laborales.

Es así como el principio de Estabilidad Laboral Reforzada surge como una oposición frente al desarrollo de los derechos del empleador especialmente cuando este quiere dar la cancelación de la contratación de forma unilateral, pues la ley obliga a pedir permiso al ministerio de trabajo. De igual manera en el ámbito monetario porque que es un principio que obliga a reconocer unos derechos económicos, a adecuar instalaciones a fin de garantizar la igualdad o en su defecto el fácil acceso al desempeño de las labores de aquellos trabajadores que se encuentren en causales de inferioridad manifiesta porque si el empleador no realiza la protección debida, de acuerdo a las disposiciones legales, el trabajador que ostente esta condición de desfavorabilidad está en pleno derecho de pedir que se proteja se derecho a un

trabajo y conservarlo durante el proceso de validación de su estado de protección especial. (Giraldo, 2002).

Según Llanos (1995) se establecen dos tipos de protección para el trabajador, la Estabilidad Laboral Relativa, que brinda las herramientas necesarias para desmotivar el despido por parte del empleador, en cuyo caso provocaría la indemnización al trabajador. Y la Estabilidad laboral absoluta que establece un limitante en el actuar del empleador que tenga la intención de despedir a una madre gestante, mediante la herramienta jurídica de declarar nulo el despido, y retornar a la empleada a su labor asignada.

De acuerdo con la Sentencia C-200/19, desarrollada por la Corte Constitucional, si se da el caso en el que se le brinde una indemnización por parte empleador, al despido por justa causa de la persona empleada, no exime al empleador para garantizar los derechos especiales a una “estabilidad laboral reforzada” si se cumple los requisitos para que se les otorgue este derecho, por lo que se desprende la insuficiencia de una indemnización, ya que no engloba la estabilidad laboral de manera eficaz a quien tenga alguna condición específica. Además, la Corte Constitucional (2019) reafirmó el significado de asegurar una estabilidad laboral durante el periodo de embarazo, planteando un medio para que no se genere la exclusión de las madres en el campo laboral. Igualmente, según la Sentencia T-337/09 (2009):

(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz (p. 9).

Según investigación de Zuluaga, Torres y Vidal (2015), indican que en la actualidad la estabilidad laboral se considera fundamental para renovar las relaciones laborales de las empresas, en especial en contrataciones por obra o labor contratada, a término fijo como un aspecto protector en las relaciones laborales. Adicionalmente se tienen estudios relacionados a la estabilidad laboral en el país, donde se define:

un derecho que se debe buscar en la celebración de toda relación contractual de carácter laboral en Colombia, como lo ha dicho tanto la Corte Constitucional (Sentencia C-960 de 2007, entre otras), como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 5724, entre otras), es decir, se debe propender a que todos los trabajadores en Colombia, sean del sector público o privado, gocen de cierta manera de algún tipo de estabilidad laboral (Jácome, 2018, p.7).

Igualmente se hace necesario recordar el amparo del que gozan los individuos en particular con lo referente a el “principio de Estabilidad Laboral Reforzada”, es así como el Parlamento Colombiano, en el Proyecto de Ley N-002 (2015), es sus artículos 1 y 2 predica quienes son los sujetos objeto de la estabilidad laboral reforzada mencionando a: la madre tanto en periodo de gestación y como de lactancia, los individuos que posean un motivo de discapacidad cognitiva o física, madres cabezas de hogar, aquellos que posean protección por su labor en sindicatos, quienes se encuentran cercanos a alcanzar su bono pensional, con este proyecto se garantiza la protección de las personas que se encuentren cobijadas bajo este fuero.

Se contempla la obligatoriedad de garantizar la estabilidad a trabajadores en estado de vulneración, con el objetivo de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales de los empleados, en este orden de ideas, la corte constitucional en el desarrollo de sus funciones

legislativas, recoge las siguientes conclusiones, resumidas de la siguiente manera en la sentencia T-320/16 (2016):

- Derecho a conservar el empleo: característica fundamental que se llevó a cabo en las definiciones anteriormente expuestas.
- A no ser despedido por una razón de vulnerabilidad: se debe verificar la situación de desventaja que atraviesa el trabajador, la cual debe ser corroborada por el médico tratante, o hechos y pruebas que soporten la misma.
- Permanecer en el empleo siempre que no se configure una causal objetiva de desvinculación: estarse a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, lo cual permite inferir las causales tacitas de despido justo para el empleador y el mismo trabajador identificar que no se encuentra en ninguna de ellas.
- Que la autoridad laboral competente cuando se requiera autorice el despido: Ministerio de Trabajo debe autorizar al empleador el despido de una persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad, debilidad manifiesta o discapacitada.
- Debe existir una verificación por parte de la autoridad de la causal objetiva que no debe estar relacionada con la situación de vulnerabilidad: el inspector de trabajo asignado deberá contar con el estudio del lugar de trabajo, del trabajador y empleador en su integridad, para identificar las características de la situación en particular.
- El despido debe ser declarado ineficaz al encontrar la autoridad competente que no existe ni autorización ni una causa justa de despido (Jácome, 2018, p.8).

Ahora bien, en cuanto al concepto de estabilidad **ocupacional** reforzada, es necesario aclarar que la estabilidad laboral reforzada opera siempre y cuando exista de por medio un vínculo laboral entre quien solicita el amparo y su empleador, pero cuando se trata de relaciones

que no están enmarcadas en un contrato laboral porque en este caso el término a aplicar es el de estabilidad ocupacional reforzada, el cual se aplica para el caso de contratistas, prestadores de servicios, trabajadores contratados mediante contrato de aprendices y/o trabajadores contratados por intermedio de cooperativas.

2.6. Procedibilidad de la Estabilidad Laboral Reforzada.

Para que proceda el amparo del “principio Estabilidad Laboral Reforzada” en mujeres gestantes, según la jurisprudencia se deben dar los condicionamientos necesarios, el primero es que se debe tener un vínculo contractual en el momento de empezar el periodo de gestación (Sentencia T-092/16, 2016), en consecuencia la madre puede demostrar el vínculo laboral, bien sea por un contrato de trabajo, teniendo en cuenta que un contrato de trabajo es válido si cuenta con las siguientes características dictadas por la norma vigente: “(i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio” (Mendoza, 2016, p.19-20).

Con respecto al segundo requisito, este hace referencia a que se encuentre embarazada la mujer, para poder garantizar el cumplimiento de sus derechos y se genere la protección jurídica necesaria según lo estipulado en el marco constitucional, se exponen los condicionamientos existentes en el marco de un vínculo contractual relación laboral y el hecho que la mujer esté embarazada o que se encuentre dentro de los tres meses posteriores al nacimiento. (Sentencia T-092/16, 2016).

El tercer presupuesto que configura la estabilidad laboral reforzada establece que la mujer que tiene las dos condiciones anteriores, que esté vinculada mediante un contrato de trabajo y que se encuentre en período de gestación o en los tres meses posteriores al nacimiento sea despedida con ocasión o por motivo de su condición especial de maternidad.

Esta figura no solo protege a la mujer sino también se extiende a determinados trabajadores cuya compañera o cónyuge esté en embarazo.

La sentencia C-005/17 (2017) establece lo siguiente:

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, y 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, des focaliza 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) (Sentencia, C-005/17,2017, p.42).

Es de aclarar que, aunque la norma dice que la protección a la madre se da durante el período de lactancia, esta protección solo aplica a los tres primeros meses posteriores al nacimiento.

No procede el principio de estabilidad reforzada por fuero de maternidad cuando exista una justa causa para el despido y este sea autorizado por el inspector de trabajo o del alcalde municipal para aquellos sitios en donde no exista este tipo de funcionario, es de aclarar que cuando es el Alcalde del municipio el que concede el permiso, este tiene carácter provisional y dicha providencia deber ser revisada por el inspector de trabajo del sitio más cercano a esa localidad a fin que este ratifique o revoque este permiso.

Además de la justa causa, para efectuar el despido se requiere de todo un procedimiento probatorio que logre demostrar sin margen de duda que efectivamente la trabajadora ha incurrido en una falta que justifique el despido y es tarea del inspector de trabajo validar la existencia de la justa causal de despido.

En resumen, la estabilidad laboral reforzada para este caso opera para aquella mujer trabajadora que ostente el fuero de maternidad, que haya sido despedida sin justa causa y que el hecho que esta sea despedida con permiso del inspector de trabajo no obsta para que la trabajadora con fuero materno recurra a la justicia laboral para solicitar el amparo de los derechos que considere vulnerados.

3. Capítulo 3

Metodología

3.1. Enfoque.

Se aplicó una óptica cualitativa para el desarrollo de esta investigación, por lo cual se realizó la acumulación de información, sin mediciones aritméticas, para obtener estudio normativo y de las decisiones jurisprudenciales y de doctrina con relación al tema analizado.

3.2. Alcance.

El alcance de la presente investigación ha sido descriptivo, en el cual se basó en efectuar un análisis normativo y jurisprudencial de nuestro país, para identificar la protección brindada a las madres durante su embarazo. Por medio lo dispuesto por la Corte Constitucional y las diferentes normativas, se buscará identificar el tratamiento brindado para proteger el fuero de maternidad. Logrando se obtengan resultados analíticos los cuales arrojan conclusiones del tema investigado y así lograr un acercamiento de la comunidad científica a dicho fuero.

3.3. Diseño.

La investigación no tiene diseño experimental; toda vez que no se basa en estudios de población específica, sino a través de la realidad vivida y su análisis se toma a través del estudio normativo, jurisprudencial y doctrinario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

La información fue recolectada acudiendo a la técnica de la revisión documental, según la información obtenida en bases de datos, artículos de redacción legal, y especialmente la jurisprudencia y doctrina vigente.

3.5. Tratamiento de la información.

Al haber recolectado la información que ha sido objeto de investigación, se procedió a analizar la evolución del fuero de maternidad según fundamentos normativos y jurisprudenciales, dictaminados por la Corte en relación a este tema, hasta la actualidad.

4. Capítulo 4

Análisis

4.1. Los Fundamentos Normativos referentes a la normatividad en conformidad con el principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia.

La madre se encuentra especialmente protegida, gracias al fuero otorgado a ella con virtud a su condición especial de maternidad y/o lactancia, situación que implica que no pueda aplicarse despido sin que medie el permiso del Ministerio de Trabajo.

La norma constitucional le otorga al fuero de maternidad la condición de ser la herramienta necesaria para la defensa de la madre trabajadora en periodo de gravidez, buscando que no le sean indiferente por su estado excepcional (Corte Constitucional, 2014). Es por esto, que la evolución del derecho a la igualdad, en el cual se consagra que a ninguna persona se le debe tratar de manera excluyente sin importar su raza, lengua, religión o postura política, por lo tanto, es el Estado el comprometido en promoción de características que permiten la igualdad real, al brindar, de esta forma, un fuero protector a los individuos, que dado un condicionamiento mental o físico se encuentren en estado de vulneración (Sentencia 1826-13/14, 2014).

Mientras se encuentra la madre embarazada y en época de lactancia, se genera una protección basada en grandes ordenamientos constitucionales, se estipula en la Constitución Política (1991) que debe garantizarse el Estado como asistencia especial para estas madres, teniendo en cuenta que no debe tener distinción ninguna, este debe permitir asistencia a las madres en gestación o lactantes, en general aun si no se encuentra en una relación laboral.

Se le debe ofrecer un especial amparo, a la mujer en estado de embarazo, lo cual implica que se deben de asegurar de que se protegen los derechos fundamentales, como el derecho a

trabajar, siendo derivado del capital a suministrar para brindar la atención necesaria al recién nacido (Sentencia T-092/16, 2016).

Adicionalmente, según el artículo 239 impartido por el CST (1950), plantea que al despedirse una madre en estado de embarazo se tiene la sospecha que el despido es producto del embarazo, incluso sanciona a quienes den incumplimiento de la normatividad establecida ya que al permitirse el despido se estaría violentando los derechos fundamentales, en el cual obtiene un trato discriminatorio a la mujer que se encuentra embarazada.

La familia como eje fundamental de una sociedad hace parte fundamental del cuidado y protección del Estado, por tal motivo también se garantizan unos derechos constitucionales para los padres de los recién nacidos donde se le permite estar al lado de sus parejas durante la primera semana de lactancia como garante del cuidado y protección del bebé y su progenitora.

El fuero de maternidad se ejecuta presumiendo que el motivo del despido está relacionado con el estado de gravidez de la embarazada, de acuerdo a la jurisprudencia impartida en la Sentencia SU-075/18 (2018), se estipula:

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa (p. 56).

Díaz & Garzón (2016) han mencionado que la Carta Magna (1991) ha contemplado varios preceptos enfocados en proteger la mujer que se encuentra embarazada, tiene derecho a

orientación con una especial importancia ya que se complementa todo el acervo jurídico y normativo. Incluso, se establece que en la norma prima se cuenta con un acervo de derechos fundamentales, donde debe darse siempre su reconocimiento y garantizar su cumplimiento (Cubides et al, 2017).

En este mismo sentido, plantea que la Constitución Política (1991) es la norma por excelencia la cual consagra en su artículo 2 que los uno los objetivos principales es el de garantizar derecho a la vida y garantizar las libertades necesarias. (Ostau, 2017)

La Carta Magna menciona también que el encargado de realizar la promoción a minorías que son discriminadas, de las diferentes herramientas para garantizar la igualdad es el Estado, adicionalmente se indica en el artículo 53 que es el Estado el encargado de garantizar que se beneficien a las empleadas en periodo de gestación.

Con base en lo anterior se colige que, si la empleada se encuentra en estado de gestación, se debe tener muy presente lo dispuesto por el CST, en el que se contempla la protección que se debe brindar especialmente a la madre, la ilicitud de desvincular laboralmente a una empleada debido al estado de embarazo y/o lactancia, la regulación sobre la nulidad al despedir una embarazada y las indemnizaciones correspondientes, lo anterior establecido en el siguiente articulado “los procedimientos y requerimientos necesario que permitir un despido a empleadas que se encuentren embarazadas, o menos de 3 meses de haber dado a luz” (CST, 1950, art 240).

4.2. Componentes fácticos del fuero de maternidad conforme al principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia.

Entendiendo el fuero de maternidad como un amparo especial para una madre duraten su periodo gestante y adicional a ese su periodo de lactancia, los magistrados de la Corte indican en la Sentencia SU-070/13 (2013) que, para la aplicación de dicho fuero, deben ser tenido en cuenta

la existencia de un vínculo contractual y que la madre en encuentre en periodo de gestación en el transcurso de la relación laboral.

Sin embargo, dicha sentencia hace hincapié en que para que pueda ser aplicable la medida se debe tener información sobre el estado de gravidez de la mujer embarazada por parte de la empresa, además de conocer las diferentes alternativas habilitadas para la mujer embarazada.

El Magistrado Ponente Carlos Bernal Pulido, instituyó las siguientes reglas para dar aplicación a este derecho dependiendo de que se tenga notificación al empleador del embarazo por parte de la trabajadora, condensando las jurisprudencias sobre el tema en la Sentencia T-670/17 (2017), en la que se plantea que la mujer embarazada que tenga algún tipo de vínculo laboral no debe hacer un informe formal sobre su condición, puede dar cuenta expresándolo directamente, igualmente si es evidente o si se tiene notificación por parte de un tercero, por lo que no es necesaria esta notificación para que se garanticen los derechos necesarios, para proteger su estabilidad laboral durante su estado de vulnerabilidad.

Para lo cual se hace una revisión sobre el tipo de contrato, medida de protección y conocimiento del empleador y la consecuencia del despido.

- Contrato de término indefinido: Si se tiene conocimiento del estado de gravidez, aun así, se aplica el despido; el empleador puede ser condenado al reintegro más los salarios y los otros conceptos laborales dejados de pagar durante el tiempo que dure la desvinculación.

Por otro lado, si no se conoce el estado de la mujer embarazada, el empleador podrá ser condenado a pagar en el transcurso del tiempo de lactancia y embarazo las cotizaciones a la seguridad social. (Sentencia T-670/17,2017)

- Contrato a término fijo, por obra o labora contratada, empresa de servicios temporales, cooperativa de trabajo asociado: Se determina si la causa del despido es justa o no, además si esta medida es aplicada con ocasión anterior a la terminación de la relación contractual y por último si media o no el permiso del inspector de trabajo o Ministerio.

Como consecuencia de lo anterior, cada caso deberá analizarse de forma individual para verificar la licitud de lo actuado y determinar así su consecuencia y medida, por lo tanto, las consecuencias pueden ir desde reintegros y pago de erogaciones laborales, hasta sanciones al empleador.

- Prestación de servicios bien sea para entidad pública o privada y posteriormente se demuestre su vinculación laboral: Se determina lo justo con la medida correspondiente al despido y su consecuencia basados en la prestación del servicio profesional contratado, esto quiere decir, que se debe analizar si el despido obedece al estado de embarazo, además si el despido fue realizado mediante autorización del inspector de trabajo o Ministerio del Trabajo o si su condición médica en razón a su embarazo fue causal para terminar la relación contractual. (Sentencia T-670/17,2017).
- Vinculación en provisionalidad: En este caso, debe prevalecer la protección del derecho de la gestante, por lo cual en caso de que su cargo salga a proceso de carrera administrativa, este deberá ser ocupado por la mujer en condición de embarazo, y se deberá respetar su derecho hasta la finalización del periodo de lactancia, En cualquier caso se debe garantizar su pago hasta el momento de finalización de su derecho (Sentencia T-670/17,2017).

- En el cargo de libre nombramiento y remoción: también es dable tener conocimiento del estado de la mujer; es decir, si está o no embarazada a la hora de declarar su insubsistencia ya que de ellos depende la consecuencia jurídica bajo una actuación irregular del empleador, lo cual indica que si actuó con conocimiento de causa, este deberá reintegra y pagar lo dejado de percibir a la operadora, mientras que si no tuvo conocimiento, este solo deberá pagar las cotizaciones necesarias para que el sistema de salud proteja y pague su derecho a la licencia (Sentencia T-670/17,2017).
- Cargo de carrera administrativa de entidad pública en liquidación: en este caso opera de acuerdo a si se crea o no una entidad que desarrolle las mismas funciones o utilidades publicas ya que deberá tenerse en cuenta que a la mujer embarazada le es dable respetar su derecho de vinculación con el estado y promover su empleo en un cargo similar o equivalente en la nueva entidad; en caso contrario, solo deberá respetarse su derecho hasta que culmine su licencia de maternidad (Sentencia T-670/17,2017).

En cualquiera de los casos anteriores, es necesario analizar si se cumplen o no con las medidas de urgencia, necesidad y subsidiariedad para solicitar la protección constitucional mediante vía tutela, o si por el contrario el caso deberá ser resuelto a través del mecanismo ordinario.

4.3. Desarrollo del fuero de maternidad conforme al principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia según la jurisprudencia de la Corte Constitucional en los últimos ocho años.

El privilegio maternal, según Berger, Hill y Waldfogel (2015), brinda a las mujeres en periodo de gestación, la protección de que no sean desvinculadas laboralmente, por su condición de vulnerabilidad. Así mismo, se menciona que “el fuero de maternidad no solo ha sido implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sino también en numerosos instrumentos jurídicos sobre derechos humanos a lo largo de la historia” (Ostau, 2015, p.10).

Para la trabajadora que se encuentra embarazada el principio de estabilidad reforzada es regulado por los artículos 43 y 53 de la Carta Magna (1991) mediante los cuales se menciona que la discriminación a las madres bajo ningún pretexto es permitida y que es el Estado el garante de proteger las madres en periodo de gestación y garantizarles estabilidad en el trabajo.

Es de suma importancia mencionar que según la Corte Constitucional (2013), dice que no debe existir ningún tipo de requerimiento para que la empleada informe que se encuentra embarazada y se logre operar la protección especial contemplada para proteger el trabajo de las mujeres embarazadas. Es por esto que la Sentencia SU- 070/13 (2013), recoge la jurisprudencia generada por sus distintas salas, indicando principalmente que bajo ninguna circunstancia el empleador que no tiene información del estado de embarazo de su empleada, puede alegar este desconocimiento, por tanto, independiente de si conocía o no el estado de gravidez de la empleada, está en la obligación de brindar la protección necesaria.

La Corte Constitucional ha mencionado que se cuenta con un principio que ayuda a brindar las herramientas necesarias del derecho al trabajo de las trabajadoras, específicamente se

busca proteger a las mujeres en estado de embarazo y aquellas que se encuentren en período de lactancia. (Sentencia T-098/15,2015)

Por otro lado, los honorables magistrados en la Sentencia T-029/16 (2016) precisan como principio constitucional el permitirle a la mujer un fuero que permite una estabilidad laboral el cual beneficia a las madres en embarazo y licencia por maternidad, así mismo a los empleados que posean algún tipo de enfermedad o afectación y que se encuentren en estado de discapacidad, la cual busca el cumplimiento los principios de estabilidad , igualdad y trabajo digno, enmarcado en la Carta Magna (1991) específicamente tanto en el artículo 13 y el artículo 53, blindándolos frente a cualquier tipo de discriminación laboral, y garantizando un marco de estabilidad laboral, al evitar una desvinculación arbitraria a personas en estado de vulnerabilidad. Además, menciona que al ser informado el empleador de que su trabajadora se encuentra embarazada, se debe proteger integralmente, y si se genera un despido se presupone como causal del mismo la condición de vulnerabilidad de la madre gestante.

En la Sentencia T-098/15 (2015) los honorables magistrados, se pronuncian mencionado a la figura de la Estabilidad Laboral Reforzada que ampara, a las mujeres embarazadas, en estado de lactancia y a trabajadores con fuero sindical.

De igual manera en la Sentencia T-092/16 (2016), se ha contemplado un principio que permita tener un trabajo estable durante el periodo de vulneración, que permite un cumplimiento efectivo de las diversas disposiciones legales, pronunciamiento que va de la mano con el artículo 13 de la Constitución colombiana, el cual garantiza las condiciones necesarias para que los ciudadanos estén en condiciones de igualdad, el cual al plantear su extensión e interpretación, es un mandato claro a proteger principalmente a los ciudadanos que puedan ser discriminados dado su estado de indefensión.

En la misma Sentencia la honorable Corte establece que para reclamar derechos y/o prestaciones laborales, el interponer una tutela no es el medio adecuado pues esta reclamación es de origen litigioso, pero si le reconoce a este mecanismo constitucional la calidad de efectividad e idoneidad para reclamar derechos referentes y así dar las condiciones para una estabilidad contractual, en madres gestantes. Indicando además que la tutela procede en el caso que a este sector de la población le sean vulnerados sus derechos traducidos en el no pago de prestaciones sociales o licencias de maternidad.

Las providencias constitucionales han atendido aquellas casuísticas en que se reconoce el fuero de maternidad para la trabajadora que se encuentre contratada por medio de la figura de obra o labor, en los siguientes términos: “(i) cuando se ratifique por las autoridades del trabajo que se concluyó la labor u obra contratada, o cuando (ii) exista una justa causa distinta que valide dicha decisión”. (Sentencia T-256/16, 2016. p.1).

En cualquiera de los casos mencionados anteriormente, pese a que se diera la terminación del vínculo laboral, el contratante por obligación deberá realizar la consignación de todas las prestaciones sociales y debe brindar correctamente la licencia a las madres postparto, de acuerdo a lo establecido por ley.

En la Sentencia T-353/16 (2016) los jueces encargados han expresado que conforme con el artículo 53 de la Norma de normas, la estabilidad en el trabajo es una garantía de la colectividad que tiene una conexión directa con la filosofía de esa misma Constitución.

Los magistrados han establecido jurisprudencialmente ese derecho especial del que gozan los individuos que posean un tipo de vulnerabilidad, por tal motivo atendiendo a la obligación de protegerlos dadas esas mismas condiciones de desigualdad en el campo laboral la Corte impartió jurisprudencia para ofrecer a los empleados un amparo especial que se ha definido como

Estabilidad Laboral Reforzada, que se traduce en la prohibición al empleador de no cumplir con sus obligaciones prestacionales y mucho menos en la posibilidad de alegar que después que comunicó a la trabajadora que no prorrogaría la vinculación laboral se enteró del estado de gravidez de la misma.

Los magistrados en la Sentencia C-005/17 (2017) han definido “la protección reforzada de la mujer embarazada se extiende a la protección de la maternidad, cuando ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz”. Situación que establece una relación especial con la normatividad constitucional en lo que tiene que ver con la protección de los niños, de los adolescentes y también de la célula familiar. Esto quiere decir, que el objetivo es proteger a la mujer para que pueda ofrecer la atención necesaria a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminación en el ámbito social y laboral a fin de que pueda garantizar la alimentación y cuidados que requiera el recién nacido.

En la Sentencia T-583/17 se dice que “la Estabilidad Laboral Reforzada de las mujeres gestantes y lactantes aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes”. Esto quiere decir, que la garantía de estabilidad reforzada es independiente del tipo de vínculo laboral que posea la trabajadora así sea este por obra o labor o se haya hecho la vinculación laboral mediante una cooperativa de trabajo dado que la meta y fin último de la Estabilidad Laboral Reforzada otorgar una protección especial y garantizar los derechos de la madre que se encuentra en período de gestación.

A fin de garantizar estos derechos la Corte Constitucional en el año 2018 implementó unos presupuestos para que el mecanismo de la acción de tutela, sea efectivo al presentarse en situaciones de Estabilidad Laboral Reforzada y así garantizar la protección de los derechos de las madres que se encuentran embarazadas, conceptualizando a este recurso de amparo de “naturaleza

residual y subsidiaria”, es decir que, si bien, la Acción de Tutela “no se constituye como el medio idóneo para reclamar los derechos o prestaciones laborales” (Sentencia T-030/18, 2018, p. 1) sí procede cuando se encuentren comprometidos los derechos de la mujer contratada en estado de gestación y por ende los de su hijo por nacer, concediendo que el recurso tutelar opera de manera excepcional como medida de “asistencia y protección” para aquellos sujetos de especial protección.

Finalmente, en la Sentencia SU-075/18 (2018), se expuso que “el requisito para el conocimiento del embarazo por parte del empleador” no es necesario para que opere la figura de protección constitucional de la trabajadora que se encuentra en estado de gestación, solo que se “debe de demostrar que el embarazo se inició durante la relación laboral” (p. 60), incluso amparó las diferentes modalidades de la vinculación laboral.

Por lo expuesto anteriormente, se puede resumir que el fuero de maternidad no se encuentra subordinado al conocimiento del empleador de la situación de vulnerabilidad a la que está expuesta la trabajadora, que la estabilidad laboral reforzada opera para todo tipo de vínculo mediante el cual se establezca la relación laboral, que este principio opera desde que la trabajadora ha concebido hasta que finalice la licencia por maternidad que la ley ha establecido en tres meses posteriores al parto.

También se puede establecer que la tutela es procedente para solicitar el amparo constitucional en aquellas mujeres trabajadoras que ostenten el fuero de maternidad y a quienes se les haya vulnerado sus derechos por motivo de un despido injusto o del no pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho en virtud de su maternidad.

5. Conclusiones

Los resultados de esta investigación se estructuraron en tres acápite que dan cuenta de los objetivos propuestos; así, de este modo:

Respecto al primero que hace referencia a los fundamentos normativos referente al fuero de normatividad conforme al principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia han sido contemplados como una academia que tiene el objetivo impedir que se termine unilateralmente el vínculo contractual por parte del empleador porque la trabajadora se encuentre en estado de gestación o lactancia.

Noción que se encuentra consagrada en la Carta Magna y que el ordenamiento jurídico colombiano establece un el fuero que cobija a las madres en estado de embarazo y periodo de lactancia, se denomina “fuero de maternidad”, principio que tiene sustento jurídico en los artículos 13 y 53 de la CP. De igual manera el artículo 43 brinda una cláusula característica para la igualdad que es agregada a la mujer y que dice que “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Situación que se traduce en protección especial a las empleadas durante el período de gestación o en período lactante.

De igual manera el en marco constitucional además de consagrarse los principios aplicables al derecho laboral, se estructura la obligatoriedad de brindar protección especial no solo a la mujer por su condición sino a la mujer en su ámbito de maternidad.

Y finalmente, si la madre con algún tipo de vínculo laboral, se encuentra en estado de embarazo, es necesario tener en cuenta que según la C.S.T se han promulgado el amparo propio a la gestante, la ilegalidad de retirar del cargo a la operadora por su estado de gravidez, la regulación de ineficacia sobre su retiro y las correspondientes sanciones y lo que se establece en

el artículo 240 del Código en comento que decreta “los procedimientos y los requisitos para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o los tres meses posteriores al parto”.

En cuanto al segundo acápite se puede concluir que, para establecer los componentes fácticos del fuero de maternidad según el principio de Estabilidad Laboral Reforzada en Colombia, debe:

- a. existir una relación laboral, la cual se puede crear mediante cualquier modalidad de contratación.
- b. La mujer debe estar ya sea en período de gestación o en período de lactancia
- c. Debe existir darse a conocer al empleador la condición antes mencionada, conocimiento que se pueda alegar por cualquier medio que pueda ser probado, incluso mediante la tramitación de los permisos ante el Ministerio de Trabajo para que se le autorice el despido.

De igual manera en el desarrollo de este trabajo se evidencio que, aunque la ley prevé que los conflictos de orden laboral deben ser resueltos ante su juez natural, es permitido acudir a la acción de tutela toda vez que este se convierte en una herramienta expedita de solución transitoria que brinda protección inmediata a la madre gestante a quien se le estén vulnerando sus derechos.

En el desarrollo del fuero de maternidad acorde al principio expuesto, la corte Constitucional ha realizado diferentes pronunciamientos en los últimos ocho años emanando jurisprudencia, exponiendo en diferentes sentencias que ninguna mujer podrá ser despedida durante la etapa de embarazo y mucho menos durante los tres meses siguientes al parto en los

que se presume que es la etapa de lactancia, extendiendo por tanto esta protección al menor recién nacido, protegiendo la maternidad de manera integral.

Esta protección es aplicable a todas las madres trabajadoras las cuales encuentren embarazadas o en lactancia y no se limita a las relaciones laborales de carácter privado, sino que este mandato de protección se extiende a las servidoras públicas incluyendo a todas aquellas que se encuentren vinculadas a la administración ya sea mediante una relación legal, reglamentaria y/o contractual.

Otro aspecto que cabe resaltar en el desarrollo de este trabajo es que la figura de la estabilidad laboral reforzada no es exclusiva para las empleadas que se encuentren embarazadas, sino que por extensión se aplica al cónyuge con el que cuente la mujer que no esté trabajando pero que la madre se encuentre en embarazo, toda vez que establece que prohibido el despido de este, materializándose así la obligación que tiene el Estado de garantizar la protección a la mujer en periodo gestación y la protección que debe brindar el Estado a la maternidad y por ende a la vida como bien jurídico.

El alcance del fuero de maternidad es una protección que además de salvaguardar los derechos de la mujer trabajadora en todo lo concerniente a su estado especial de maternidad, por extensión protege a la niñez, porque le garantiza los primeros cuidados al permitirle a la madre cuidar de su hijo durante los tres primeros meses de nacido sin correr el riesgo de perder su empleo. Así, al proteger a la madre y al niño por extensión protege a la familia que es en esencia la célula de la sociedad, es decir, al garantizarle a la mujer trabajadora el fuero de maternidad se está garantizando que la sociedad siga perviviendo.

6. Referencia Bibliográfica.

Almario, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus. Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 10(1), 93-112.

Ansoleaga, E., & Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Polis. Revista Latinoamericana*, (35).

Berger, L. M., Hill, J. & Waldfogel, J. (2015). Maternity leave. *Labor Law Review* (Tesis de grado), 2(2), 10-25.

Bermúdez K. (2011). Departamento de Derecho Laboral. Centro de investigaciones. Protección Del Derecho Al Trabajo: Jurisprudencia Constitucional (Tesis de grado) Universidad Externado de Colombia.

Boada N (2015) De la Estabilidad Laboral Reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho (Tesis de grado) Universidad Católica de Colombia.

Cáceres F, Marin G, Ruiz M, (2014) Maternidad: un proceso con distintos matices y construcción de vínculos. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74132361004.pdf>

Carta africana de los derechos humanos y de los pueblos (1981) Aprobada Asamblea de Jefes de Estado y Gobierno de la Organización de la Unidad Africana, reunida en Nairobi, Kenya). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297.pdf>

Casas, L., & Valenzuela, E. (2011). De la protección de la primera infancia a la protección de la familia. *Mujer, Trabajo, Maternidad, Salud: Tensiones no resueltas del siglo XX y propuestas para el Bicentenario*, 13-86.

Constitución Política De Colombia (1991) (38ª. ed.). Bogotá D.C.: Legis Colección de Códigos Básicos.

http://www.tiendalegis.com/bancomedios/imagenes/cuaderno_constitucion_politica_de_colombia_led_indice.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1950, 5 agosto) Decreto Ley 2663 de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>.

Congreso de la Republica de Colombia. (1950, 20 de diciembre) Decreto Ley 3743 (1950) Por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683#:~:text=%222%C2%BA%20Obligar%20en%20cualquier%20forma,proveedur%C3%ADas%20que%20establezca%20el%20patrono.&text=%225%C2%BA%20Imponer%20a%20los%20trabajadores,ejercicio%20del%20derecho%20del%20sufragio>.

Congreso de la Republica de Colombia. (2002, 23 de julio) Ley 755 (2002) Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5520>

Congreso de la Republica de Colombia. (2011, 30 de junio) Ley 1468 (2011) Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833>

Congreso de la Republica de Colombia. (2017, 4 de enero) Ley 1822 (2017) Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los

artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

Congreso de la Republica de Colombia, (2016, 6 de mayo de 2016) Decreto Único 780 (2016), Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Suscrita en San José de Costa Rica (1969), en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Corte suprema de justicia, Sala de Casación Laboral, (1969, 1 julio) Sentencia septiembre 2 de 1969. (Edmundo I Biarker Puyana M.P). [https://cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20Judicial/GJ%20CXXX%20n.%202310-2312%20\(1969\).pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20Judicial/GJ%20CXXX%20n.%202310-2312%20(1969).pdf)

Colombia, C. C. sentencia T-426 de 1992. MP Eduardo Cifuentes Muñoz. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-426-92.htm>

Corte Constitucional- Sala Plena (2001, enero 24). Sentencia C-053/01 (Cristina Pardo Schlesinger M.P) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-053-01.htm>

Corte Constitucional (2007, 14 noviembre). Sentencia C-960/07, (Manuel José Cepeda Espinosa M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>

Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión. (2012, 8 marzo). Sentencia T-967/12. (María Victoria Calle Correa M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-967-12.htm>

Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión (2012, 11 de enero. Sentencia T-002 de 2011 (M.P. Mauricio González Cuervo)

Corte Constitucional- Sala Novena de Revisión. (2012, 18 diciembre). Sentencia T-1097/12 (Luis Ernesto Vargas Silva M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-1097-12.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2013,13 de febrero). Sentencia SU-070/13. (Alexei Julio Estrada M.P. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm>

Corte Constitucional- Sala Plena. (2013,13 febrero). Sentencia SU- 071/13. (Alexei Julio Estrada M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU071-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2018, 24 de julio). Sentencia SU-075/18. (Cloria Stella Ortiz DelgadoM.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm>

Corte Constitucional - Sala Sexta de Revisión. (2013, 17, junio,). Sentencia T- 346/13. (Nilson Pinilla M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-346-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2015, 15 de abril). Sentencia SL-4791/15. (Clara Cecilia Dueñas Quevedo). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2015/SL4791-2015.pdf>

Corte Constitucional - Sala Cuarta de Revisión. (2013, 12 de noviembre). Sentencia T-796/13. (Gabriel Eduardo Mendoza Martelo MP). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/T-796-13.htm>

Corte Constitucional - Sala Novena de Revisión. (2014, 31, enero). Sentencia T-041 de 2014. (Luis Ernesto Vargas Silva M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-041-14.htm>

Corte Constitucional - Sala Tercera De Revisión de Tutelas. (2014, 13, junio). Sentencia T-383/14. (Jorge Ignacio Pretelt M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-383-14.htm>

Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral (2015,15 abril), Sentencia 5724-2016, (Gustavo Hernando López Algarra M.P).
https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia_sala_de_casacion_laboral_e.no_sl5724_2015_de_2015.aspx#/

Corte Constitucional- Sala Segunda de Revisión, (2016, 17 mayo) Sentencia T-256/16. (Luis Guillermo Guerrero Pérez M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-256-16.htm>

Corte Constitucional (2016, 21 junio) Sentencia T-320/16. (Alberto Rojas Ríos MP).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm>

Corte Constitucional- Sala Sexta de Revisión (2016, 6 julio) Sentencia T-353/16 (Jorge Iván Palacio Palacio M.P).

Corte Constitucional. (2017,18 enero), Sentencia C-005/17, (Luis Ernesto Vargas Silva M.P). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=79137

Corte Constitucional - Sala Octava de Revisión. (2018, 12 febrero). Sentencia T-030 /18. (José Fernando Reyes Cuartas M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-030-18.htm>

Corte Constitucional- Sala Plena (2018, 24 julio) Sentencia SU075/18. (Gloria Stella Ortiz Delgado M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

Declaración Universal De Derechos Humanos (1948) Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III).

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos%20de%201948.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2020) Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2020) Concepto 15941 de 2020
Departamento Administrativo de la Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=121101>

Giraldo Hoyos, J.A. (2002). El fuero laboral constitucional. (Trabajo de Grado). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.

Hutchison, E. Q. (2006). Labores propias de su sexo: género, políticas y trabajo en Chile urbano 1900-1930. Lom Ediciones.

Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (2001) Módulo de Capacitación Derecho Laboral.

<http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/05/4-Derecho-Laboral.pdf>

Lesmes Rodas, A. J. (2017). Contratos laborales y estabilidad laboral en los casos de liquidación de empresas en Colombia. (Trabajo de Grado). Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.

Jácome Velásquez, J. A. (2018). Estabilidad laboral reforzada.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21203/1/Estabilidad%20laboral%20reforzada.pdf>

Jaramillo J (2016, 16 mayo) Aumento de licencia de maternidad y reducción de aporte en salud para pensionados demuestra progreso laboral

https://www.urosario.edu.co/sala_de_prensa/Derecho/Aumento-de-licencia-de-maternidad-y-reduccion-de-a/

Marrades, L. (2002). Luces y sombras del derecho a la maternidad: Análisis jurídico de su reconocimiento. Valencia: Universidad de Valencia.

Ministerio de Trabajo (2019) Respuesta Radicado No 02EE2019410600000022239 de 2019 Conocimiento del Empleador Fuero de Maternidad y Terminación de Contrato de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08se2019120300000023699+fuero+de+maternidad+y+terminacion+del+contrato+laboral.pdf>

Molina, M. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer. Revista Psykhe.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282006000200009

Organización Internacional del Trabajo, (2014). Respuesta Radicado No 02EE2019410600000022239 de 2019 Conocimiento del Empleador Fuero de Maternidad y Terminación de Contrato de trabajo <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08se2019120300000023699+fuero+de+maternidad+y+terminacion+del+contrato+laboral.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2010) La maternidad en el trabajo, Examen de la legislación nacional, Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, Segunda Edición.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_142159.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_142159.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2012) Protección de la maternidad.

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2017). Incumplimiento con el Salario Mínimo en América Latina: el peso de los factores económicos e institucionales.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_311072.pdf

Ostau, F. R. (2015). El derecho internacional laboral. Editorial Universidad Católica de Colombia. https://publicaciones.ucatolica.edu.co/uflip/el-derecho-internacional-laboral/pubData/source/El-derecho-internacional-laboral_19042016.pdf

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI). <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1988) "Protocolo de San Salvador". https://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/protocolo_san_salvador.html

Rojas, A (2003) “*Ensayo Jurídico*” convocado para estudiantes de derecho pregrado 2.002, Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y seguridad social en Colombia Universidad del Norte. <https://doctrina.vlex.com.co/vid/fuero-maternidad-estabilidad-laboral-51758063>

Royo, R. (2011). Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE: ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres? Universidad de Deusto. <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/otraspub/otraspub02.pdf>

Rubio R. (2000) Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local. <http://www.ub.edu/geocrit/sn-69-60.htm>

Sanabria L, A. (2014) *De la estabilidad laboral reforzada. un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional* (Tesis de grado) Universidad Católica de Colombia.

Suad I, Salazar J, J. (2016) Las cargas tributarias como impedimentos para el crecimiento de las pymes en Colombia (Tesis de grado) Pontificia Universidad Javeriana Cali.

Yáñez S, M, (2017) Fuero de maternidad en el ordenamiento jurídico colombiano. discrepancias entre la corte suprema de justicia y la corte constitucional sobre la protección a las madres gestantes y lactantes durante la relación laboral. (Tesis de grado) Universidad EAFIT.