

**UNIVERSIDAD LIBRE COLOMBIA**

**ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**



**“PROTECCION REFORZADA EN EL ESTADO DE GRAVIDEZ: FUERO DE MATERNIDAD COMO GARANTIA LABORAL”**

**PRESENTADO POR: LAURA PATRICIA TORRES OLARTE  
DIRECTORA DE INVESTIGACION: DRA DIANA JIMENEZ**

*Bogotá D.C, 2021*

## **RESUMEN**

La protección de la familia en el estado colombiano se ha convertido en un pilar fundamental para los trabajadores, sin embargo, la gestación y la lactancia conllevan a la mujer a un estado de vulnerabilidad, que la pone en riesgo de mantener una estabilidad en su trabajo, razón por la cual surge una especial protección para la mujer que se encuentra en estado de gravidez o de lactancia, con el fin de evitar o minimizar el riesgo a la salud de la mujer o de sus hijos. El estado ha querido garantizar la estabilidad en el ámbito laboral, prestando una especial atención y reconociendo todos los derechos que le asisten a la mujer en estado de gestación.

Como objetivo general garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez dejando sin efecto el despido de una trabajadora en estado de embarazo, la estrategia metodológica es utilizar un enfoque cualitativo , estudiando la posición que toma la Corte Constitucional de una investigación jurídica, donde será posible realizar una descripción a los efectos y diferentes situaciones jurídicas que estimen la necesidad de establecer el derecho a la estabilidad laboral reforzada como fuero de maternidad que busca proteger y dignificar a la mujer.

De lo que se puede concluir es que, para poder despedir a una mujer en estado de gravidez o lactancia, será necesaria la autorización del inspector de trabajo, de del Ministerio de trabajo. El despido de una mujer en esta condición de embarazo, debe estar claramente motivada y bajo una causal objetiva o por una justa causa debidamente probada.

**Palabras claves:** embarazo, lactancia, despido

## **ABSTRACT**

The protection of the family in the Colombian state has become a fundamental pillar for workers, however, pregnancy and lactation lead women to a state of vulnerability, which puts them at risk of maintaining stability in their work , which is why a special protection arises for women who are pregnant or breastfeeding, in order to avoid or minimize the risk to the health of women or their children. The state has wanted to guarantee stability in the workplace, paying special attention and recognizing all the rights that women have at the beginning of this pregnancy.

As a general objective to guarantee the right to reinforced labor stability of pregnant women, leaving without effect the dismissal of a pregnant worker, the

methodological strategy is to use a qualitative approach, studying the position taken by the Constitutional Court of a legal research, where it will be possible to make a description of the effects and different legal situations that estimate the need to establish the right to reinforced employment stability as a maternity jurisdiction that seeks to protect and dignify women.

From what can be concluded is that in order to fire a pregnant or lactating woman, the authorization of the labor inspector, of the Ministry of Labor, will be necessary. The dismissal of a woman in this condition of pregnancy must be clearly motivated and under an objective cause or for a just cause duly proven.

**Keywords:** pregnancy, breastfeeding, dismissal

## **INTRODUCCIÓN**

En nuestro país la protección laboral a la mujer, tiene su génesis en la Constitución Política de Colombia en sus artículos 43 y 53 en los cuales se consagran la prohibición de exponer a la mujer de cualquier tipo de discriminación, el Estado ha tratado por todos los medios de regular la especial protección a la maternidad.

El artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo que se modifica por la ley 50 de 1990 y después por la ley 1468 de 2011 establece la prohibición de despedir mujeres en estado de gestación y de lactancia por lo cual se establecen diversas indemnizaciones, sanciones y en muchos casos hasta el reintegro al puesto de trabajo.

El artículo fue interpretado por la Corte Constitucional como apropiado, indicando de esta manera que el despido de una mujer en estado de gestación pierde validez, en razón a que la mujer en gestación tiene diversas garantías por parte del Estado y en las que no se podrá poner en riesgo su puesto de trabajo sin una justa causa o sin previa autorización del respectivo inspector de trabajo, siempre deberá existir autorización de las autoridades competentes para el despido de una trabajadora en gestación o en periodo de lactancia , de lo contrario deberá cancelarle el empleador indemnizaciones a favor de la empleada.

## **JUSTIFICACIÓN**

Se requiere entrar a analizar la estabilidad laboral reforzada en la maternidad ,en razón a que la mujer desde tiempos remotos se ha visto permeada y limitada en cuanto a conseguir puestos de trabajo, pese a que se ha establecido el derecho a que la mujer pueda acceder a un trabajo, en el diario vivir vemos como infinidad de

entidades tanto públicas como privadas prefieren contratar hombres de manera transitoria para evitar el riesgo de que se contrate una mujer en estado de gravidez o que suceda dicha situación a futuro y la empresa deba cargar con incapacidades prolongadas por la condición de la mujer.

A pesar de que estudios demuestran un mayor desempeño en la mujer a nivel laboral, estadísticas demuestran que las mujeres han sobresalido con gran dificultad estudiando, capacitándose y en muchos casos superando el trabajo de los hombres con mucho compromiso, responsabilidad y agilidad.

Pese al esfuerzo desde la constitución se busca proteger a la mujer en estado de embarazo y de lactancia, estas normativas constitucionales pese a tener una obligatoriedad desde la normatividad interna no existe una unión en materia jurisprudencial para que exista una protección y para que se entreguen desde las entidades públicas y privadas un trato especial proporcionando un mayor número de empleos a mujeres desempleadas en estado de gravidez o proporcionando a través del estado ayudas monetarias, que contraten a mujeres embarazadas.

Los tratados internacionales como la ONU y la OIT han establecido y desarrollado normas que buscan proteger a las mujeres en estado de gestación, en razón a que las mujeres desde tiempos remotos se han visto discriminadas, por posibles repercusiones que se pueden presentar para las empresas, motivo por el cual

emana la estabilidad laboral reforzada, fortaleciendo el derecho al trabajo para todos aquellos que dependiendo de su condición se encuentren en vulnerabilidad manifiesta, obligando al empleador a garantizar esa continuidad laboral , prohibiendo su despido sin que medie justa causa. (Ortiz Ramos, La OIT y la ONU frente a la garantía laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, 2018)

Así surge la OIT y la ONU como instrumentos de protección de la maternidad en Colombia.

### **ALCANCE JURISPRUDENCIAL SOBRE LA PROTECCION LABORAL EN LA MATERNIDAD**

En este aparte se mostrará la línea jurisprudencial aportada por la Corte Constitucional y que servirá para el objeto del presente estudio.

#### **Sentencia T-1042 de 2002**

<b>Sentencia</b>	<b>T-1042 de 2002</b>
<b>Referencia</b>	<b>T-632426</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ</b>

**Problema Jurídico:** En el caso concreto, se busca establecer si a la demandante, se le vulneraron derechos fundamentales como a la salud, seguridad social y a la protección especial a la maternidad de la cual tiene derecho, en razón que cuando se encontraba en estado de embarazo fue despedida de su trabajo.

**Consideraciones:** Cuando la mujer del caso estudiado en esta sentencia es despedida de su puesto de trabajo, instaura un mecanismo llamado acción tutela, en busca de proteger y garantizar sus derechos fundamentales, para que el juez entre a analizar si se cumplen o no los requisitos determinados en la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Al final la Corte Constitucional determina que se dan todos y cada uno de los elementos ineludibles para conceder la protección de sus derechos, razón por la cual ordena a la entidad que se le cancelen todos sus prestaciones sociales, la indemnización que trata el artículo 239 del código sustantivo del trabajo, hasta el vencimiento o reintegro de la licencia de maternidad.

### **Análisis**

Podemos evidenciar en esta sentencia, que la norma surge con el fin de proteger tajantemente la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo,



porque la historia ha demostrado la lucha que la mujer ha tenido que realizar para poder conseguir garantías y ser valorada en su ámbito laboral, aunque no ha sido tarea fácil, el estado ha proporcionado garantías por demostrarse la vulnerabilidad a la que se exponen algunas personas por determinada situación, maternidad, salud, entre otras tantas.

Se evidencia a la Corte más laxa a la hora de garantizar aquí los derechos que le asisten a la accionante.

**Sentencia T-834 de 2005**

<b>Sentencia</b>	<b>T-834 de 2005</b>
<b>Referencia</b>	<b>T-1096170</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ</b>

**Problema Jurídico:**

En el caso objeto de estudio, le corresponde a la Sala determinar si se llegó a desconocer el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer por su estado de gravidez al momento de la terminación del contrato de trabajo, como también le correspondía determinar si la accionante reunía las condiciones para ser inscrita en el retén social de Telecom como Madre Cabeza de Familia.

**Consideraciones:** La empresa aquí definida como Telecom entró en estado de liquidación, razón por la cual efectuaron el despido cuantioso de los trabajadores, entre ellos a la señora Beatriz Eugenia Niño Osorio, quien se encontraba en estado de embarazo.

Enfatiza la Sala, que conocida la decisión de Telecom que se encontraba en liquidación se da por terminada la relación laboral con la señora Niño Osorio, y la inconformidad de esta frente a la misma, por considerar que vulneran sus derechos y los de su familia, por cuanto la mujer busca la acción que le garantice de la manera más pronta y ágil la protección de sus derechos considerados vulnerados.

Transcurrió casi año y medio, sin que existiera una razón válida por la demora con la acción de tutela, tampoco existió el surgimiento de hechos nuevos que generen la completa protección de los derechos transgredidos, manifestando entonces que la vulneración y amenaza de los derechos no existió, para catalogar la protección solicitada de irreparable.

### **Análisis**

Aquí podemos analizar que solo el desempleo de la accionante o de la pareja no significa que cumpla con la condición de ser madre cabeza de hogar, sino que para

que se cumpla debe existir abandono e incumplimiento total de aquellas obligaciones que le corresponden al padre, ya sea por impedimento físico, mental o porque haya abandonado el hogar, situación que no ocurrió en este caso, el señor Omar Orlando Castillo no abandono su hogar ni dejo de cumplir con sus obligaciones bajo las condiciones antes mencionadas, motivo por el cual la Corte Constitucional, niega la acción de tutela instaurada por parte de la señora Beatriz Eugenia Niño Osorio, evidenciándose una restricción de la Corte frente a los derechos que tiene la accionante, pues de manera tajante y rígida dejando sin efecto el mecanismo utilizado puesto que no se configuran todos elementos para que sea considerada madre cabeza de hogar y se genere una estabilidad laboral reforzada.

**Sentencia T-987 de 2008**

<b>Sentencia</b>	<b>T-987 de 2008</b>
<b>Referencia</b>	<b>T-1948884</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ</b>

**Problema Jurídico:**

A la sala le corresponde determinar si la Alcaldía Municipal de Apulo vulnero los derechos de la señora Roxana Castañeda López, a no renovar su contrato de

prestación de servicios, reduciéndole importancia a la protección de la mujer por su estado de embarazo.

**Consideraciones:** Para la Corte la inmediatez de la tutela debe ponderar el discernimiento del plazo razonable y oportuno, se busca evitar que el mecanismo utilizado se emplee como una buena herramienta y que no ayude a la dilatación, abandono o indolencia, o se convierta en un factor que genere duda o vacío jurídico.

**Análisis:**

La Corte en esta sentencia se vuelve más garantista en los derechos de la mujer en estado de embarazo, reconociéndolos todos y basándose en que el mínimo vital de la accionante se vio afectado por la situación económica que atravesaba en la que quedo como consecuencia la no renovación ni prórroga del contrato de prestación de servicios, la Corte es enfática y manifiesta que no importa el tipo de contrato que la mujer en estado de gravidez tenga, se deben respetar sus garantías, aunque este tipo de contrato se utilice en el campo civil y comercial.

**SU 070 de 2013**

<b>Sentencia</b>	<b>SU 070 de 2013</b>
<b>Referencia</b>	<b>T-2.361.117</b>

<b>Magistrado Ponente</b>	<b>ALEXEI JULIO ESTRADA</b>
---------------------------	-----------------------------

**Problema Jurídico:** Resulta viable afirmar que el fuero de maternidad surge con la finalidad de evitar la discriminación que se desarrolla por el despido ya sea por la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del estado de embarazo o la lactancia.

**Consideraciones:** La Corte advierte que se revela una inconsistencia en cuanto al empleador para conceder la protección a la mujer en estado de embarazo.

La Corte busca proteger todas las formas existentes de contratos laborales, revisando que ofrece cada uno y que medidas de protección son las adecuadas en cada caso concreto acompañado de un análisis desde la Constitución.

**Análisis:**

En esta sentencia se evidencia que la discordia surge en que la Corte no aplica esos supuestos de protección de manera paulatina, por lo que dicha protección cambia en los que la modalidad contractual es la misma.

Al momento de fallar los casos de protección laboral reforzada en la maternidad en cualquier modalidad de contratación La Honorable Corte refiere que la estabilidad laboral solo procede bajo unos elementos del contrato ,donde debe existir una relación laboral ,que la mujer se encuentre en estado de gestación o

dentro de los tres meses de licencia y que siempre la forma de contratación cumpla con los requisitos anteriormente mencionados , dicho así podrán ser amparados y generar una estabilidad laboral reforzada, La Corte en esta sentencia falla de manera desprendida, entrega beneficios y garantías para la mujer en estado de embarazo sin darle mayor importancia a la forma de contratación por la que está vinculada, condicionando al empleador que de ser despedida la mujer en estado de gestación ,este primero deberá pagar todos los gastos, pago de salarios, prestaciones y respectivas indemnizaciones que le correspondan y de los que rezan los artículos 64 y 239 del Código Sustantivo del trabajo que surgen ocasionados por la maternidad.

**Sentencia SU- 075 de 2018**

<b>Sentencia</b>	<b>SU- 075 de 2018</b>
<b>Referencia</b>	
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO</b>

**Problema Jurídico:** Puede el empleador librarse de responsabilidad al despedir a una mujer en estado de gestación, desconociendo su estado de gravidez.

**Consideraciones:** La Corte modificó su posición en lo relativo a las obligaciones que se generan para el empleador desconociendo el estado de gestación de la trabajadora. En las dos acciones de tutela analizadas, se valida que los empleadores

no tenían conocimiento del estado de embarazo de las trabajadoras, una de ellas fue despedida por un proceso disciplinario que le iniciaron y la otra que el empleador se entera de su estado de gravidez semanas después, lo mismo acontece con la otra trabajadora, su empleador desconocía de su estado de gravidez, y por eso se efectúa su despido, La Corte ordena a los empleadores se cancele todos los pagos de prestaciones y salarios dejados de percibir, pero haciendo la claridad que no se efectúa una estabilidad laboral reforzada en razón al desconocimiento del estado de gestación de la trabajadora.

### **Análisis**

La posición de La Corte acerca de mantener una estabilidad laboral reforzada para la trabajadora en estado de embarazo , no lo ve necesario en razón a que en los dos casos los empleadores desconocen su estado de gravidez, y en uno la trabajadora cursa un proceso disciplinario, La Corte en esta sentencia objeto de estudio demuestra un poco de rigidez al limitar los derechos de la mujer en gestación, únicamente por el desconocimiento de la misma, sin embargo esto no da lugar para negar el pago de sus prestaciones, salarios.

Demostrando que es necesario que el empleador tenga información sobre el estado de gravidez de las trabajadoras, para que se genere una estabilidad laboral reforzada, de lo contrario el empleador no está en la obligación de seguir recibiendo

su trabajo, porque para que se configure este derecho y garantía es necesario que el empleador conozca dicha situación, siendo esta una de las condiciones principales para que se dé la estabilidad laboral reforzada.

Las mujeres en estado de gestación en el estado colombiano, tienen protección cuya referencia se encuentra en la norma, la jurisprudencia y en el código sustantivo de trabajo en su artículo 239° “Prohibición de despido”.

Es importante recalcar que para que la estabilidad laboral reforzada se den varias condiciones como que el empleador este enterado del estado de gestación de la trabajadora , de lo contrario podrá despedirla, de que no cometa alguna falta grave o este atravesando un proceso disciplinario en la empresa, que conlleve a darle por terminado su contrato, si bien es cierto ,se deben proteger todas sus garantías y derechos pero bajo unos preceptos ya establecidos.

## **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

### **1.1 Definición**

Podríamos definir el principio de estabilidad laboral reforzada como el derecho que tiene todo trabajador o trabajadora ,a no encontrarse en un despido por estar en una situación de vulnerabilidad, cuya categoría vulnerable se le aplican leyes especiales con el único fin constitucional de proteger y salvaguardar todos los derechos fundamentales a las que haya lugar.



(<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/estabilidad-laboral-reforzada-de-embarazadas-y>, s.f.).

La estabilidad laboral reforzada, tiene su protección de igual manera en el ámbito constitucional, nuestra carta política en el artículo 53, fundando la obligación del estado y la Ley de garantizar la estabilidad laboral, tal y como reza:

*“Artículo 53° El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.*

La principal función del principio de estabilidad laboral reforzada es buscar una protección especial para todos aquellos trabajadores que por sus condiciones quedan en un estado de vulnerabilidad y en riesgo de perder su trabajo ya sea por enfermedad o en el caso de las mujeres por su estado de gestación o lactancia.

La estabilidad laboral reforzada en el estado de gravidez se define en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia como una garantía ,que se deriva de un Estado Social de Derecho, que se consagra en el Preámbulo de la Constitución. Con base en esta disposición y teniendo en cuenta la especial protección que confirió la Carta Política a ciertos individuos por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta como mujeres embarazadas, personas en situación de discapacidad, esta Corporación con fines constitucionales y con base en la necesidad de superar las condiciones de desigualdad en el ámbito laboral, confirió a estos trabajadores el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En ese orden de ideas, el empleador no puede ampararse en la modalidad del contrato, para no cumplir con sus obligaciones ni tampoco puede resguardar en que se enteró del estado de gravidez de la trabajadora después de haberle comunicado que no prorrogaría su vinculación, pero que deberá ser necesario que se pruebe la mala fé del empleador (Sentencia T-353 de 2016 Corte Constitucional).

La constitución ha buscado proteger el derecho al trabajo, consagrándolo en sus artículos y garantizando su estabilidad, pero transformándolo la ley y la jurisprudencia como un principio, logrando con esto darle una protección más amplia, garantista y segura para aquellas personas que atraviesan una situación de vulnerabilidad, que quedan expuestas a que empleadores no respeten sus derechos y los sometan a condiciones laborales no permitidas en la legislación colombiana (Cuervo Camargo, 2018).

### **1.2 Actuación de la estabilidad laboral reforzada en el embarazo**

La estabilidad laboral reforzada en el embarazo debe cumplir con unos requisitos que la Corte Constitucional ha establecido y en la cual ha enfatizado.

1. Que exista un vínculo laboral sin importar la modalidad contractual siempre que cumpla con los elementos del contrato laboral.
2. Que la trabajadora este en estado de gestación o lactancia.

La Corte establece estos requerimientos como requisitos de procedibilidad para que surja este principio objeto de estudio.

## **CONVENIOS INTERNACIONALES FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL EMBARAZO**

La historia sobre el ámbito laboral deja un precedente con la primera guerra mundial por el surgimiento de diversas opiniones, atravesar por situaciones de crisis no es tan lamentable como parece , porque toda crisis trae progresos significativos, importantes y que conllevan a solucionar diferentes contextos, generando un estímulo a la imaginación del ser humano, para que este amplíe distintos contornos sociales, como es en el campo laboral, cuya transformación ocurre en los derechos y garantías de los que son merecedores todos los trabajadores, que se materializa con la creación de iniciativas y que con el tiempo se convierten en el resguardo de los derechos de los trabajadores y trabajadoras la analogía internacional, cuya situación tiene como consecuencia el surgimiento de organizaciones internacionales que luchan contra la desigualdad y desamparo en el derecho laboral, siendo liderada toda esta tesis por dos personajes que son parte importante en el campo empresarial, quienes crean una entidad parecida a la OIT, cuyas ideologías, puntos de vista y opiniones pasan a ser la esencia fundamental para su constitución (Ortiz Ramos , La OIT y la ONU frente a la garantía de la estabilidad laboralL, 2018).

Al finalizar la primera guerra mundial, crean una organización en el marco de la conferencia de la paz, llamada “Comisión de Legislación Internacional del Trabajo” en la que intervienen delegados de diferentes países a los que se les encarga la tarea

de constituir una organización internacional, de ahí surge la Organización Internacional del trabajo "OIT" (Ortiz Ramos, La OIT y la ONU frente a la garantía laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, 2018).

Con esta creación empieza a relucir toda la relación laboral que existe, entre estas los abusos, vulneraciones, explotaciones laborales de las que eran victimas los trabajadores solo por recibir una remuneración a cambio, la salud, la vida digna, el mínimo vital no tenían mayor relevancia y las condiciones laborales eran precarias e injustas, para quien prestaba el servicio.

La OIT se estructura por diferentes países, permitiendo la intervención de representantes de las partes en el campo laboral, promoviendo así el dialogo entre trabajadores y empleadores y la resolución efectiva de conflictos que se suscitan en el ámbito laboral, cuyo único fin es buscar la igualdad de condiciones para los trabajadores (Ortiz Ramos , La OIT y la ONU frente a la garantía de la estabilidad laboral, 2018).

El estado de gestación y la lactancia hacen parte de la biología y naturaleza humana, que de por si es una condición vulnerable por los cuidados que se deben tener pero que aun así la ley, la jurisprudencia y la Corte buscan darle especial protección por convertirse en un acto desvalorado por realizarse en esta condición, razón por la cual se emite el convenio 003 de 1919 sobre la protección de la

maternidad, en el que se realiza una sistematización de las diferentes empresas, unas del área comercial y otras en el industrial, en el mismo convenio , establecen una serie de garantías a la mujer en las que se refiere el artículo 3° del Convenio.

Otra garantía que se plasma es el fuero de maternidad donde se prohíbe el despido o desvinculación de la empresa a la mujer en estado de gestación o lactancia por ausencias que se deriven por el embarazo o el parto.

El convenio al otorgar esta serie de garantías deja cimentado de forma correcta los derechos y la protección de la mujer en estado de gravidez o lactancia como trabajadora y que la misma no se vea limitada en el campo laboral por ser parte esencial del núcleo de la familia.

Tiempo después surge el convenio No. C103, que abre paso para una nueva clasificación de trabajos, en donde ya no se maneja el termino de empresas, dicha clasificación denomina a los trabajo industriales y no industriales, cuya naturaleza no será relevante, pero que genera un enorme vacío jurídico pues excluye a las empresas dedicadas al sector agro, se establece que de presentarse algún conflicto este se encontrara en cabeza de la respectiva autoridad.

Se entregan varios derechos y garantías a la mujer en estado de embarazo entre esas incapacidades médicas, otorgando descansos prenatales, se comienza a mencionar las prestaciones médicas, controles médicos en el periodo de gestación,

en el parto y en el postparto , servicio que prestara una matrona con titulación o un experto en la salud, con este convenio las mujeres tenían la libre elección para escoger el profesional de la salud de su preferencia y que todas aquellas prestaciones médicas se subían a los fondos del sistema de seguridad social, las mujeres debían cumplir todas las condiciones exigidas para gozar de todas las prestaciones y que de no reunirlos los recibían por medio de fondos de asistencia pública, el convenio 103 establece que para obtener estos beneficios ,es necesario que sea una mujer trabajadora y presentar un certificado médico donde entregue la fecha posible de parto (Ortiz Ramos , La OIT y la ONU frente a la garantía de la estabilidad laboral, 2018).

Después de estudiar los anteriores convenios, llegamos al Convenio 183, donde se modifican ciertas situaciones, se evalúa el tema con más detenimiento respecto a lo que se considera un trabajo riesgoso o peligroso, obligando a los empleadores que le entreguen funciones a las mujeres embarazadas que ellas puedan ejecutar sin resultar riesgosas para ella y para el que está por nacer, pero haciendo la salvedad de que será la autoridad competente la que determine qué actividades son riesgosas o no. De igual manera se establece la licencia de maternidad inicialmente de 12 a 14 semanas que tendrán que ser disfrutadas después del parto, las prestaciones médicas y las condiciones de su pago se mantienen de la misma forma como esta en el convenio anteriormente estudiado.

Como se ha podido evidenciar en el artículo elaborado, sabemos que con el tiempo las condiciones garantistas y de protección de la mujer en gravidez se ha fortalecido, intentando encontrar un equilibrio y justicia con igualdad, valor por el trabajo , se prohíbe el despido durante su licencia de maternidad , consagrándose un principio que toma fuerza con el pasar del tiempo y es el de brindar estabilidad laboral, a aquellos que por su condición ,se pueden ver expuestos a despidos de manera indebida.

## **REPERCUCIÓN DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO COLOMBIANO**

En el año 1981, aprueban la convención para la eliminación de las formas de discriminación, generando un trato igualitario tanto para hombres como mujeres en lo laboral, otorgándole a la mujer en gravidez:

- Trato igualitario, y acceso a cargos para todo tipo de contratación
- Derechos iguales tanto a hombre como mujeres.
- Igualdad en la remuneración y el cargo, seguridad social



Nuestra constitución también buscar enaltecer esa condición natural e inherente en la mujer, amparando el cuidado, protección, igualdad, para que la mujer no descuide ese rol fundamental que tiene en la sociedad y que pueda brindar los cuidados necesarios a sus hijos, demostrando una vez más que el interés del menor está por encima del interés del mayor, razón por la cual con el principio de estabilidad laboral se busca más que proteger a la mujer, es proteger la familia y a los niños.

La naturaleza de los tratados internacionales que se ratifican en la legislación colombiana hace parte fundamental del mismo, confiriendo que la maternidad adquiera un mayor grado de seguridad y protección, obligando al Estado a garantizar el cumplimiento de igual forma, constituyendo preceptos constitucionales.

### **FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

La constitución política de 1991, consagra en varios de sus apartados la protección de la mujer en estado de embarazo en el campo laboral, su artículo 43° reafirma que la mujer y el hombre tienen igualdad de derechos y que la primera no podrá estar expuesta a ninguna clase de discriminación por su estado de gravidez y que recibirá ayuda del estado por si llegare a encontrarse desempleada, a su vez el artículo 53° refiere la *“protección especial a la mujer, a la maternidad y al*

*trabajador menor de edad*" buscando enfatizar sobre el amparo a lo sujetos de especial protección. Como se ha estudiado en el presente artículo, hemos podido evidenciar que el principio de estabilidad laboral reforzada en estado de embarazo ha tomado fuerza, que con el tiempo se regulan y garantizan más condiciones por el bienestar de la mujer embarazada y del hijo que esta por nacer.

Aquí surgen muchas preguntas y variantes frente al tema, una de ellas sería como ¿cuál sería la razón de que la mujer pueda verse amenazada en su actividad laboral? las razones son claras, los controles, las incapacidades y el cuidado que se requiere en estas condiciones , hacen que la mujer interrumpa en varios momentos su actividad laboral y esta se vea afectada , por eso a el empleador no le genera tranquilidad tener una trabajadora embarazada, además de que así ejecute su labor de manera inapropiada o inadecuada, la ley y la jurisprudencia no le permitirán despedirla hasta que no culmine su proceso de gestación , licencia de maternidad y lactancia (Rivera Aguirre, 2014).

### **1.1 Fuero de maternidad**

El fuero de maternidad es la protección que la norma, la ley y la jurisprudencia en materia laboral ofrece a la mujer trabajadora en gestación o en lactancia, a no ser despedida sin previa autorización del inspector de trabajo, alcalde municipal o ministerio del trabajo.

Como lo refiere el artículo 240 del código sustantivo de trabajo hace referencia del fuero de maternidad de la siguiente manera:

**“ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano”.

Para configurarse el fuero de maternidad es necesario que el empleador conozca y compruebe la existencia del estado de gravidez de la trabajadora para que no se cometan así arbitrariedades que vulneren dicha protección, además de ser necesario que el despido de la mujer se haya realizado con ocasión o por causa del embarazo.

## **1.2 Disposiciones legales**

Existen diferentes disposiciones legales, la Corte Constitucional así lo ha manifestado, las cuales reconocen y le conceden una gran importancia a la estabilidad laboral reforzada.

El artículo 43 de la C.P , refiere que es responsabilidad del estado proteger la mujer embarazada y brindarle un fuero de maternidad, garantizándole su trabajo y mínimo vital.

El artículo 53 de la C.P manifiesta que tanto hombres como mujeres tienen igualdad de condiciones.

El artículo 240 de la C.P, manifiesta las excepciones para despedir a la mujer trabajadora en estado de gestación, donde se debe tener permiso del inspector de trabajo, del Ministerio del trabajo y demás autoridades autorizadas.

El artículo 239 del C.S.T, establece que, si se despide a una mujer trabajadora en estado de gestación, se presumirá que este fue con ocasión del embarazo, y se impondrán sanciones para quienes incumplan lo establecido en este precepto normativo.

## **CONCLUSIONES**

Una vez realizado el estudio sobre la estabilidad laboral reforzada en la maternidad, podemos concluir que las mujeres deben contar con garantías a nivel

constitucional que brinden una protección especial, otorgando un fuero de maternidad, para buscar el bienestar de la mujer y del que esta por nacer. La estabilidad laboral reforzada ha tenido avances y retrocesos en toda su historia, hasta el punto que se materializo en nuestro ordenamiento constitucional y se plasmo como un derecho y garantía ,surgiendo este amparo como un mandato en el campo constitucional , donde se ampara a la mujer cabeza de familia, se le brindan subsidios si en su estado de gravidez quedara desempleada, así como también La Corte Constitucional otorga una serie de condiciones para cuando proceda el amparo a la estabilidad laboral reforzada en la maternidad y que será necesario que el empleador conozca del estado de embarazo de la trabajadora para que de presentarse un despido para que no se presuma que este fue por causa o con razón de este. Los hombres también se han visto involucrados en el avance que ha tenido este amparo constitucional , debido a que ellos gozan de licencias de paternidad que busca esa protección especial de la familia y sobreponiendo el interés del menor sobre el del mayor , la llegada de un ser que necesita una especial atención y que hace parte fundamental de ese núcleo familiar y donde es necesario e importante el cuidado , la protección y la atención que brinde la pareja a ese nuevo miembro que llega a integrar la familia, este amparo constitucional no surge solamente para proteger los derechos laborales de la mujer gestante sino para proteger, y cuidar la familia, el interés del menor. En todo este artículo, hemos enfatizado con gran insistencia la

importancia y el papel fundamental que juega la mujer en el núcleo de la sociedad en la familia, la mujer es generadora de vida como el hombre lo es también, con la diferencia que es la mujer la que mantiene con vida y lleva a feliz término ese embarazo, razón por la cual la Corte por medio de jurisprudencia entrega una infinidad de derechos, y prohibiciones para proporcionar una amplia protección y que por su condición no se vea afectada en ningún campo, velando porque el campo laboral sea el primero en proteger para garantizarle ese mínimo vital, para que junto a ese menor pueda coexistir.

Así como se ha podido evidenciar avances, también surgen retrasos en la estabilidad laboral reforzada, en razón a que aún no existen garantías suficientes para darle protección definitiva a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y el interés del menor que esta por nacer , pues una vez la mujer culmine su proceso de gestación se deberá enfrentar a la crianza , manutención y cuidado del menor , situación que torna difícil en razón a que la mujer ha optado por tener que cumplir no solo con los deberes como madre y mujer sino también como trabajadora, teniendo que dejar a sus hijos en guarderías desde muy pequeños o al cuidado de señoras encargadas en estos oficios, así mismo se exponen a desventajas respecto a los hombres, debido a que existen muchas empresas que no proporcionan trabajo a las mujeres y que mucho menos se aventuran a contratar mujeres en estado de embarazo, presentándose un gran obstáculo para que se integre en el mundo laboral.

Es necesario señalar que desde tiempo atrás las mujeres se han visto expuestas a ser víctimas de acoso laboral, violencia sexual y tratos indignos, que así surjan garantías laborales con fines constitucionales, el empleador buscara la forma de burlar el sistema y no pagar lo que le corresponde a la mujer en esta condición de gravidez

Así mismo se encuentran en una situación de desventaja respecto a los hombres, ya que al no gozar de igualdad en condiciones salariales y prestacionales se genera un obstáculo para su participación en el mundo del trabajo. Es preciso señalar que, dentro del desarrollo de la relación laboral, las mujeres son susceptibles de ser víctimas de acoso laboral o violencia sexual y por ende hallarse en situación de vulnerabilidad, ante esto, la protección que otorga el fuero de maternidad se hace apenas necesaria para realizar los fines Constitucionales, pero que deberá ser mas rígida y tener un carácter de cumplimiento obligatorio, como amonestaciones a las empresas e incentivos a aquellas que contraten mujeres en estas condiciones, si bien es cierto la familia y su bienestar es lo primordial en un Estado Social de Derecho y que el Estado debe garantizar y culturizar por medio de programas a las empresas legalmente constituidas abolir la discriminación sexual que dilapidan todos esos derechos de las que son merecedoras las mujeres y que deberían tener un trato igualitario.

Desde tiempos remotos los empleadores han considerado la mujer como un ser expuesto, débil y de fácil vulneración, pero que con el paso del tiempo , la posición de la mujer en la sociedad toma un lugar principal y primordial en todas las situaciones de la vida cotidiana,, este principio que surge con un único fin de protección ha traspasado incluso a lo internacional por medio de convenios, a lo nacional por medio de la ley, la norma , la jurisprudencia ,códigos y constitución ,convirtiéndose en un tema reiterativo, que se remonta en tiempos atrás y que desde el principio ,ha sido un tema interesante para discernir y estructurar, con el fin de que se subsanen aquellos vacíos jurídicos que aún existen.

A pesar que en estos tiempos existan tantas herramientas para impedir el abuso, explotación, violación de derechos laborales, este no deja de ser un tema que genere amplia discusión y lucha en nuestro ordenamiento jurídico, si bien es cierto que con el tiempo las crisis traen grandes mejoras, esto no evita que se susciten situaciones que requieran una intervención de autoridades específicas de manera inmediata, a pesar de que existe una infinidad de prohibiciones se sigue quebrantando la posición que adquiere la mujer trabajadora en estado de embarazo desde tiempo atrás, y la desmejora que se le pueda generar a una madre .

En Colombia visualizamos en los medios de comunicación como redes, medios audiovisuales, radio, medios digitales entre otros, como la mujer sea cabeza de



hogar o casada, tiene obligaciones sin importar su situación y en casi la mayoría de los casos es quien debe llevar el sustento a su hogar. Por tal motivo se busca el nacimiento de nuevos derechos.

La Corte Constitucional, hace que la estabilidad laboral reforzada no sea únicamente un derecho, sino que aclara y reafirma la prohibición del despido a una mujer en estas condiciones y que no conforme con esto también establece los mismos derechos para su cónyuge o compañero, pues infinidad de sentencias han salido sobre este tema, porque a ese cónyuge o compañero permanente también se le genera una estabilidad laboral reforzada ,siempre y cuando sea quien lleva el sustento a la casa y sea el único que cuente con la oportunidad de participar de la vida laboral.

Por todo lo estudiado y analizado en este artículo la conclusión central , está en establecer mayor rigor en la imposición de sanciones a los empleadores que olviden la prohibición de desmejorar las condiciones de la mujer trabajadora en estado de embarazo, porque ahora no solamente es proteger a este sujeto ,sino que se le debe proporcionar una especial protección constitucional al neonato.

## BIBLIOGRAFIA

(s.f.). Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/estabilidad-laboral-reforzada-de-embarazadas-y>

Corte Constitucional. (2002). *Sentencia T-42 de 2002*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-1042-02.htm>

Corte Costitucional . (2002). *Sentencia T-1042 de 2002*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-1042-02.htm>

Cuervo Camargo, M. B. (2018). *Análisis Jurisprudencial en Relación a la Protección Laboral Reforzada de la Mujer*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22939/1/An%C3%A1lisis%20Jurisprudencial%20en%20Relaci%C3%B3n%20a%20la%20Protecci%C3%B3n%20Laboral%20Reforzada%20de%20la%20Mujer%20Embarazada%20en%20.pdf>

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22939/1/An%C3%A1lisis%20Jurisprudencial%20en%20Relaci%C3%B3n%20a%20la%20Protecci%C3%B3n%20Laboral%20Reforzada%20de%20la%20Mujer%20Embarazada%20en%20.pdf>. (s.f.).

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22939/1/An%C3%A1lisis%20Jurisprudencial%20en%20Relaci%C3%B3n%20a%20la%20Protecci%C3%B3n%20Laboral%20Reforzada%20de%20la%20Mujer%20Embarazada%20en%20.pdf>. Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22939/1/An%C3%A1lisis%20Jurisprudencial%20en%20Relaci%C3%B3n%20a%20la%20Protecci%C3%B3n%20Laboral%20Reforzada%20de%20la%20Mujer%20Embarazada%20en%20.pdf>.

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/estabilidad-laboral-reforzada-de-embarazadas-y>. (s.f.).

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/estabilidad-laboral-reforzada-de-embarazadas-y>. Obtenido de

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/estabilidad-laboral-reforzada-de-embarazadas-y>:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/estabilidad-laboral-reforzada-de-embarazadas-y>

Ortiz Ramos, C. A. (2018). *LA OIT Y LA ONU FRENTE A LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL*.

Obtenido de

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/7304/5.%20IMPRIMIR%20LA%20OIT%20Y%20LA%20ONU%20FRENTE%20A%20LA%20GARANT%C3%8DA%20DE%20LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA%20DE%20LA%20MUJER%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz Ramos, C. A. (2018). *La OIT y la ONU frente a la garantía laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo*. Obtenido de

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/7304/5.%20IMPRIMIR%20LA%20OIT%20Y%20LA%20ONU%20FRENTE%20A%20LA%20GARANT%C3%8DA%20DE%20LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA%20DE%20LA%20MUJER%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA%20DE%20LA%20MUJER%20EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera Aguirre, C. D. (09 de mayo de 2014). *La protección de la estabilidad reforzada de la mujer de la mujer en estado de embarazo*. Obtenido de file:///C:/Users/ltorres/Downloads/Dialnet-LaProteccionDeLaEstabilidadReforzadaDeLaMujerEnEst-4863667.pdf