

PROTOCOLO PARA LA DEFENSA DEL FUERO DE MATERNIDAD POR MEDIO
DE LA ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA DE LAS TRABAJADORAS
USUARIAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA

DIANA CAROLINA LOPEZ CHAPARRO

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA
2016

PROTOCOLO PARA LA DEFENSA DEL FUERO DE MATERNIDAD POR MEDIO
DE LA ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA DE LAS TRABAJADORAS
USUARIAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA

DIANA CAROLINA LOPEZ CHAPARRO

CODIGO: 2102700

Trabajo de Grado para optar al título de
ABOGADO

Director:

DR. CARLOS EDUARDO ACEVEDO BARON

Co- Director:

MARELY CELY SILVA

Directora del Centro de Atención Laboral

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA

2016

DEDICATORIA

A mi madre, a quién amo y recuerdo.

A mi padre, a quien amo y me acompaña siempre.

A mi hijo, mi amor eterno.

A Luis Ernesto, mi compañero de vida.

AGRADECIMIENTOS

A Marely Cely y Ximena Gómez, por permitirme formar parte del Centro de Atención Laboral y ver desde allí la lucha de la clase trabajadora.

A Carlos Acevedo, mi director de proyecto de grado, quien con dedicación y paciencia me orientó hacia la concreción del presente escrito.

A Elga Rojas y Nora Terán por cada día que cuidaron de mi hijo para que yo pudiese terminar mi pregrado.

DIANA CAROLINA LÓPEZ CHAPARRO

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION.....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO	15
2. ALCANCE DEL TRABAJO	17
3. OBJETIVOS	19
3.1. GENERALES.....	19
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	19
4. METODOLOGÍA.....	20
5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	21
5.1. DESCRIPCION DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD	21
5.2. MISIÓN.....	22
5.3. VISIÓN	23
6. MARCOS DE REFERENCIA	24
6.1. MARCO DE ANTECEDENTES HISTORICOS.....	24
6.2. MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS.....	25
6.2.1. Normas Internacionales	25
6.2.2. Normas Nacionales	27
6.2.3. Jurisprudencia.	29
6.3. MARCO TEORICO	30
6.4. MARCO CONCEPTUAL	32
7. PROTOCOLO DE ATENCION EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. ...	37
8. EL FUERO DE MATERNIDAD	41
8.1. NORMAS INTERNACIONALES	41
8.2. NORMATIVIDAD EN COLOMBIA.....	49
8.3 JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL REFERENTE AL FUERO DE MATERNIDAD EN ESPECIAL LAS SU-070 DEL 2013 Y LA SU-071 DEL 2013	51

8.4. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LAS ACCIONES DE TUTELA POR FUERO DE MATERNIDAD PRESENTADAS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA.....	59
8.6. ACCIONES DE TUTELA PRESENTADAS PARA LA PROTECCION DEL FUERO DE MATERNIDAD.....	69
8.6.1. Caso Johana Garrido	69
8.6.2. Caso Ana Milena.	70
8.2.3. Caso Angie Juliana.	76
9. ACCIONES REALIZADAS EN EL MARCO DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA	79
9.1. PRIMER MES	79
9.2. SEGUNDO MES.....	81
9.3. TERCER MES	83
9.4. CUARTO MES.....	84
10. BRIGADAS JURÍDICAS REALIZADAS EN EL MARCO DE LA PRÁCTICA DEL CAL	86
10.1. BRIGADA JURÍDICA AL MUNICIPIO DE PUERTO WILCHES, SANTANDER-ACOSO LABORAL	86
10.2. BRIGADA JURÍDICA AL MUNICIPIO DE SAN ALBERTO, CESAR-SEGURIDAD SOCIAL	87
11. CONCLUSIONES	88
12. RECOMENDACIÓN.....	90
BIBLIOGRAFÍA.....	91
ANEXOS	96

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Logo CAL	21
Figura 2. Página principal CAL	37
Figura 3. Base de Datos CAL	38
Figura 4. Página de Inicio CAL	40
Figura 5. Tutelas por fuero de maternidad	59
Figura 6. Flujograma grado de protección	64
Figura 7. Acciones realizadas durante el primer mes de la práctica	79
Figura 9. Acciones realizadas durante el segundo mes de la práctica	84
Figura 10. Acciones realizadas durante el segundo mes de la práctica	85
Figura 11. Manual de Derechos Laborales, sobre el acoso laboral.	86

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Comparativa sobre el fuero de maternidad en diferentes países	46
Tabla 2. Pruebas	67

RESUMEN

TÍTULO: PROTOCOLO PARA LA DEFENSA DEL FUERO DE MATERNIDAD POR MEDIO DE LA ACCION CONSTITUCIONAL DE TUTELA DE LAS TRABAJADORAS USUARIAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA^{*}

AUTOR: DIANA CAROLINA LÓPEZ CHAPARRO^{**}

PALABRAS CLAVES: TRABAJO, MATERNIDAD, LICENCIA, EMBARAZO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

DESCRIPCIÓN: La práctica jurídica social es una modalidad de Trabajo de grado de la Escuela de Derecho- UIS que permite a los estudiantes materializar los anhelos de justicia que con tanto fervor han sido cultivados durante todo el pregrado. El Centro de Atención Laboral es un escenario en el cual se pueden concretar esos deseos, mediante el aprendizaje y apropiamiento de las necesidades de la lucha obrera.

Durante la ejecución de esta práctica se lograron fortalecer los conocimientos en el área de derecho laboral a través del acompañamiento brindado a los trabajadores que día a día buscan en el Centro de Atención Laboral asesoría y apoyo en la defensa de sus derechos laborales.

La finalidad del presente escrito es dar a conocer el protocolo, que fue diseñado y desarrollado a lo largo de esta práctica, tomando como base los diferentes casos presentados durante esta, los diferentes tipos de contrato que se abordaron y el alcance que tiene el fuero de maternidad dentro de la acción constitucional de tutela. El protocolo se elaboró teniendo como objetivo la eficacia de las acciones presentadas por los practicantes CAL teniendo en cuenta que es un tema que debe ser manejado por todos los estudiantes que ingresan a la institución para realizar su práctica socio jurídica.

^{*} Trabajo de Grado

^{**} Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Políticas. Director: Carlos Eduardo Acevedo Barón

ABSTRACT

TITLE: PROTOCOL FOR THE DEFENSE OF THE MATERNITY RIGHTS THROUGH THE CONSTITUTIONAL ACTION OF PROTECTION OF THE WORKERS THAT ASSIST TO THE WORK CARE CENTER*

AUTHOR: DIANA CAROLINA LÓPEZ CHAPARRO**

KEY WORDS: WORK, MATERNITY, MATERNITY LEAVE, PREGNANCY, STRENGTHENED STABILITY AT WORK.

DESCRIPTION: The social legal practice is a modality of work to get graduate of the Law School-UIS- This practice allows the students to bring to the reality all the aspirations of justice that were cultivated with devotion during the undergraduate phase. The Work Care Center is a scenario in which these wishes can be materialized, through the learning and appropriation of the needs of the workers struggle.

During the execution of this practice, knowledge in the Labor Law area was able to be strengthened, through the support provided to the workers who every day seek in the Work Care Center, advice in the defense of their labor rights.

The purpose of this writing is to show the protocol, that was designed and developed over this practice, taking into account the different types of contracts and the reach of the maternity leave within the constitutional action of protection. This protocol has as a purpose the effectiveness of the actions presented by the CAL members, given the fact that this subject has to be known by all of the students who enter this institution to make their socio legal practice.

* Work Degree

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Políticas. Director: Carlos Eduardo Acevedo Barón

INTRODUCCION

En Bucaramanga, el Centro de Atención Laboral funciona como entidad defensora de los derechos fundamentales, en especial aquellos referentes al trabajo. Hombres y mujeres de diferentes ocupaciones y/o profesiones acuden al CAL día a día, para que allí se les brinde asesoría para la solución de los conflictos suscitados en el ámbito laboral.

La práctica socio jurídica allí ejecutada, tiene como fin realizar un aporte en la defensa que de estos derechos se hace por medio de la acción constitucional de tutela. Específicamente se buscará fortalecer la protección de los derechos a la igualdad y al trabajo de la población femenina, materna o gestante, a quienes se les ha quebrantado su fuero de maternidad.

Una de las problemáticas que le sobreviven al progreso, y que afecta a la clase trabajadora, en singular, a las mujeres, es la violación masiva y constante de este fuero, que es la protección especial que deben recibir las trabajadoras en estado de gestación y durante los tres meses posteriores al parto.

Dado que, como se señala anteriormente, esta situación se presenta con frecuencia en la cotidianidad, a través del presente escrito se construirá un protocolo de atención y acompañamiento jurídico que permita agilizar y dar más eficacia al apoyo prestado por parte de los practicantes CAL, de manera que, aun cuando este no sea un tema ampliamente manejado por los estudiantes, ellos puedan, al momento de recibir la solicitud de asesoría, identificar la información relevante para la redacción de las acciones, el material probatorio pertinente y la protección a la que habrá lugar para cada caso.

Para la construcción de este protocolo se hará un recorrido por las normas internacionales, se explorará un poco sobre las condiciones mediante las que opera el fuero de maternidad en otros países del mundo, se estudiarán las normas nacionales y finalmente se aterrizará en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que ha sido la encargada de unificar los conceptos y elementos, que al fuero de maternidad conciernen.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

En el Centro de Atención Laboral (CAL) se brinda asesoría y acompañamiento jurídico a hombres y mujeres de cualquier estrato socioeconómico, no obstante, son los trabajadores de estrato uno, dos y tres, quienes más se ven en la necesidad de acudir a este tipo de asistencia, la cual es prestada a través de estudiantes de derecho en la etapa culminante.

De este grupo de personas, las mujeres que se encuentran en estado de gestación o que recientemente se han convertido en madres, son uno de los grupos que más buscan asesoría en la entidad.

Si bien es cierto, que desde la adopción de las primeras medidas para la protección de la maternidad, las normas jurídicas han mutado constantemente en aras de prever cada vez más beneficios para las mujeres que en esta condición se encuentren y que estas medidas de protección se hallan consignadas en leyes y/o convenios internacionales, el hecho de que las mujeres gestantes y/o madres de niños recién nacidos sigan siendo aún despedidas por esta razón, y que aún peor, esto aún se vea como una práctica natural en la sociedad, hizo que el presente proyecto se centrara en la manera de mejorar la asistencia que se brinda a estas mujeres por parte del Centro de Atención Laboral.

Dado que este tema ha tenido un desarrollo prolífico por parte de la legislación y de la jurisprudencia, se ha tornado en un asunto complejo, más aún para las personas que recién empiezan su caminar en el mundo jurídico, por lo que se trazó como objetivo de este escrito el determinar no solo el precedente jurisprudencial aplicable, sino qué documentos – acerbo probatorio, y qué fundamentos jurídicos se deben tener en cuenta para la elaboración de las acciones de tutela (posible desde la Sentencia C- 470 de 1997 con magistrado

ponente, Alejandro Martínez Caballero, que declaró el carácter fundamental del derecho a la especial asistencia y protección que el Estado debe brindar a la mujer durante el embarazo y después del parto) con miras a incrementar el nivel de éxito. Lo anterior sumado a la inexistencia de estudios, de un archivo previo, o de flujogramas de gestión que permitan establecer niveles de mejora dentro de la entidad de práctica.

Identificada esta problemática me he propuesto elaborar un protocolo que permita que cualquier asesor-practicante CAL, pueda contar con una herramienta que le facilite la prestación de un servicio más rápido y sobre todo eficaz, que es lo finalmente busca esta población en el Centro de Atención Laboral.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

La presente práctica jurídica tuvo como fin brindar un acompañamiento jurídico a las mujeres madres y/o gestantes que acuden al Centro de Atención Laboral de la ciudad de Bucaramanga, que han visto vulnerados sus derechos al trabajo y a la igualdad, al ser despedidas por sus empleadores en momentos en los que el ordenamiento jurídico ha previsto para ellas una protección especial.

Durante la ejecución de la práctica se atendieron y asesoraron más de 50 casos relacionados con la transgresión a los derechos laborales, sin embargo, y dado que este proyecto de grado está enfocado específicamente en aquellos casos en los que el fuero de maternidad fue infringido, se hará especial referencia a tres casos en los que se les dio acompañamiento efectivo a tres mujeres, que estando en estado de gestación fueron despedidas por sus respectivos empleadores.

En estos tres momentos se realizaron sendas acciones de tutela, cada una acorde a la realidad de los hechos de cada una de las accionantes y se obtuvo en dos de esos casos, la materialización de las pretensiones plasmadas en los escritos de tutela. En el desarrollo de las anteriores se evidenciaron algunos aspectos por fortalecer por parte de los estudiantes que allí realizan su práctica jurídica y es que, debido a que el tema del fuero de maternidad, como se ha mencionado anteriormente, ha tenido un gran desarrollo por parte de las altas cortes y en especial, por parte de la Corte Constitucional, este se ha tornado en un tema complejo, que no todo profesional del derecho y mucho menos estudiante, maneja.

En aras de mejorar el acompañamiento a este grupo poblacional, es que se trazó como objetivo, la construcción de un protocolo que servirá como ruta para cada estudiante que realice su práctica socio jurídica en el Centro de Atención Laboral,

de manera que este acompañamiento pueda ser en gran medida más rápido y efectivo.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERALES

Elaborar un protocolo para la recepción, asesoría y trámite constitucional de los casos en los que el FUERO DE MATERNIDAD/ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA se haya visto afectado.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Estudiar y analizar las normas nacionales e internacionales concernientes al FUERO DE MATERNIDAD.
- Examinar la jurisprudencia de la Corte Constitucional referente al FUERO DE MATERNIDAD, en especial las SU-070 del 2013 y la SU-071 del 2013.
- Realizar un análisis cualitativo y cuantitativo de las acciones de tutela presentadas en el Centro de Atención Laboral dentro de los 3 meses anteriores al inicio de la práctica y en la ejecución de esta.
- Construir un procedimiento que garantice la correcta atención a los casos de vulneración del fuero de maternidad.

4. METODOLOGÍA

La práctica en el CENTRO DE ATENCION LABORAL se desarrollará durante 16 semanas en las cuales se presentarán 4 informes al director de mi proyecto de grado, quien es el doctor CARLOS EDUDARDO ACEVEDO BARÓN.

Las tareas a ejecutar durante este tiempo serán:

- Recepción entrevista y asesoría a usuarios sobre los conflictos derivados de sus relaciones laborales.
- Orientación a las mujeres cobijadas por el fuero de maternidad sobre sus derechos en el trabajo.
- Análisis de las normas nacionales e internacionales existentes para la protección de la maternidad.
- Elaboración de las acciones de tutela para la protección del fuero de maternidad de las usuarias acudientes al Centro de Atención Laboral.
- Seguimiento al cumplimiento de las acciones de tutela entregadas.
- Participación activa en las brigadas jurídicas organizadas por el Centro de Atención Laboral.
- Estudio y análisis de las acciones presentadas dentro de los 3 meses anteriores a mi práctica y aquellas presentadas por mí durante mi permanencia en el Centro de Atención Laboral.
- Presentación mensual de un informe al director del proyecto de grado.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD

Figura 1. Logo CAL



La Organización- CAL es un proyecto desarrollado por dos de los sindicatos más fuertes del país, los cuales son la CUT y la CTC (Central Unitaria de Trabajadores y Confederación de Trabajadores de Colombia respectivamente) que presta atención jurídica de manera gratuita a los trabajadores y a las organizaciones sindicales para la defensa y reivindicación de los derechos al trabajo y a la seguridad social.

La atención se brinda a través de un grupo de personas conocedoras del área del Derecho Laboral, quienes son, estudiantes de Derecho de último año y se ofrece también un acompañamiento psicosocial a través de estudiantes de Psicología, Trabajo Social y Comunicación. Estos grupos son dirigidos por un abogada profesional especializada en el tema Laboral.

Aparte de los estudiantes el CAL cuenta con la participación de abogados profesionales voluntarios quienes también orientan las actividades en el CAL.¹

¹ Centro de Atención Laboral CAL. (2015). Que Hacemos | Centro de Atención Laboral CAL. [online] [Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/#.VtRjkTYIghY.email>.]

5.2. MISIÓN

Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio económica que viven miles de personas trabajadoras en el país.

Se ha desarrollado un modelo institucional de “Centro de Atención Laboral”, que incluye el establecimiento de órganos internos y la distribución de competencias, mediante la elaboración de un reglamento interno y de prácticas; un protocolo de recepción y atención de personas y el seguimiento de resultados de las acciones realizadas; un conjunto de herramientas para el desarrollo de relaciones interinstitucionales, entre las que se destacan convenios con instituciones universitarias y acuerdos de cooperación con instituciones públicas y privadas para el trabajo conjunto en la defensa de derechos laborales; diseño de estrategias para el acompañamiento a organizaciones sindicales que estén naciendo, creciendo o en proceso de innovación; diseño de estrategia para la identificación en los CAL de casos estratégicos o emblemáticos, en donde el impedimento para su defensa se da por una norma o jurisprudencia que impide el ejercicio del derecho, estos casos se identifican en los CAL y se llevan a cabo con abogados externos y un modelo de gestión administrativa y financiera que permiten realizar las actividades con un alto índice de cumplimiento de las metas fijadas y ejecutar la disponibilidad presupuestal de una manera eficaz, eficiente y transparente.²

² Centro de Atención Laboral CAL. (2015). Misión | Centro de Atención Laboral CAL. [online] [Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/#.VtRjkTYIghY.email>]

5.3. VISIÓN

“En el año 2017, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y sicosocial a trabajadores y trabajadoras del país”.³

³ Centro de Atención Laboral CAL. (2015). Visión | Centro de Atención Laboral CAL. [online] [Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/#.VtRjkTYIghY.email>]

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO DE ANTECEDENTES HISTORICOS

Durante gran parte de la historia, el papel de mujer como madre, fue considerado como un asunto menor, como un papel secundario y natural en la sociedad, que carecía de cualquier tipo de valorización.

En el siglo XVIII, el mundo alarmado por la tasa de mortalidad infantil que le amenazaba con una posible despoblación, hizo que los hombres, y sobre todo los gobiernos de los hombres analizaran el papel de las madres.

Los economistas afirmaban que la riqueza se construía gracias a la cantidad y calidad de sus habitantes. Pero eran principalmente los médicos quienes afirmaban que el hijo es el padre del hombre: de los cuidados que recibía dependía la salud física y moral del futuro adulto.

Fueron estos médicos quienes impusieron el dogma que todo niño concebido debía poder nacer y vivir en las mejores condiciones posibles La hecatombe de los lactantes se atribuyó al empleo de las nodrizas. Las clases medias que surgían repudiaron tanto a las nodrizas mercenarias, ignorantes, sucias e indiferentes a los sufrimientos de los bebés como también a la madre aristocrática que le negaba su leche al hijo traicionando la naturaleza. De esta manera la burguesía afirmaba a través de los médicos, sus propios valores.

Fue en ese momento que el cuerpo de la mujer se convirtió en la matriz del cuerpo social: había que readaptarlo a la función reproductora. El amor materno y la consagración total de la madre a su hijo se convirtió en un valor para la civilización y en un código de buena conducta. El cuerpo de mujer -primer refugio de cualquier

*ser humano-, se transformó en un espacio digno de atenciones y cuidados.*⁴

Después, en el siglo XIX, con el fortalecimiento de la industria, la creciente tasa de población, y la necesidad de impulsar el sistema económico, hicieron que en algunos sectores de la sociedad, más específicamente, en los menos favorecidos de esta, las mujeres debieran salir, como los hombres a trabajar fuera de sus hogares, a cumplir horarios extenuantes en fábrica para después llegar a su casa y volver al papel de madre abnegada. El primer país en reconocer el difícil rol de las madres trabajadoras fue Alemania, con Otto Von Bismarck, país que mediante una ley en 1878 dispuso para las obreras de las fábricas, la obligación de una licencia de maternidad después del parto.

Más tarde, en el año 1919 con el nacimiento de la Organización Internacional del trabajo, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, para reflejar la creencia que la paz universal y verdadera podía ser posible, se emitió el primer Convenio, que fue la primera norma internacional referente al fuero de maternidad, cual es, el Convenio 003.

En cada país el desarrollo de este fuero ha sido bastante diferenciado, lo que se demostrará en los siguientes capítulos, que dan cuenta de cómo funciona esta protección en cada país, y sobre todo, de cómo funciona ésta en nuestro país.

6.2. MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

6.2.1. Normas Internacionales. En el año 1945, después de la Segunda Guerra Mundial, nació la organización actualmente reconocida como Las Naciones Unidas, que tuvo como propósito “salvar de la devastación de los conflictos internacionales a las generaciones futuras”.⁵ Esta organización redactó una

⁴ OIBERMAN, Alicia, Historia de las madres en Occidente: Repensar la Maternidad.

⁵ Disponible en: <http://es.humanrights.com/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/>

Declaración que contiene treinta derechos fundamentales, los cuales se tienen como la esencia de una sociedad democrática. Dicho instrumento reconoció una protección y asistencia especial a la maternidad y a la infancia, por medio del segundo inciso de su artículo veinticinco. Este documento recibe el nombre de Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, de la cual Colombia es signataria.⁶

No obstante, no fue en este el primer instrumento jurídico que contemplaba una protección especial para las mujeres madres o gestantes. En 1919 había nacido otra Organización, comúnmente conocida como Organización Internacional del Trabajo, cuyo objetivo principal ha sido materializar la igualdad de oportunidades laborales y quien en este mismo año mediante el Convenio 3, puso en marcha unas reglas como medidas protectoras de la mujer durante el embarazo y en la época posterior al parto. Ulterior a este Convenio, esta misma entidad emitió el Convenio 103 en el año 1952, que ampliaba el campo de aplicación de dicha protección a las mujeres asalariadas de empresas industriales, no industriales y agrícolas, incluyendo también la duración de una licencia de maternidad de 12 semanas y el derecho de las madres de lactar a sus hijos, cometido para el cual debía ausentarse de sus horas de trabajo.⁷

También, en el año 1979, y dado que la discriminación de la mujer, en todos los campos, incluyendo el laboral, seguía existiendo, se expidió la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que entró en vigor en el año 1981 y que estipuló en su artículo 11 el derecho de las mujeres a la seguridad social durante el embarazo, la prohibición, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo y/o de licencia de maternidad y la implantación

⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos, texto [Disponible en : <http://www.un.org/es/documents/udhr/>]

⁷ GOYES, Isabel. Mujer, maternidad y trabajo en Colombia. Evolución legislativa y jurisprudencial con perspectiva de género. Pasto, Nariño. 2011. Pág.58

de una licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, de manera que el rol de madre y trabajadora pudiesen ser conciliables.

Años después, en el 2000, la Organización internacional del Trabajo, volvió a elaborar un Convenio, el 183, sobre la protección de la Maternidad, estableciendo que: “las prestaciones pecuniarias deberían ser suficientes para asegurar a la mujer, el mantenimiento a sí misma y a su hijo, en condiciones adecuadas de salud y un nivel de vida adecuado, el cual debía ser suministrado por la seguridad social, por fondos públicos o de manera determinada por la ley y la práctica nacional, de manera que estos costos no recaigan en quienes las contratan, protegiéndolas de la discriminación en el mercado laboral.”⁸

6.2.2. Normas Nacionales. En cuanto al panorama nacional, la normatividad que protege a la maternidad se fundamentó en la necesidad de guiarlas en su ingreso al mercado laboral.

En 1931, mediante la ley 129 se ratificaron los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, del 1 al 26, entre los cuales se encuentra el CO-03 sobre la Protección a la Maternidad.

En el año 1938 se expidió el Ley 53, por medio de la cual se disponían algunas medidas para la protección de la maternidad entre las cuales se contemplaba el derecho de esta a una licencia remunerada de 8 semanas después del parto y la prohibición de su despido sin justa causa dentro de los tres meses anteriores o posteriores al parto.⁹

⁸ Organización internacional del Trabajo, Notas OIT sobre el trabajo y la familia, Protección a la maternidad. [Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189333.pdf]

⁹ Texto de la Ley 53 de 1938 disponible en: http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0053_1938.htm#1

En este mismo año, la ley 197 modificó la protección de los 3 meses anteriores al parto, para ampliarlo a toda la etapa del embarazo.

Después de esta ley, vino el Decreto 1632 de 1938, en el que se dispuso como derecho de la madre, el amamantar a su hijo cada tres horas, durante los primeros 6 meses de edad y el deber del patrono de dar previo aviso al respectivo Inspector de Trabajo, en caso de tener justa causa para despedirla.¹⁰ También en este año, el decreto 2350 dispuso la presunción del despido cuando ha tenido lugar sin el concepto favorable de las autoridades respectivas.

Posterior a estas leyes, se expidieron los Decretos 2663 y 3743 de 1950, compilados hoy en el Código Sustantivo del Trabajo, que reiteraban la prohibición de despedir a las mujeres embarazadas sin cumplir con los procedimientos legales.

Ya finalizando el siglo XX aparece la ley 50 de 1990, norma bastante polémica en el país ya que su articulado fue denunciado como “norma deslaborizadora”. En cuanto a la protección de la maternidad; incrementó la duración de esta de 8 a 12 semanas, extendió la licencia a las madres adoptantes de menores de 7 años y a los padres adoptantes en caso de que estos carecieran de cónyuge o compañera.

Seguidamente, apareció la ley 755 de 2002, comúnmente conocida como la ley María, que modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo mediante la cual se introdujo la licencia remunerada de paternidad a favor del cónyuge o del compañero permanente.

¹⁰ Texto del Decreto 1632 de 1938 [Disponible en: http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1632_1938.htm]

Finalmente, la ley 1468 de 2011 dispuso el aumento de las semanas concebidas para la licencia de maternidad, de 12 a 14.¹¹

Actualmente, avanza en el Congreso de la Republica un Proyecto de ley que propone aumentar la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas.

6.2.3. Jurisprudencia. Para el desarrollo del presente escrito se tendrán en cuenta las Sentencias proferidas por la Corte Constitucional que han marcado la pauta en cuanto a la protección a la maternidad, desde que el derecho a la igualdad y al trabajo de la mujer eran considerados como derechos no fundamentales (T-527 de 1992) y por ende negando su protección por medio de la acción de tutela, pasando por la C-470 de 1997, mediante la que la Corte Constitucional señaló que “ el reintegro es solo uno de los mecanismos posibles de protección” dejando el camino abierto para que se pudiese pretender un tipo de protección diferente en los casos que así lo merecieran. En 1998 en sentencia T373 de 1998 por fin se declara el derecho a la igualdad de las mujeres embarazadas, como un derecho fundamental. En esta providencia la Corte Constitucional también se encargó de enumerar unos elementos fácticos que debían demostrarse por parte de la accionante en aras de que se le concediera el amparo pretendido.

Ya para el año 2013, y debido al extenso desarrollo por parte de la Corte Constitucional del tema de la protección a las madres y gestantes, esta decidió emitir las sentencias unificadoras SU-070 y SU-071 de 2013 mediante las que se aclararon a qué medidas de protección podían aspirar las trabajadoras, dependiendo de la modalidad de contrato contraído con sus respectivos empleadores y de si habían o no informado sobre su estado a los últimos.

¹¹ La información con la que se construyó este marco fue extraída de: Isabel Goyes Moreno. (2011). Mujer, Maternidad y Trabajo en Colombia. 5 de noviembre de 2016, de Universidad de Nariño Sitio web: <http://ciesju.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2012/12/Mujer-maternidad-y-trabajo-en-Colombia.pdf>

Las anteriores providencias serán analizadas más extensamente en el capítulo dispuesto para ello.

6.3. MARCO TEORICO

Para abarcar el tema de la protección de la maternidad, primero hablaremos de la mujer trabajadora, más específicamente de la madre trabajadora. Para esto echaremos un breve vistazo al análisis hecho por la profesora de Sociología de la Universidad de California, Sharon Hays, quien en su libro “Contradicciones de la maternidad” pone de manifiesto la realidad que viven hoy día, la mayoría de las familias. Plantea que existe una ideología de maternidad intensiva, que domina las sociedades occidentales y aconseja a las madres invertir enorme cantidad de tiempo, dinero y energía en el cuidado y educación de sus hijos. Por otro lado, existe la lógica de búsqueda del máximo beneficio individual, que impera en la mayoría de las esferas de las sociedades capitalistas, en la que cada individuo debe buscar de manera racional el máximo beneficio y poder. Sin embargo, pone en evidencia el hecho de que cada vez más, las mujeres se hacen partícipes de una y otra, al tratar de conciliar estas dos lógicas que aparentemente son la antítesis una de la otra, que hace que las mujeres cumplan con prácticamente dos turnos de trabajo.

A este tema también se refirió la pensadora marxista Alexandra Kolontai, quien le dio gran importancia a la maternidad y a la necesidad de colectivizar las consecuencias de la maternidad de las mujeres, como una responsabilidad social, que el Estado debía asumir. Consideraba que la carga de la maternidad y los cuidados en las mujeres era un resultado de la explotación de la sociedad capitalista, y también pensaba, que mediante la colectivización del trabajo doméstico y del cuidado, se liberaría a la madre obrera de la triple jornada como trabajadora en la fábrica, como ama de casa y como cuidadora de sus hijos. Alexandra abogaba por que el Estado asegurara a la madre trabajadora en los

primeros meses de vida del recién nacido, mientras este necesitara ser amamantado, para después colectivizar el trabajo doméstico, de cuidado y de educación que la maternidad implicaba, sin que en ningún momento pudiese la sociedad tradicional burguesa y capitalista, quebrantar las relaciones entre padres e hijos.¹²

Para el feminismo postmoderno, la maternidad es una condición femenina, que lejos de ser rechazada, puede ser la fuente de una real identidad y emancipación siempre y cuando, la misma proceda de un acto de autonomía femenina, la que previo conocimiento de todas las implicaciones que acarrea la madre, decida de manera libre esta opción, la que correspondiendo por igual a madre y padre, no imposibilita para otros el desarrollo personal, intelectual y político.

A la conclusión que se puede llegar de las diferentes posturas anteriormente expuestas es que el hecho mismo de ser madre y trabajadora supone en muchos casos la realización de actos heroicos, dadas las extensas jornadas que cada tarea requiere, por lo que las prerrogativas a ellas concedidas deben modificarse al ritmo de las necesidades que se precisen.

Se considera que, no suficiente con los obstáculos que la triple jornada supone para las madres, la violación al fuero de maternidad, representa para la familia una verdadera dificultad que pone en riesgo no solo su bienestar de la madre sino la de sus crías. Es por esto que este proyecto se ha propuesto hacer más fácil y rápida la atención a las mujeres de la clase obrera, de economía precaria y con triple jornada de trabajo (madre, ama de casa y trabajadora).

¹² Aleksandra Kollontái (1872-1952) nacida el 31 de marzo de 1872 en San Petersburgo. Pertenecía a una familia aristocrática rusa de origen ucraniano. Para ella, como para muchos socialistas, era necesario eliminar el concepto de la familia patriarcal opresora y trasladar la responsabilidad de los hijos y el hogar a la sociedad. Para ello, Lenin y Kollontai imaginaron *una red de instituciones como casas-cuna y guarderías, restaurantes y lavanderías públicos, que liberaran a las mujeres de las tareas del cuidado de los niños y de la casa.* *Historia de las mujeres, una historia propia.* Bonnie S. Anderson y Judith P. Zinsser. Pág. 794

6.4. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se expondrán los conceptos más representativos y significativos a tener en cuenta para entender mejor el desarrollo del proyecto y su producto:

PROTOCOLO: Conjunto de reglas que se establecen en un proceso de actuación científica, técnica o médica. ¹³

ESTADO SOCIAL DE DERECHO: Según la sentencia SU. 747 /98 de la Corte Constitucional, el Estado de Derecho se refiere a que la actividad del Estado está regida por normas jurídicas, y sobre todo, la Constitución. Con el término social, señala la corte, se refiere a que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarla a los asociados condiciones de vida digna, es decir que el Estado no se debe reducir a exigir de este que no interfiera en las libertades de las personas sino que también exige que el mismo se ponga en movimiento para contrarrestar las desigualdades sociales existentes y para ofrecerle a todos las oportunidades necesarias para superar los apremios materiales.

DERECHOS FUNDAMENTALES: En la sentencia T-227 de 2003 expresó la Corte: 'los derechos fundamentales son aquellos que (i) se relacionan funcionalmente con la realización de la dignidad humana, (ii) pueden traducirse o concentrarse en derechos subjetivos y (iii) encuentran consensos dogmáticos, jurisprudenciales o de derecho internacional, legal y reglamentario sobre su fundamentalidad.¹⁴

ACCION DE TUTELA: Es el mecanismo de protección creado a partir del artículo 86 de la Constitución Política de 1991 y desarrollado a través del decreto 2591 de 1991 la cual busca preservar los derechos fundamentales de las personas cuando

¹³ Significado de Protocolo del Diccionario de la Real Academia Española. Disponible en <http://dle.rae.es/?id=USpE7gq>

¹⁴ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-227 de 2003 M.P. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT.

estos se vean amenazados por la acción o omisión de cualquier autoridad pública.

15

TRABAJO: El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana.¹⁶

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991 dispone que; “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”¹⁷

DERECHO AL TRABAJO: De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución, el trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. La Corte Constitucional ha destacado que esa especial protección se predica no solamente de la actividad laboral subordinada, regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, sino que la misma se extiende a otras modalidades, entre las cuales se cuentan aquellas en las que el individuo lo ejerce de manera independiente, puesto que, más que al trabajo como actividad abstracta se protege al trabajador y a su dignidad.¹⁸

EMBARAZO: período del desarrollo de un animal vivíparo en el útero materno, desde la fecundación del óvulo hasta el momento del parto.¹⁹

¹⁵ CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. Artículo 86.

¹⁶ Un.org. (2016). *Programas y actividades del Sistema de las Naciones Unidas por tema*. [online] [Disponible en : <http://www.un.org/es/globalissues/work/>]

¹⁷ CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. Artículo 25.

¹⁸ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-645/11 Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

¹⁹ Concepto de embarazo. [Disponible en <http://www.biodic.net/?s=embarazo>]

LICENCIA: Es la facultad o permiso atribuido a una persona para ejercer una actividad, o gozar de ciertas libertades o concesiones fuera de las ordinarias, por situaciones particulares.²⁰

LACTANCIA MATERNA: es un término usado en forma genérica para señalar alimentación del recién nacido y lactante, a través del seno materno.²¹

PUERPERIO: Se denomina puerperio o cuarentena al periodo que va desde el momento inmediatamente posterior al parto hasta los 35-40 días y que es el tiempo que necesita el organismo de la madre para recuperar progresivamente las características que tenía antes de iniciarse el embarazo.²²

ABORTO: La palabra aborto proviene del término latino (abortus), ab: privación, y ortus: nacimiento. Su traducción sería: sin nacimiento.

Por lo tanto, el aborto es la interrupción del desarrollo del embrión durante el embarazo, cuando aún no ha alcanzado la madurez fetal, o capacidad suficiente para vivir por fuera del útero.²³

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Según sentencia T-041/14 con Magistrado Ponente, Luis Ernesto Vargas Vila es aquella “protección constitucional, que implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa

²⁰ Deconceptos.com. Concepto de licencia. [Disponible en: <http://deconceptos.com/general/licencia>. 2016]

²¹ Concepto de lactancia materna. [Disponible en: <http://tuxchi.iztacala.unam.mx/cuaed/comunitaria/unidad3/images/lactancia.pdf>]

²² Autónomos, S., Salud, B., Maternidad, E., cuarentena, P. and cuarentena, P. (2016). *Puerperio fisiológico o cuarentena*. [online] Sanitas. [Disponible en : <http://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/embarazo-maternidad/posparto/sin012072wr.html>]

²³ Profamilia - Entidad privada sin ánimo de lucro especializada en salud sexual y salud reproductiva que ofrece servicios médicos, educación y venta de productos a la población colombiana. (2016). *¿Qué es el Aborto? - Profamilia - Entidad privada sin ánimo de lucro especializada en salud sexual y salud reproductiva que ofrece servicios médicos, educación y venta de productos a la población colombiana*. [online] Disponible en: <http://profamilia.org.co/aborto/que-es-el-aborto/>

estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.²⁴

FUERO DE MATERNIDAD: Corresponde a una categoría jurídica en presencia de la cual se activan en nuestro orden jurídico obligaciones y prohibiciones excepcionales para el empleador, que concretan el mandato constitucional según el cual debe otorgarse a la mujer embarazada una *protección laboral reforzada*, la cual exige para su aplicación solo dos requisitos: (i) que exista una alternativa laboral que respalde una relación laboral de la cual es parte la mujer gestante, y (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia (3 meses siguientes) durante la relación laboral, de forma que si es despedida en estas condiciones, procede de inmediato el reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad.²⁵

MÍNIMO VITAL: Según sentencia T-581^a/11 de la Corte Constitucional, “*El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración*

²⁴ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-041/14 con Magistrado Ponente, LUIS ERNESTO VARGAS VILA

²⁵ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-.082/12. M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

*tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana”.*²⁶

²⁶ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-581ª/11 MP. MAURICIO GONZALEZ CUERVO.

7. PROTOCOLO DE ATENCION EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL.

En un primer momento, el usuario se entrevista con la auxiliar administrativa, quien toma los datos que indica la siguiente foto de pantalla del sitio web y los ingresa en la base de datos del CAL.
<http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf>²⁷

Figura 2. Página principal CAL

Bienvenido(a): Diana Carolina Lopez Chaparro - [dchaparro] - ROLE_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción
Seguimiento de acciones
Reportes

Información básica Usuario Información laboral Usuario Información Accion

Primer Nombre: Segundo Nombre:
Primer Apellido: Segundo Apellido:
Tipo Identificación*: - Seleccione -
Identificación: Depto residencia*: - Seleccione -
Municipio residencia*: - Seleccione - Localidad residencia: - Seleccione -
Dirección:
Correo Electrónico:
Teléfono 1*: Teléfono 2:
Celular: Grado escolaridad: - Seleccione -
Estrato: - Seleccione - Profesión: - Seleccione -
Genero*: - Seleccione - Identificación LGTB: - Seleccione -
Identificación Etnica: NO

Guardar Cancelar

- Nombres
- Apellidos
- Tipo de identificación
- Identificación.
- Departamento de residencia.
- Municipio de residencia.
- Localidad de residencia.
- Dirección.

²⁷ Tomado de página CAL. [Disponible en: <http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf>]

- Correo electrónico.
- Teléfono.
- Celular.
- Grado de escolaridad.
- Estrato.
- Profesión.
- Género.
- Identificación LGTB.
- Identificación étnica.

Seguidamente la auxiliar administrativa dirige al usuario al escritorio de alguno de los practicantes. El estudiante es asignado por la Auxiliar Administrativa según hora de entrada y cargas existentes al momento de la llegada del usuario, de manera que el reparto sea equitativo.

El estudiante asignado recibe al usuario y diligencia la base de datos con la siguiente información:

Figura 3. Base de Datos CAL

28

28 Tomado de página CAL. [Disponible en: <http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf>]

- Situación de desplazamiento.
- Afiliado EPS.
- Régimen de afiliación a Salud.
- Afiliado a pensiones.
- Afiliado a Aseguradora de Riesgos laborales.

A continuación se hace nuevamente una entrevista al usuario de manera más profunda y detallada, ahondando en los hechos objeto de asesoría o de inquietud del usuario. De esta manera se determina si el caso requiere de asesoría o la realización de algún tipo de acción jurídica. Así mismo se diligencia en la base de datos:

- ❖ Tipo de acción: Que puede ser caso u orientación.
- ❖ Tipo de caso: Psicosocial o trámite jurídico.
- ❖ Motivo de caso: acoso laboral, discriminación o violencia en el trabajo, formalización laboral, prestaciones económicas y derechos normativos, reparación colectiva sindical o seguridad social.
- ❖ Tipo de trámite jurídico: Acción de tutela, carta de renuncia motivada, concepto jurídico, cumplimiento de fallo de tutela, defensa ante el ministerio, derecho de petición, descargos, impugnación del fallo de tutela, incidente de desacato, insistencia ante la Corte Constitucional, liquidación de prestaciones sociales, memorial, queja por acoso laboral, querrela ante el Ministerio de Trabajo, Reclamación de pago, solicitudes administrativas, trámite ante el empleador.
- ❖ Tipo de infractor: Persona jurídica o persona natural.

Figura 4. Página de Inicio CAL

Bienvenido(a): Diana Carolina Lopez Chaparro - [dchaparro] - ROLE_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción
Seguimiento de acciones
Reportes

Información básica Usuario Información laboral Usuario Información Accion Seguimiento Caso

Fecha: 09/20/2016
Tipo de acción*: Caso
Tipo de caso *: - Seleccione -
Motivo caso *: - Seleccione -
Tipo de Infractor *: - Seleccione -

Guardar Cancelar

29

Diligenciado el sistema como se indicó anteriormente, se procede a elaborar la acción correspondiente, la cual se le entrega al usuario preferiblemente el mismo día. Se programa cita cuando se requiere de mayor tiempo o análisis para redactar la acción.

Es compromiso del USUARIO CAL presentar las acciones tal y como son entregadas por el practicante y de hacerlo por su propia cuenta y medios. Esto quiere decir que el acompañamiento del estudiante se agota en el momento de la entrega de la acción, de manera que es deber del usuario entregarla a la entidad destino y de INFORMAR al estudiante el desarrollo que tenga la acción para que de esta manera se le pueda BRINDAR SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES.

29 [Disponible en: <http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf>]

8. EL FUERO DE MATERNIDAD

Estudio y análisis de las normas internacionales & nacionales concernientes al Fuero de Maternidad.

El Fuero Constitucional de maternidad es la protección a favor de la mujer “durante el embarazo y después del parto, para que goce de especial asistencia y protección del Estado, y reciba de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”, orientado esto, no sólo a preservar su condición y bienestar, sino la vida y los derechos de quien está por nacer.”³⁰

Aunque la protección arriba mencionada se refiere a la mujer madre/ embarazada, que esté o no en una relación laboral, para el desarrollo del presente proyecto de grado se tendrán en cuenta aquellas mujeres que se encuentren dentro del marco de una relación laboral.

8.1. NORMAS INTERNACIONALES

La Declaración Universal de los derechos Humanos en su Artículo 25, estipula:

“Artículo 25

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

³⁰ COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia T-008 de 2013 Con Magistrado Ponente: NILSON PINILLA PINILLA.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”³¹

Esta disposición fue desarrollada a su vez en el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su articulado 10 numeral 2, que fue adoptada por Colombia mediante la Ley 74 de 1968.

“Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.³²

³¹ Texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>]

³² Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>]

También la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificado por Colombia mediante la Ley 51 de 1981, estableció:

“Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico.

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”³³

La Organización Internacional del Trabajo también ha diseñado una serie de instrumentos jurídicos, como resumiré a continuación, en su afán de establecer principios y derechos básicos en el trabajo respecto de la protección a la maternidad.³⁴

- Convenio 003 Sobre la Protección de la Maternidad de 1919. Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto: sobre la licencia de maternidad que para entonces era de 6 semanas después del parto, el derecho a prestaciones suficientes para la manutención de ella y su hijo y el derecho al descanso de media hora en caso de amamantar a su hijo.³⁵ Este convenio fue ratificado en Colombia el 20 de junio de 1933.³⁶

³³ Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [Disponible en : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>]

³⁴ Sobre los Convenios y las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. [Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>]

³⁵ Convenio 003 Sobre la Protección a la maternidad de 1919. OIT. [Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148]

³⁶ Ratificaciones de Colombia. [Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595]

- Convenio 103 sobre la Protección de la maternidad 1952. Establece que la duración del descanso tomado después del parto será fijada por la legislación nacional pero que no puede ser inferior a 6 semanas. Las interrupciones de trabajo a efectos de la lactancia deben contarse como horas de trabajo y remunerarse como tal.³⁷
- Convenio 183 Sobre la protección a la maternidad del año 2000. La licencia de maternidad debe tener al menos 14 semanas. SE PROHIBE EL DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA o durante la licencia de maternidad e incluso después de haberse reintegrado al trabajo por motivos relacionados con el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. Se reitera el derecho a la interrupción diaria del trabajo para la lactancia del hijo.³⁸
- Recomendación R095 obre la Protección de la Maternidad del año1952. Siempre que sea posible el descanso de maternidad debe ser prolongado hasta por 14 semanas. La asistencia médica debe comprender también la de especialistas en el hospital y hasta a domicilio para conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer así como su aptitud para el trabajo. Se recomienda también establecer facilidades para las lactantes, en tanto que “siempre que sea posible, las interrupciones para la lactancia de los hijos deberían representar una duración total de una hora y media y/o permitirse modificaciones en la jornada de trabajo”. igualmente se recomienda organizar instalaciones para la lactancia de los hijos fuera, pero cerca de la empresa.³⁹
- Recomendación 191 sobre la protección a la maternidad del año 2000. Se sugiere extender la duración de la licencia de maternidad hasta POR LO

³⁷ Convenio 103 sobre la protección a la maternidad. OIT. [Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO]

³⁸ Convenio 183 Sobre la protección a la maternidad del año 2000. OIT. [Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183]

³⁹ Recomendación R095 obre la Protección de la Maternidad del año 1952. [Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R095,/Document]

MENOS 18 semanas y prever una prolongación de la licencia de maternidad en caso de nacimientos múltiples. Se sugiere el establecimiento de otros tipos de licencias, relacionadas con el fallecimiento de la madre en el puerperio, enfermedad de la madre después del parto, licencia parental a la expiración de la licencia de maternidad, y la igualdad de la licencias cuando los padres son adoptivos.⁴⁰

Tabla 1. Comparativa sobre el fuero de maternidad en diferentes países

PAIS	CONVENIOS RATIFICADOS	LICENCIA DE MATERNIDAD	REMUNERACIÓN DE LA LICENCIA	QUIEN PAGA
ARGENTINA	COO3	90 días	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
BOLIVIA	C103	60 días	50% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
BRASIL	C103	17 semanas	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
CHILE	C103	18 semanas	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
COLOMBIA	COO3	14 semanas	100 %	SEGURIDAD SOCIAL
ECUADOR	C103	12 semanas	100 %	25% Empleador 75% Seguridad Social

⁴⁰Recomendación 191 sobre la protección a la maternidad del año 2000. OIT. [Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529]

CUBA	C003, C103 & C183	18 SEMANAS	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
HONDURAS	NINGUNO	10 semanas	100% del salario	33% Empleador 67% Seguridad Social
EL SALVADOR	NINGUNO	12 semanas	75% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
GUATEMALA	C103	12 semanas	100% del salario	33% Empleador 67% Seguridad Social
MEXICO	NINGUNO	12 semanas	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
VENEZUELA	C003	18 semanas	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
SUDAFRICA	NINGUNO	12 semanas	45% del salario	SEGURO DESEMPLEO DE
SUECIA	NINGUNO	480 días	75% durante 360 días; subsidio fijo durante 90 días restantes.	SEGURIDAD SOCIAL
REINO UNIDO	NINGUNO	52 semanas	90% de remuneración	SEGURIDAD SOCIAL
NORUEGA	NINGUNO	18 semanas (pueden tomar 26 adicionales)	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
HUNGRÍA	NINGUNO	24 semanas	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL

ESPAÑA	COO3, C103	16 semanas	100% del salario	SEGURIDAD SOCIAL
ALEMANIA	C003	14 semanas	100% del salario	Seguridad Social & Empleador
ESTADOS UNIDOS	NINGUNO	LA LICENCIA NO ES OBLIGATORIA. SE DEBE NEGOCIAR CON EL EMPLEADOR TANTO LOS DÍAS COMO LA REMUNERACIÓN.		

La información plasmada en la anterior tabla se basó en la información contenida en: Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras. Organización Internacional del Trabajo. [Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang-es/index.htm]

La información sobre la ratificación de los convenios fue obtenida de: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11001:":](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11001:) en la que se encuentran las ratificaciones de los convenios por cada país.

Sobre la Ratificación de los Convenios: “Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y tienen que enviar a la Oficina de la OIT, memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.”⁴¹

⁴¹ Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. [Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>]

Sobre la licencia de maternidad: “La licencia de maternidad es el tiempo para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios al recién nacido. Cuando es demasiado breve, las madres no pueden sentirse preparadas para retomar la vida laboral y tal vez abandonen a la fuerza el trabajo.”⁴²

Sobre la remuneración de la licencia: “Es la manera de garantizar a la mujer y a su hijo un nivel de vida adecuado” según escrito de La Maternidad y la Paternidad en el Trabajo, elaborado por el Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Guy Ryder en el año 2014.

8.2. NORMATIVIDAD EN COLOMBIA

Las normas nacionales se presentarán a continuación de acuerdo a su aparición en el tiempo y con los beneficios que cada una de ellas significó en la protección a la maternidad.

NORMA	PRERROGATIVAS
LEY 129 DE 1931	<p>Mediante la cual se ratificaron los Convenios de la OIT entre los cuales se encuentra el CO03. Como beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Licencia remunerada con una duración de 8 semanas o incapacidad entre 2 y 4 semanas para los eventos de aborto o parto prematuro. -Permisos de lactancia de 20 minutos cada tres horas. -Imposibilidad de despido por causa de embarazo o lactancia, esto es, 3 meses antes y 3 meses después del parto. -Prohibición de emplear a las mujeres embarazadas en trabajos insalubres peligrosos o nocturnos por tiempo superior a 5 horas después de las 7 de la noche.

⁴² RYDER, Guy. La maternidad y la Paternidad en el Trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. 2014. [Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf]

	<p>-Indemnización de 90 días adicionales a la indemnización que le corresponda según el contrato de trabajo respectivo, en caso de despido injustificado.</p> <p>-Indemnización multiplicada por dos si el despido era en incapacidad o licencia.</p> <p>-Multas entre \$20 y \$100 para los empleadores que vincularan mujeres embarazadas en actividades peligrosas, insalubres y nocturnas.</p>
LEY 53 DE 193	Con idéntico contenido a la ley 129 de 1931, que nunca fue reglamentada y en resumen fue letra muerta.
LEY 197 DE 1938	Se amplía la protección contra el despido, de 3 meses antes del parto, a toda la etapa del embarazo.
DECRETO 1632 DE 1938	Se dispone el deber del empleador de dar previo aviso al inspector de trabajo en caso de querer despedir a una mujer en estado de embarazo. También aclaró que la ley 53 era aplicable a empleadas y obreras de entidades tanto públicas como particulares.
DECRETO 2350 DE 1938	Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar sin el concepto favorable de las autoridades respectivas exigido por el artículo 10 del Decreto número 1632 de 1938.
DECRETOS 2663 Y 3743 DE 1950	Incorporados al Código Sustantivo del trabajo, reiteraron la prohibición de despedir a las mujeres embarazadas.
DECRETO 13 DE 1967	El despido en licencia de maternidad o en incapacidad proveniente de embarazo, acarrea su nulidad. <i>(Si bien la intención de este decreto era buena, la disposición por sí misma no logró afectar la realidad en la medida en que toda nulidad para ser tal requiere de un pronunciamiento judicial que así lo determine. Franqueada la puerta para la discriminación, pocas mujeres acudían a la justicia ordinaria laboral en reivindicación de sus derechos.)</i>
	-La duración de la licencia de maternidad se incrementó de 8 a 12 semanas.

LEY 50 DE 1990	-La licencia de maternidad se hizo extensiva a la madre adoptante del menor de siete años y al padre adoptante cuando carezca de cónyuge o compañera. -La posibilidad de la madre trabajadora de ceder al padre una de las semanas de la licencia de maternidad en la etapa del parto o en la fase inicial del puerperio.
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991	ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.
LEY 755 DE 2002	Mediante la cual se introdujo la licencia remunerada de paternidad a favor del cónyuge o del compañero permanente.
LEY 1468 DE 2011	Aumento de las semanas concebidas para la licencia de maternidad, de 12 a 14.

8.3 JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL REFERENTE AL FUERO DE MATERNIDAD EN ESPECIAL LAS SU-070 DEL 2013 Y LA SU-071 DEL 2013

La Corte Constitucional ha tomado posiciones distintas frente al tema de la protección a la maternidad. Si bien en la Constitución se estableció una protección especial para las madres en virtud de la importancia que tienen en su rol como gestoras de vida, por la importancia de la Familia para el Estado y la protección de los derechos del niño que está por venir, no siempre quedó claro si este derecho de protección especial estaba o no contenido dentro de los Derechos Fundamentales.

En un primer momento, la Corte Constitucional, mediante T-527 de 1992, negó esta posibilidad por considerar que la protección a la maternidad se contenía en el

apartado de la constitución referido a los derechos económicos, sociales y culturales, así:

“El carácter programático de la "especial asistencia y protección" que el Estado debe brindar durante el embarazo y después del parto; así como la ubicación de la norma contentiva de este predicado (Art. 43) dentro del Capítulo 2 del Título II referente a los derechos sociales, económicos y culturales, indican perfectamente el carácter no fundamental del derecho que se pretende hacer valer, y por ende, la improcedencia de la Acción de Tutela.”⁴³

La discusión se torna más relevante para efectos del bien jurídico protegido, cuando en sentencia C-470 de 1997, Magistrado Ponente: ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO la Corte Constitucional señala que, a más de la protección contenida en los artículos 239 constitucional y siguientes*, la norma del Código Sustantivo del Trabajo sólo es exequible si se entiende que contempla, además de la indemnización y el pago de la licencia de maternidad, el derecho a ser reintegrada al cargo en iguales o superiores condiciones, de la siguiente forma:

“La Corte procederá entonces a señalar en la parte resolutive de esta sentencia que el ordinal acusado es exequible, pero en el entendido de que, debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora

43 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-527 DE 1992. MP FABIO MORON DIAZ. [Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-527-92.htm>]

* "ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR: 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; 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.

durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Ahora bien, aunque el actor sólo impugnó el ordinal tercero del artículo 239 del CST, dado que éste sólo es inteligible dentro del precepto íntegro del que forma parte, y en vista de que las consideraciones que atrás quedan consignadas se refieren a la norma en su integridad, el pronunciamiento de la Corte se referirá a la totalidad del artículo 239 del estatuto laboral.”

Es viable resaltar, que en la sentencia de constitucionalidad, la Corte hizo referencia a la recomendación 105 de la OIT, de acuerdo con la cual el reintegro es sólo uno de los mecanismos posibles de protección; sin embargo, la recomendación, a la luz del derecho colombiano, es solo una norma supletoria, de acuerdo con lo normado en el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo.

En 1998, en una de las sentencias más importantes sobre el fuero de Maternidad, la T-373 de 1998, pues señala por primera vez que la mujer embarazada tiene un derecho fundamental a la igualdad, la Corte señaló:

“Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad". Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se

presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión.”

Según esta providencia los elementos fácticos que deben demostrarse para que el amparo transitorio proceda son:

“ ...

Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.

Que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso

Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.”⁴⁴

Sin embargo, en esta misma decisión, el juez aclara que dado que la tutela se caracteriza por ser un procedimiento preferente y sumario, no está sometido al rigor de un procedimiento ordinario común y corriente, por lo que, si se debaten cuestiones que deben someterse a más amplia controversia judicial, y no existe una plena prueba de las afirmaciones de las partes, el juez de tutela debe abstenerse de adoptar una decisión que pueda afectar derechos legales de alguna de las personas en litis.

Las afirmaciones de la Corte, de entrada respetuosa de la competencia de los jueces de la especialidad laboral, dieron lugar a una confrontación jurisprudencial que se mantendría para los años siguientes. En efecto, los jueces laborales

⁴⁴ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-373-98. MP. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ. [Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-373-98.htm>]

conservaban una posición jurisprudencial que reducía la protección a la maternidad a casos específicos. En resumidas cuentas la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideraba que el empleador debía tener conocimiento del estado de embarazo para que operase la protección del artículo 39, ya por comunicación formal, o por hecho notorio -5meses; además, la protección se hacía inoperante cuando la causal alegada era la terminación del vínculo o la obra, es decir, las causales de terminación previstas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el año 2008, la sentencia T-095 con magistrado ponente, HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, “propone nuevas razones a tener en cuenta en la aplicación de las reglas para verificar la procedencia del amparo excepcional por maternidad. Para la Corte las subreglas propuestas en la reiterada línea jurisprudencial en torno a la protección a la mujer gestante que trabaja deben estar encaminadas hacia la protección efectiva de sus derechos y del que está por nacer, de manera tal que la obligación de notificar al empleador no puede tomarse de manera rígida.”⁴⁵

En el año 2013, la Corte en aras de UNIFICAR las reglas jurisprudenciales aplicables para los casos en los que se viera afectado el FUERO DE MATERNIDAD, emitió las SU-070 & SU-071, ambas como se dijo anteriormente en el 2013.

En la SU-070 de 2013 con Magistrado ponente, ALEXEI JULIO ESTRADA, se estudiaron 33 casos en los que presuntamente se había vulnerado el fuero de maternidad, dado que las mujeres accionantes, que estaban en estado de embarazo, fueron desvinculadas de su trabajo.

⁴⁵ PABON MANTILLA, Ana Patricia, AGUIRRE ROMÁN, Javier Orlando. LA PROTECCION JURISPRUDENCIAL A LA MATERNIDAD EN COLOMBIA. Revista Diálogos de Saberes ISSN 0124-0021 JULIO- DICIEMBRE de 2009.

Respecto de esta providencia se pudo establecer que:

El conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora por parte del empleador no es requisito para conceder la protección, únicamente se tiene en cuenta para establecer el GRADO DE ESA PROTECCIÓN ya que, el conocimiento por parte del empleador da lugar a una PROTECCIÓN INTEGRAL Y COMPLETA y la falta de conocimiento da lugar a una protección diferente, basada en el principio de solidaridad y la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, para asegurar un ingreso económico a la madre.

El conocimiento por parte del empleador del estado de gravidez de la trabajadora no requiere mayores formalidades. Este se puede dar por medio de una notificación por escrito, por un hecho notoria o por la notificación de un tercero.

Cuando los contratos tienen una condición específica de terminación (la necesidad del servicio, objeto del contrato) se debe demostrar mediante la tramitación del correspondiente permiso ante el INSPECTOR DE TRABAJO O ALCALDE EN AQUELLOS LUGARES DONDE EL PRMER FUNCIONARIO NO SE ENCUENTRE, que la terminación no obedeció al hecho de que la trabajadora esté en estado de gravidez.

COMO MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

Esta providencia contempló como medidas de protección:

El reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento en que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad;

La orden de reintegro de la mujer embarazada o la renovación de su contrato, a menos que se demuestre que el reintegro o la renovación no son posibles.

Adicionalmente, en algunos casos procede la indemnización prevista en el artículo 239 del C.S.T. cuando hay conocimiento del estado de embarazo por parte del trabajador y se procede al despido sin justa causa.⁴⁶

Y en la SU-071 de 2013, también con Magistrado Ponente, ALEXEI JULIO ESTRADA, la Corte Constitucional estudió el caso de la señorita JOHANA ANDREA MARULANDA RUIZ, trabajadora en una EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES por medio de CONTRATO DE OBRA O LABOR.

“En aplicación de las reglas establecidas en la sentencia SU-070/13, la Corte Constitucional concedió el amparo de los derechos fundamentales de la señora Johana Andrea Marulanda Ruiz, vulnerados por la empresa de servicios temporales Serviola S.A., al decidir dar por terminado el contrato individual de trabajo en misión,, estando la accionante en embarazo.

De acuerdo con esas reglas, la acción de tutela era procedente en la medida en que: (i) la peticionaria solicita la protección laboral reforzada que deriva de la maternidad y que se concreta en la prohibición de ser discriminada por ocasión del embarazo y de otros derechos de rango fundamental, como el derecho a la seguridad social y al mínimo vital; (ii) existe legitimación por activa, porque la peticionaria es titular de los derechos fundamentales invocados; y por pasiva, porque tuvo un vínculo laboral con la empresa Serviola S.A., de modo que se encuentra en una situación de subordinación frente a esta; (iii) la acción se interpone como mecanismo subsidiario para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, debido a que el mínimo vital de la accionante se encuentra amenazado, en la medida en que se trata de una persona que sobrevive con un salario mínimo y no cuenta con otros medios para subsistir. Adicionalmente, al

⁴⁶ CORTE CONSTITUCIONAL. SU-070 DE 2013. MP ALEXEI JULIO ESTRADA. [Disponible en <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/SU070-13.htm>]

momento de impetrar la tutela, se trataba de un sujeto de especial protección que se encontraba en situación de indefensión debido a su estado de embarazo.

Teniendo en cuenta que el empleador no conocía el estado de gestación de la trabajadora que se encontraba vinculada mediante un contrato por obra o labor, y que la desvinculación de la accionante se dio una vez cumplida la obra (promoción y venta de productos comercializados), alegando esto como justa causa, la medida de renovación del contrato no procede, pues el empleador demostró que el objeto del mismo finalizó y que esta fue la única causa para darlo por terminado. De este modo, la protección debía consistir en el reconocimiento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud durante el periodo de gestación posterior a la terminación de su contrato. No obstante, en este caso concreto, esta orden fue reemplazada por el pago de la licencia de maternidad. Así mismo, dado que no se encontró demostrado el conocimiento del empleador del embarazo, no hubo lugar a ordenar la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo.⁴⁷

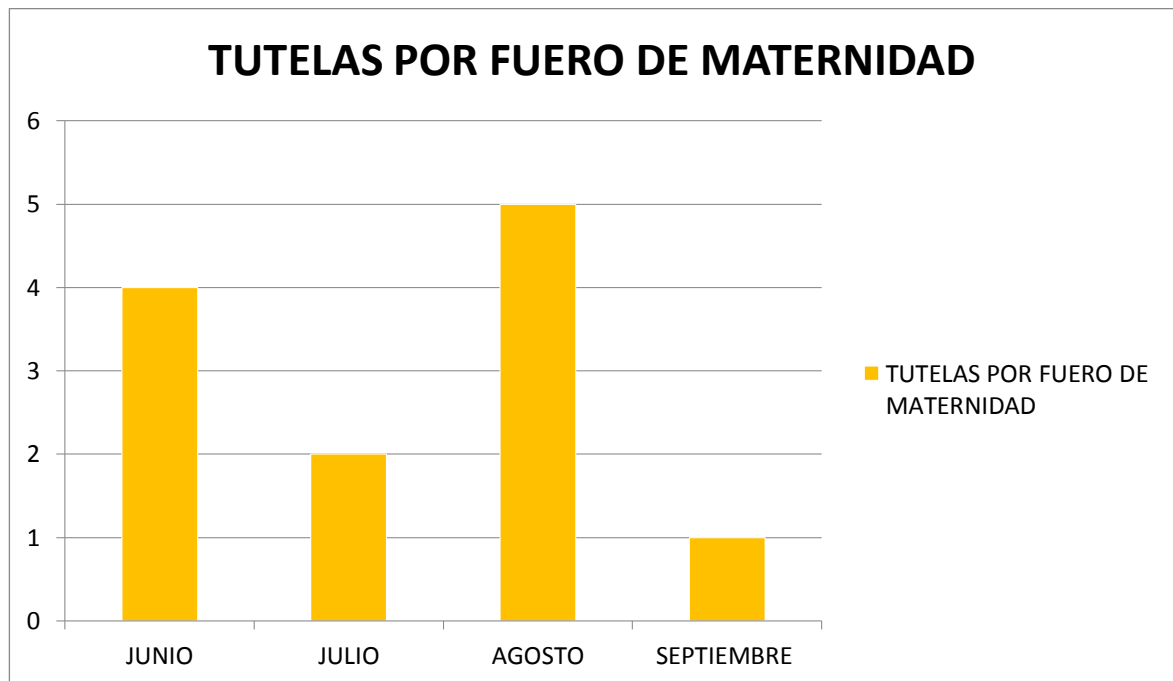
Finalmente la T-092 de 2016 con magistrado ponente: ALEJANDRO LINARES CANTILLO reiteró la verificación de estos dos presupuestos para que proceda la protección reforzada derivada del estado de embarazo:

⁴⁷ CORTE CONSTITUCIONAL, Comunicado No. 06 del 13 de Febrero de 2013. [Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/No.%2006%20comunicado%2013%20de%20febrero%20de%202013.pdf>]

PRESUPUESTOS	PARA DETERMINAR EL ALCANCE DE LAS MEDIDAS PROTECTORAS HAY QUE TENER EN CUENTA	MEDIDAS DE PROTECCIÓN
<p>La existencia de una relación laboral o de prestación de servicios “esta última cuando se esté frente a un contrato realidad”.</p> <p>Que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.</p>	<p>Modalidad de contrato.</p> <p>Conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador o contratista al momento de la desvinculación.</p>	<p>El reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud hasta que se genere el pago de la licencia de maternidad.</p> <p>Reintegro de la trabajadora.</p> <p>Pago de la indemnización prevista en el artículo 239 del C.S.T.</p>

8.4. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LAS ACCIONES DE TUTELA POR FUERO DE MATERNIDAD PRESENTADAS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA.

Figura 5. Tutelas por fuero de maternidad



En junio, la mayoría de acciones de tutelas presentadas por vulneración al fuero de maternidad, se elaboraron no en realidad por despidos injustificados o justificados durante el embarazo o el puerperio sino por la falta de pago oportuno de los salarios durante la licencia de maternidad por parte de los empleadores a las trabajadoras. Aunque es la EPS la obligada a realizar el pago de la licencia de maternidad a las madres trabajadoras, son los empleadores, quienes deben reconocer en un primer momento el pago del salario en aras de que sus trabajadoras puedan cuidar al recién nacido con dedicación y no tengan que iniciar trámites extenuantes y tediosos. Todas las tutelas presentadas por este motivo fueron afortunadamente concedidas en primera instancia.

En el mes de julio se elaboraron dos acciones de tutela, una de ellas fue la presentada por la usuaria JOHANA GARRIDO, la otra fue elaborada para una usuaria en similares circunstancias. Para ambos casos la protección al fuero de maternidad fue concedida en primera instancia.

Durante el mes de agosto, mes en el que se presentaron más acciones de tutela por despidos de mujeres embarazadas, de las 5 acciones presentadas, 2 tuvieron que ser impugnadas, una de ellas, porque el juez de tutela de primera instancia consideró que la parte accionada no tenía capacidad de pago, por lo que negó la protección, lo cual tuvo que ser reconsiderado en segunda instancia, resultando favorable. La segunda acción que tuvo que ser impugnada, fue negada en primera instancia porque el material probatorio allegado por parte de la usuaria no fue suficiente para que fuese evidente para el juez que existía la relación laboral que la accionante alegaba. Dicha acción fue impugnada sin éxito, ya que en segunda instancia fue confirmado el fallo.

Para el 7 de octubre de 2016 solo se presentó una acción de tutela por despido injustificado de trabajadora en gestación, sin que a la fecha se supiere del éxito o fracaso de dicha acción.

Por la experimentado respecto a las acciones de tutela que prosperaron, puedo decir que la mayoría de los juzgados de la ciudad de Bucaramanga tienden a ser bastante garantistas y obedientes a lo trazado por la SU-070 del 2013, en el sentido que, SIEMPRE conceden algún tipo de protección a las mujeres que estando embarazadas o en los 3 meses que le siguen al parto, fueron despedidas con o sin justa causa de sus trabajos, ordenando ya sea el reintegro y pago de salarios y seguridad social pendientes o la afiliación al sistema general de salud como dependientes de la parte accionada.

8.5. PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA LA DEFENSA DEL FUERO DE MATERNIDAD POR MEDIO DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Teniendo en cuenta las experiencias en el CAL en la protección del FUERO DE MATERNIDAD por medio de la acción de tutela y el objetivo principal de este trabajo, diseñaré a continuación una ruta de atención que permita no solo a la usuaria/madre tener noción de la operatividad de la acción y del éxito de esta sino que también ayude al estudiante/practicante a diagnosticar y prever las necesidades de cada caso para la elaboración de la acción.

Recepción: la secretaria del Centro de atención laboral hace la recepción y entrevista inicial a la trabajadora madre/embarazada. Como se señaló, recolecta los datos generales de la trabajadora para consignarlos en la base de datos.

Asignación del caso: Una vez la secretaria ha determinado que quien necesita atención por parte de los asesores CAL es una mujer con estabilidad laboral reforzada por maternidad, asigna el caso a uno de los practicantes, SOLICITANDO ANTES el apoyo por parte de los estudiantes de Trabajo social o Psicología que también realizan sus prácticas en el CAL. Lo anterior debido a que, la mayoría de mujeres en estado de embarazo y durante el pos parto, experimentan cambios de humor constantes o el llamado baby blues, un estado de

tristeza que afecta a casi todas las mujeres después de dar a luz⁴⁸. También en algunos casos se observó que las usuarias llegaban en estado de ansiedad y/o enojo debido al despido injusto que habían sufrido, por lo que se hace necesario el acompañamiento de los estudiantes de trabajo social/psicología, que puedan manejar mejor las situaciones que se puedan desencadenar a partir de, tanto el momento en el que la trabajadora relata su caso, como de las posibles soluciones que el practicante de derecho le dé sobre su situación.

Análisis del caso: El estudiante de derecho/practicante debe cuidadosamente hacerle las siguientes preguntas a la trabajadora, en aras de determinar si procede o no la acción de tutela:

Podría indicarme por favor, ¿Hace cuánto labora usted para la empresa X?

1. ¿Qué tipo de contrato mantenía con esta?
2. ¿Sabe cuál es su edad gestacional o cuantos meses de embarazo tiene?
3. ¿Le informó a su empleador sobre su estado de embarazo? ¿Cuándo?
4. ¿Sabe usted si su empleador tenía conocimiento de su estado de embarazo?
5. ¿Cuándo fue despedida de su trabajo?
6. ¿El despido se dio con o sin justa causa?
7. Le notificaron previamente la terminación de su contrato de trabajo?
8. ¿Sabe si su empleador tramitó algún tipo de permiso con el Ministerio de Trabajo?
9. ¿Le practicaron examen médico de egreso a la terminación del contrato?
10. ¿Se reflejó en este su estado de embarazo?
11. ¿Tuvo su empleador conocimiento de los resultados arrojados por este examen médico?

⁴⁸ El "baby blues" es una depresión leve, que ocasiona accesos de llanto, irritabilidad, ansiedad e insomnio. Se debe a la brusca bajada hormonal que se produce tras la expulsión de la placenta. Se calcula que este trastorno lo sufren entre el 12% y 14% de las nuevas madres y requiere tratamiento. [Disponible en: <http://www.crecerfeliz.es/Embarazo/Cuidados/embarazo-hormonas/cambios-humor-embarazo>]

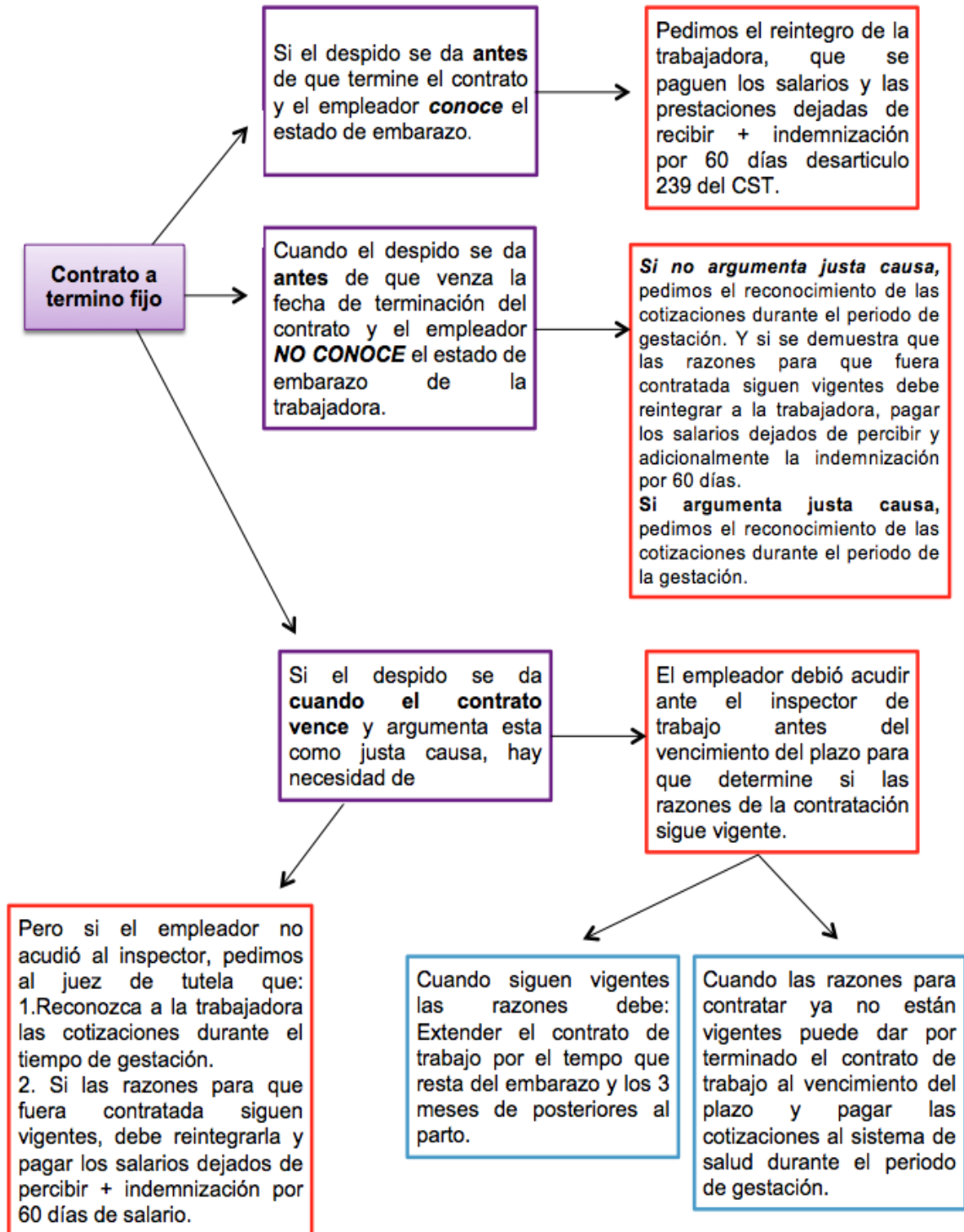
Cuando el contrato de trabajo es a término fijo o por obra o labor debemos preguntar, además de lo señalado anteriormente, si considera que las razones por las que fue contratada siguen vigentes, para de esta manera poder vislumbrar que tipo de protección procede.

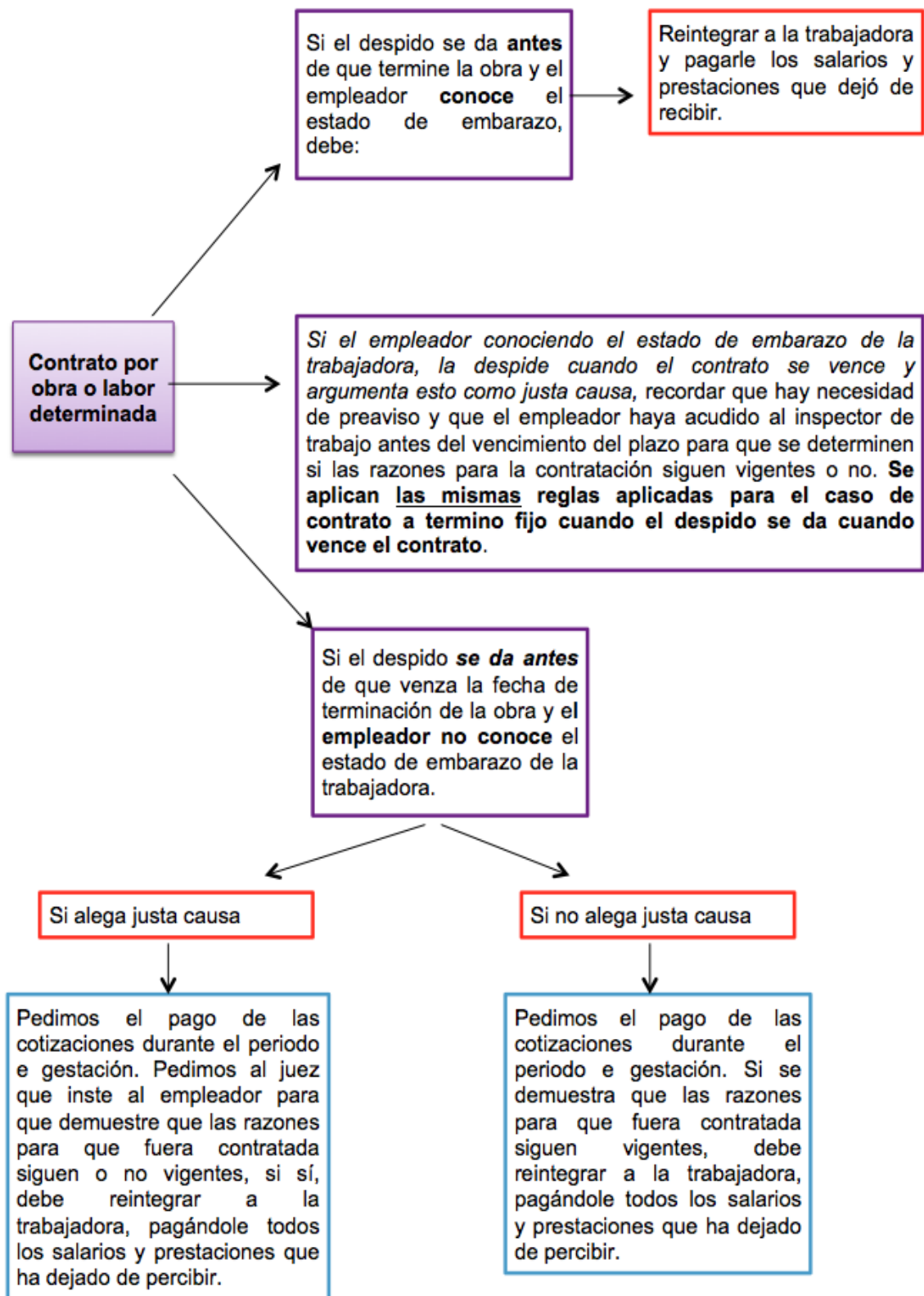
Aunado a lo anterior el estudiante debe tratar de indagar por las condiciones socioeconómicas de la trabajadora, para determinar así el grado de su estado de vulnerabilidad, para lo cual es necesario plantear de manera sutil las siguientes preguntas:

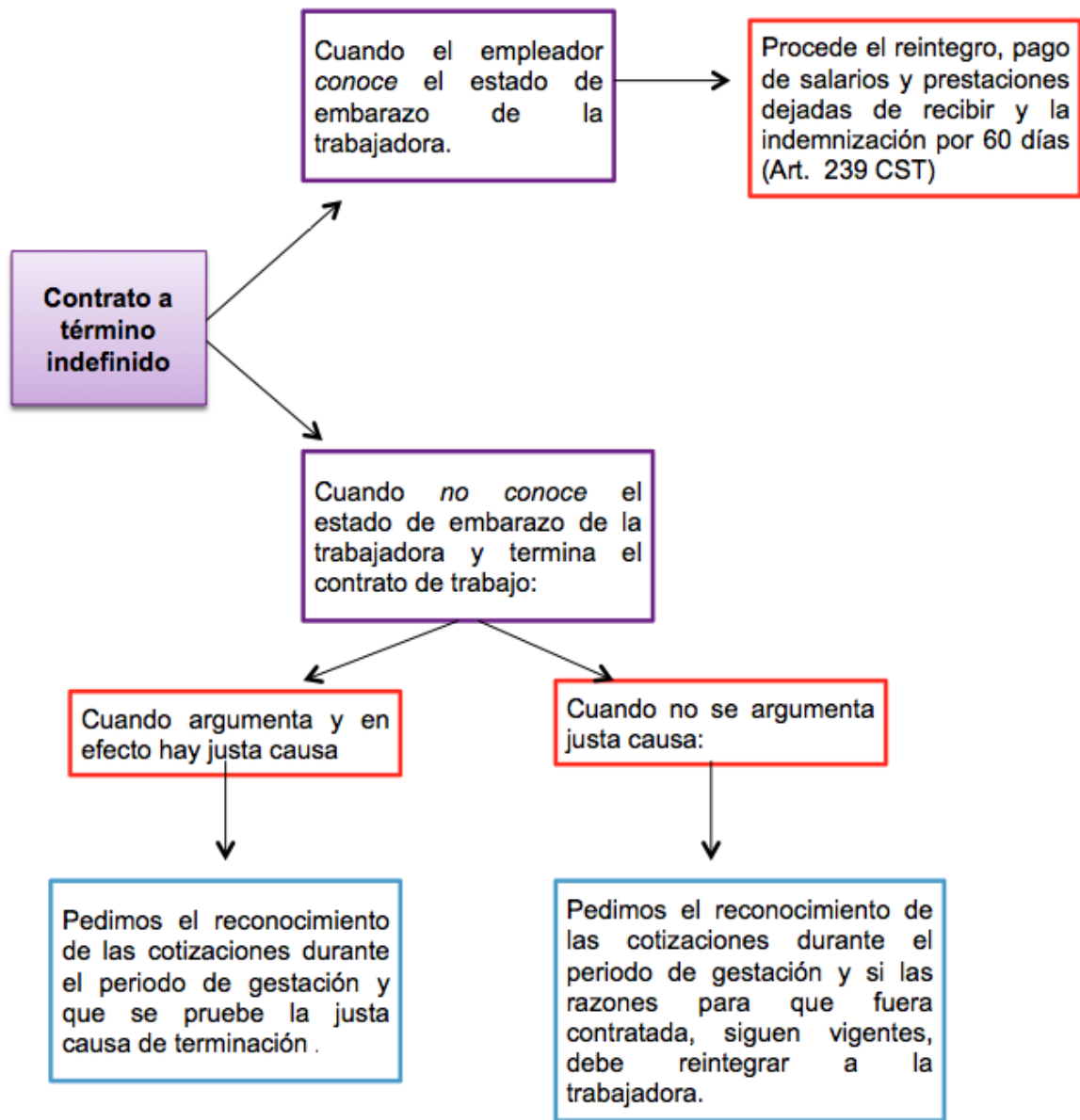
- a) ¿Podría decirme cual es el estrato de la vivienda en la cual reside actualmente?
- b) ¿Se encuentra usted afiliada al Sistema de Seguridad en Salud? O mejor dicho, ¿Tiene usted EPS? ¿Cuál?
- c) ¿Tiene usted hijos? ¿Cuántos?
- d) Podría indicarme por favor ¿Cuál es su estado civil? Soltera, casada o en unión marital de hecho (o también lo que popularmente se conoce como unión libre)
- e) Podría comentarme ¿Quién cubre los gastos de su hogar?

De acuerdo con el tipo de contrato de trabajo que la trabajadora manifieste, mantenía con su ex empleador y de acuerdo con los siguientes flujogramas, se podrá determinar el grado de protección que corresponde para cada caso:

Figura 6. Flujograma grado de protección







Cuando la mujer embarazada fue vinculada mediante Contrato con una Cooperativa de Trabajo Asociado o a través de una Empresa de Servicios temporales, hay que analizar la naturaleza de la actividad realizada, y si demostramos que existen los supuestos de una relación laboral la trabajadora gozará de la misma protección que los contratos a término fijo. Se entiende que hay conocimiento del empleador si conocen del estado de embarazo la

Cooperativa de Trabajo Asociado, la Empresa de servicios Temporales o la empresa beneficiaria del servicio.⁴⁹

Las pruebas a tener en cuenta variarán depende de cada modalidad de contrato de trabajo. Las que producto de la experiencia obtenida durante la práctica CAL, se consideran las más importantes son:

Tabla 2. Pruebas

TIPO DE CONTRATO	PRUEBAS
CONTRATO VERBAL	<p>Cualquier documento que pueda demostrar que había una relación laboral entre la futura accionante y la accionada (carné de ingreso, certificado de EPS o de AFP en donde se especifique si es independiente o dependiente y de quién).</p> <p>Historia clínica con edad gestacional.</p> <p>Carné de afiliación al Sistema de Salud.</p> <p>Declaración Extra Juicio en la que se evidencie el estado económico de la accionante.</p> <p>Declaración Extra Juicio de un testigo que pueda dar fe de la relación laboral existente.</p> <p>Copia de los Registros Civiles de los hijos que tenga la accionante.</p> <p>Copia de un recibo de servicio público, en el que se evidencie el estrato socioeconómico de la accionante.</p>
CONTRATO ESCRITO A TERMINO INDEFINIDO	<p>Contrato de trabajo firmado por ambas partes al inicio de la relación laboral.</p> <p>Copia de la carta en la que se comunica la terminación del contrato.</p> <p>Copia de la liquidación de prestaciones sociales expedida por la empresa a la terminación del contrato de trabajo.</p> <p>Copia de historia clínica con edad gestacional especificada.</p> <p>Copia de los Registros Civiles de los hijos que tenga la accionante.</p>
CONTRATO A TERMINO DEFINIDO	<p>Contrato de trabajo firmado por ambas partes al inicio de la relación laboral.</p> <p>Copia de la carta en la que se comunica la terminación del contrato</p>

⁴⁹ MANUAL DE DERECHOS LABORALES de la Escuela Nacional Sindical, Estabilidad Laboral Reforzada. Capítulo IV Estabilidad laboral reforzada, Fuero Reforzado de maternidad. Página 13. 2015.

	<p>(tener en cuenta que debe ser un PREAVISO, es decir no debe coincidir con la fecha de terminación del contrato)</p> <p>Copia de la liquidación de prestaciones sociales expedida por la empresa a la terminación del contrato de trabajo.</p> <p>Copia de historia clínica con edad gestacional especificada.</p> <p>Copia de los Registros Civiles de los hijos que tenga la accionante.</p>
CONTRATO POR OBRA O LABOR	<p>Contrato de trabajo firmado por ambas partes al inicio de la relación laboral.</p> <p>Copia de la carta en la que se comunica la terminación del contrato (tener en cuenta que debe ser un PREAVISO, es decir no debe coincidir con la fecha de terminación del contrato)</p> <p>Copia de la liquidación de prestaciones sociales expedida por la empresa a la terminación del contrato de trabajo.</p> <p>Copia de historia clínica con edad gestacional especificada.</p> <p>Copia de los Registros Civiles de los hijos que tenga la accionante.</p>

5. Elaboración de la acción: Una vez determinadas las necesidades planteadas por cada caso, se procede a elaborar la acción de tutela.

6. Entrega de acción a la usuaria: Se da una orientación sobre el lugar en el que debe interponer dicha acción. Así mismo, debe indicársele a la usuaria que debe estar pendiente de cualquier comunicación por parte del juzgado a su domicilio y que en caso de que no llegue ninguna, acercarse a más tardar al décimo día hábil después del día en que interponga la acción de tutela para que conozca el fallo de tutela. Se le debe indicar que existen 3 días hábiles después de la notificación del fallo dentro de los cuales debe allegar el fallo al Centro de Atención Laboral para, de no prosperar la acción, elaborar la respectiva impugnación.

7. Seguimiento de la acción. De ser posible, nos comunicamos con la usuaria al décimo día hábil después de la entrega de la acción para establecer la evolución de esta.

8.6. ACCIONES DE TUTELA PRESENTADAS PARA LA PROTECCION DEL FUERO DE MATERNIDAD

8.6.1. Caso Johana Garrido. La señorita Johana Garrido inició labores en la empresa Servicios y Asesorías S.A.S el 10 de febrero de 2016 como Tecnóloga de Soporte. El 7 de abril de 2016 la empresa le comunicó por escrito que la labor para la cual había sido contratada había concluido, por lo que su contrato con la empresa terminaba el mismo día. El 11 de abril cuando acudió a los exámenes médicos de egreso, supo que estaba embarazada, por lo cual, el mismo día se lo comunicó a la empresa por medio de un derecho de petición. El 15 de abril de 2016 la empresa le solicitó allegar examen médico en el que indicara la edad gestacional de su bebé.

Después fue citada para que asistiera a la empresa para llegar a un acuerdo sobre la “colaboración que ellos le prestarían respecto de su situación”. Una vez realizada la reunión y después que la empresa le indicara que no estaban en condiciones de contratar más gente y que solo podían pagarle la Seguridad Social en Salud, la señorita Johana asistió al Centro de Atención Laboral, para recibir asesoría, ya que ella pensaba que lo que estaba haciendo su ex empleadora, no era justo.

Recepcionada la asesoría es elaborada la correspondiente acción de tutela. Días después, la Usuaría informa que ya había sido notificada del fallo de tutela, donde ordenaba SU REINTEGRO de la siguiente manera:

“ORDENAR a la ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. por intermedio de su Representante Legal o a que haga sus veces si aún no lo ha realizado, para que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia reintegre a la señora JOHANA GARRIDO a un empleo acorde con su capacidad de trabajo, en condiciones iguales, equivalentes

o superiores al que venía desempeñando, cubriéndole integralmente la licencia de maternidad, al igual que los salarios, prestaciones y aportes, como si no hubiere existido solución de continuidad; además de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y los gastos en que hubiere incurrido a causa de la maternidad, que en condiciones normales son de responsabilidad de la EPS respectiva.”

Para el juzgado civil municipal de Bucaramanga, quien resolvió la acción de tutela, fueron trascendentales los siguientes puntos:

El que el embarazo hubiese empezado durante la vigencia del contrato. El que la empresa empleadora no haya agotado el trámite de autorización ante la autoridad administrativa correspondiente, el Ministerio de Trabajo o Alcalde, para dar por terminado dicho vínculo laboral.

El mínimo vital de la futura madre había sido vulnerado al no estar devengando lo que le correspondía, esto dado que SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A.S. no debió haber dado por terminado su relación laboral teniendo en cuenta que conocía el estado de embarazo de la accionante, vulnerando los derechos de la madre y del que está por nacer.

Tras seguimiento, se corroboró que la trabajadora fue reintegrada a un cargo de acuerdo con sus capacidades. No obstante, empezó a ser blanco de todo tipo de llamados de atención por parte de la empleadora, por lo que le iniciaron proceso disciplinario, en el cual también se le brindó acompañamiento.

8.6.2. Caso Ana Milena. La usuaria ANA MILENA, ingresó el 13 de marzo del 2012 a laborar como empleada doméstica en la residencia de la señora X y el señor Y, a través de contrato verbal a término indefinido, cumpliendo horario

de 9:00 am a 4:00 pm, de lunes a sábado con un salario menor al mínimo legal vigente para cada año.

En el mes de junio, la señora ANA MILENA se dio cuenta que estaba embarazada, lo cual informó verbalmente a sus empleadores, quienes cambiaron inmediatamente su actitud hacía ella, haciendo comentarios negativos en razón a su condición y finalmente, terminando su contrato el 27 de agosto de 2016 bajo la excusa de no querer poner en riesgo su embarazo.

ANA MILENA, durante la vigencia de su contrato laboral, nunca estuvo afiliada al sistema de seguridad social en el régimen contributivo, por lo cual estaba afiliada a la EPS subsidiada saludvida.

La señora es madre cabeza de familia*, tiene 36 años de edad y tres hijos de 19, 16 y 10 años, no cuenta con ningún otro ingreso económico y es ella quien vela por el bienestar de todos sus hijos.

La señora manifestó que no quería ser reintegrada a su antiguo trabajo. Inicialmente solo solicitó la elaboración de una liquidación de prestaciones sociales, no obstante, después de la debida asesoría sobre el fuero de maternidad y de cómo operaba la protección para mujeres que en estado de embarazo fueren despedidas de su trabajo, consideró prudente y necesario interponer la acción de tutela.

Se procedió entonces a redactar ACCIÓN DE TUTELA y LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES, en la última se hizo el cálculo de la indemnización equivalente a los 60 días de salario de que trata el numeral 2 del artículo 239 del

* Definido en el inciso 2 del artículo 2 de la Ley 82 de 1993 como "quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar."

Código Sustantivo del Trabajo, además de la indemnización por despido sin justa causa. En el escrito de la acción de tutela se dejó clara la situación económica de la señora ANA MILENA, del estado de vulnerabilidad de sus tres hijos y del que está por nacer. A falta de un contrato de trabajo escrito, como prueba se presentó el CARNÉ DE ENTRADA AL CONJUNTO RESIDENCIAL que portaba la señora ANA MILENA todos los días para ingresar a su lugar de trabajo. Como pretensiones se tuvieron las siguientes:

PRIMERO: Se ordene Tutelar la protección de mis derechos fundamentales a al TRABAJO, AL MINIMO VITAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, A LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, A DERECHOS DEL QUE ESTA POR NACER IGUALDAD.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a los accionados, X Y Y , el pago de la indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, por haberme despedido UNILATERAL E INJUSTAMENTE y sin el PERMISO DEL MINISTERIO DE TRABAJO que obedece a la suma de \$1.378.908.

TERCERO: ORDENAR a los accionados el pago de la liquidación de prestaciones sociales a que tengo derecho, en virtud de la terminación de mi contrato de trabajo, que asciende a la suma de \$5.245.909.

CUARTO: ORDENAR A LOS ACCIONADOS, el pago de SEGURIDAD SOCIAL por el tiempo en el que me encuentre en estado de gravidez y durante la vigencia de mi licencia de maternidad.

QUINTO: ORDENAR A LOS ACCIONADOS el pago de la licencia de maternidad en proporcionalidad a los meses de gestación que han pasado sin estar yo afiliada al Régimen Contributivo del Sistema de Salud.

Un JUZGADO CIVIL DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS de la ciudad de Bucaramanga estuvo encargado de resolver la acción de tutela. Felizmente, este ACCEDIÓ A todas las pretensiones, incluyendo la de pagar la indemnización TAL Y COMO HABÍA SIDO CALCULADA en el documento adjunto y elaborado en el Centro de Atención Laboral. A continuación citaré textualmente la parte resolutoria del fallo:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al derecho del que está por nacer invocados por la accionante ANA MILENA, dentro de la presenta acción de tutela, promovida contra los señores X Y Y, y vinculados de oficio SALUDVIDA EPS-S, EL MINISTERIO DE TRABAJO, y la SECRETARÍA DE SALUD DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR DE FORMA SOLIDARIA a los señores X y Y que dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de esta providencia, si aún no lo hubiesen hecho, procedan a cancelar a la accionante la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo e igualmente procedían vincular a la accionante al Sistema de Salud por el periodo de gestación faltante y por el término de 3 meses posteriores al parto.

TERCERO: DESVINCULAR del presente trámite a SALUD VIDA EPS-S el MINISTERIO DE TRABAJO, y LA SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: NOTIFICAR la presente providencia a las partes y vinculados de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: Enviar el expediente dentro del término legal la honorable Corte Constitucional para la eventual revisión de la presente sentencia, en caso de no ser impugnada dentro de los tres días siguientes a su notificación.

¿Qué tuvo en cuenta el juez de tutela para fallar a favor de la trabajadora?

Frente a la procedencia de la acción de tutela respecto al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas, citó la T-1097 DE 2012 que expuso las siguientes reglas:

Que la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto. (Adjuntamos historia clínica con edad gestacional del bebé nonato⁵⁰ de la señora ANA MILENA)

Que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

Que el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada.

Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. Sobre el alcance de la protección laboral reforzada en mujeres embarazadas, se citaron las reglas unificadas por la SU-070 del 2013 así:

“Para efectos de claridad en la consulta de los criterios, se listarán a continuación las reglas jurisprudenciales resultantes del análisis precedente: Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de

⁵⁰ Nonato: No nacido. [Disponible en: <http://dile.rae.es/?id=QawbjIS>]

prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.”

3. Sobre la modalidad del contrato de trabajo, en tanto que este fue celebrado de manera verbal, se aplicó el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo que establece en su numeral 1: “El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la duración de la obra, o por la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido”

4. En cuanto a la modalidad de contratación y la protección que procede para la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, la SU-070 de 2013 trazó las siguientes reglas:

Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.

1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

1.2 Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones:

1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.

1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.

La señora ANA MILENA, una vez proferido el fallo, lo allegó personalmente al Centro de Atención laboral e informó que sus empleadores habían cumplido parcialmente lo ordenado en el fallo, informó que ya le habían pagado la indemnización de 60 días de salario y que tenía programada audiencia de conciliación ante el MINISTERIO DE TRABAJO para que se le hiciera entrega del restante de la liquidación.

8.2.3. Caso Angie Juliana. ANGIE JULIANA laboraba para la empresa S&A S.A.S. como asesora comercial por medio de contrato de obra o labor como se señaló anteriormente desde el 16 de noviembre de 2015. El 20 de mayo del 2016 le informaron por escrito que su contrato culminaría al recibo de la comunicación puesto que ya no existía la necesidad de conservar su cargo de trabajo. En esta misma misiva le informaron que debía realizarse un examen médico ocupacional

de egreso, que debía recoger la orden en las oficinas de la empresa, no obstante esta orden nunca fue entregada a la señorita Angie a pesar de su insistencia.

El 25 de mayo de 2016 Angie Juliana, estando en su hogar sintió un fuerte malestar, por lo que acudió al médico. Después de la práctica de algunos exámenes se pudo establecer que la señorita Angie se encontraba en estado de embarazo.

Angie le hizo llegar la prueba de embarazo a la persona encargada de la contratación en S&A S.A.S. a lo que respondieron de manera descortés y desatenta pues le dijeron a la señorita Angie que no podían remediar ni el hecho de que el examen médico no se hubiese realizado, ni el que ella estuviese embarazada y desempleada, ya que como se le había informado, su cargo ya no era necesario para la empresa.

La usuaria tiene 22 años de edad, dos hijos menores de edad (4 años, mellizos) y un tercero en camino. A partir de la fecha en la que quedó desempleada, tuvo que empezar a pedir préstamos económicos a amigos y allegados e incluso tuvo que empezar a vender sus pertenencias.

Dadas las condiciones comentadas, el obvio estado de vulnerabilidad de la usuaria y el que la empresa no haya enviado preaviso de terminación del contrato, se procedió a elaborar la acción de tutela:

Se propusieron como pretensiones las siguientes:

PRIMERO: Se ordene Tutelar la protección de mis derechos fundamentales a al TRABAJO, AL MINIMO VITAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, A LA IGUALDAD, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, A DERECHOS DEL QUE ESTA POR NACER IGUALDAD, TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la empresa ORGANIZACIÓN S&A S.A.S, representada legalmente por QUIEN HAGA SUS VECES, mi reintegro de forma INMEDIATA, al mismo cargo que venía desempeñando, con las restricciones y consideraciones que se deben tener en cuenta dado mi estado de debilidad manifiesta por estar embarazada.

TERCERO: ORDENAR a la empresa ORGANIZACIÓN S&A S.A.S el pago correspondiente de los salarios dejados de percibir hasta la fecha inclusive, el pago de prestaciones sociales y aportes al régimen de seguridad social que se dejaron de cotizar DESDE EL 20 DE MAYO DE 2016 HASTA CUANDO SE PRODUZCA EL REINTEGRO de acuerdo a lo establecido en la ley y por los tratados Internacionales referidos a la especial protección de estabilidad laboral reforzada al igual que la aplicación directa de la Constitución Política de Colombia, frente a las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad reforzada.

CUARTO: ORDENAR a la accionada a realizar el pago de la indemnización equivalente a los salarios de 60 días, en concordancia a lo estipulado en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dado que fue la última tutela que se elaboró, aun no se tiene conocimiento del fallo de esta.

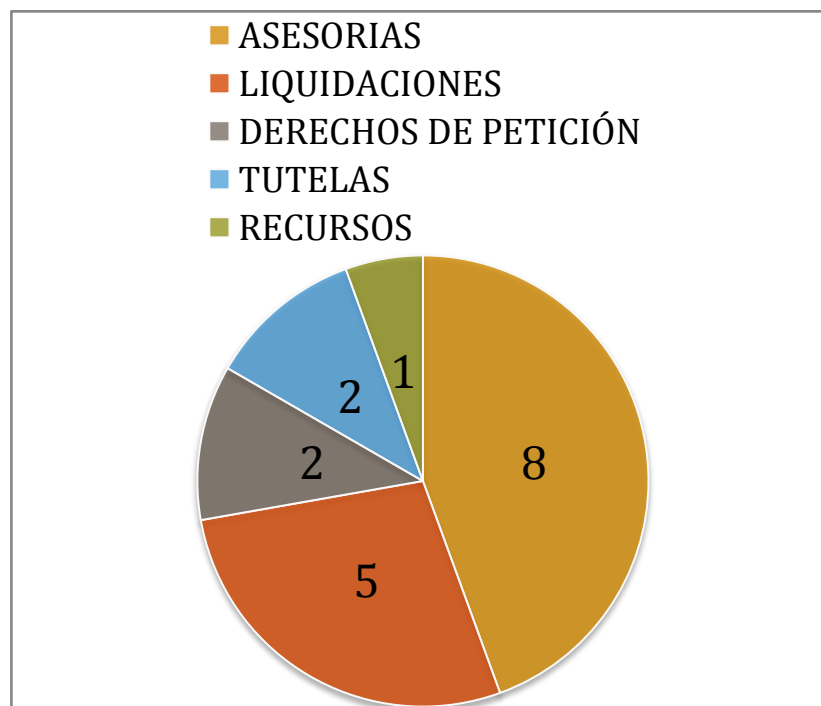
9. ACCIONES REALIZADAS EN EL MARCO DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

9.1. PRIMER MES

En el CAL los practicantes debemos prestar asesoría en TODOS LOS TEMAS LABORALES, sin consideración al tema propuesto por cada uno en su proyecto de grado, en aras de que tengan la oportunidad de aprender de todos los asuntos laborales posibles.

A continuación se presenta una gráfica que da cuenta de las acciones realizadas durante el primer mes de la práctica socio-jurídica.

Figura 7. Acciones realizadas durante el primer mes de la práctica



ASESORIAS: 8

Durante el primer mes de práctica jurídico-social fueron recibidas más ASESORIAS que acciones jurídicas; la mayoría de ellas sobre SEGURIDAD SOCIAL. El 80% de los usuarios atendidos manifestaron sus interrogantes acerca del Régimen Pensional en el que se encontraban y querían aclarar a qué edad y cuantas semanas requerían para pensionarse en cada caso en particular. La mayoría de estas personas solo venían por orientación y sin intenciones de iniciar trámite alguno. El 20% de asesorías restantes tenían por objetivo orientar a los usuarios sobre el cálculo de horas extras en el contrato de trabajo.

LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES REALIZADAS: 5

La segunda acción realizada con mayor frecuencia durante el primer mes fue la liquidación de prestaciones sociales. Esta liquidación se realiza teniendo como guía una liquidación modelo que se encuentra dentro del COMPARTIR, que es una carpeta contenida en todos los computadores del Centro de Atención Laboral. Este modelo de liquidación se diligencia con los datos proveídos por el usuario y posteriormente se calcula cada uno de los conceptos.

DERECHOS DE PETICIÓN: 2

La mayoría de derechos de petición que se presentaron durante este mes tuvieron como fin la solicitud de documentos para realizar otra acción jurídica o hacer algún tipo de reclamación al empleador (permiso para asistir a citas médicas entre otros).

TUTELAS: 2

Durante este mes se elaboraron dos acciones de tutela, ambas para pago de incapacidades. En este cuadro se presentará un resumen breve de cada una:

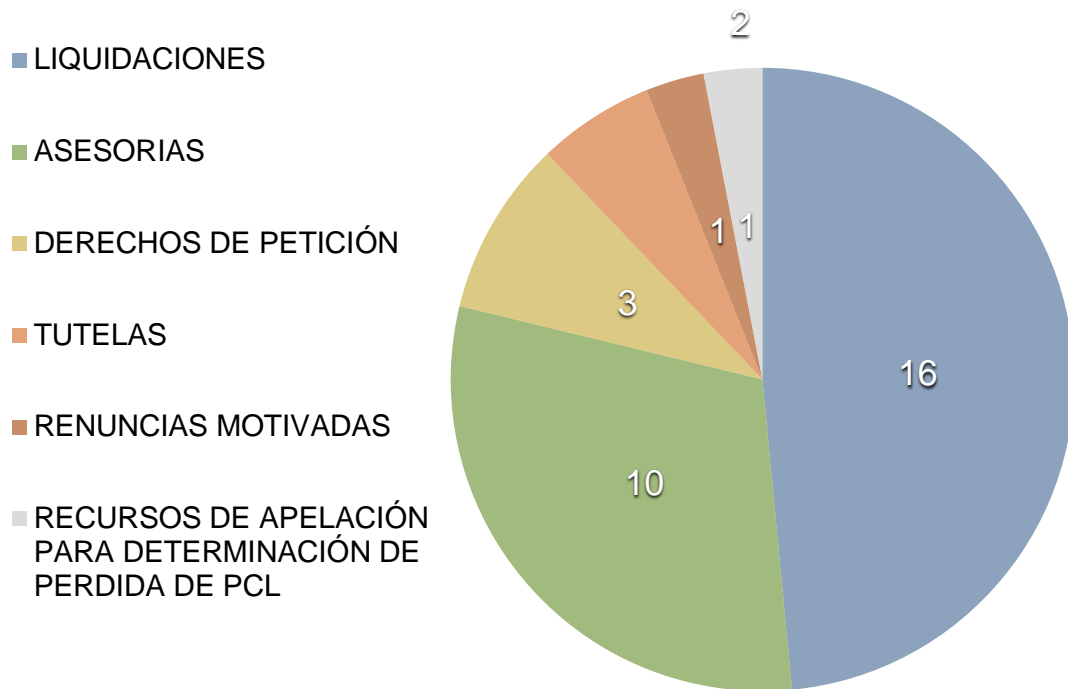
NOMBRE	PROFESION	INFRACTOR	CONCEDIDA	NO CONCEDIDA
MERCHICIED BALLARDO	OBRERO DE EMPRESA CONSTRUCCIÓN	EMPLEADORA	X	
DIEGO ABELARDO MONSALVE	TRABAJADOR INDEPENDIENTE	ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD NUEVA EPS	X	

RECURSOS DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN DE DICTAMEN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL: 1

También los recursos de reposición y apelación ante las Aseguradoras de Riesgos Laborales o ante las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez son recurrentes en el Centro de Atención Laboral, no obstante durante este mes se elaboró únicamente uno.

9.2. SEGUNDO MES

Figura 8. Acciones realizadas durante el segundo mes de la práctica



Durante este mes la acción más realizada fue la liquidación de prestaciones sociales. En su totalidad fueron 16, elaboradas y entregadas. La mayoría de liquidaciones realizadas este mes obedecieron a que los empleadores de casi el 80% de los usuarios no pagaron la liquidación de prestaciones sociales en el momento en que se rompió el nexo laboral, por lo cual, al acudir los usuarios al Ministerio de Trabajo con la intención de agotar el trámite conciliatorio, son enviados por funcionarios de la entidad al Centro de Atención Laboral para la elaboración de la liquidación.

Aunque la mayoría de asesorías que se dan en el centro de atención laboral han sido hasta el momento sobre SEGURIDAD SOCIAL, en el segundo mes se atendieron más asesorías sobre EL DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES LABORALES. Muchos de los usuarios asistieron manifestando que fueron víctimas de una u otra manera de procesos disciplinarios que no observan

principios ni derechos de los trabajadores como la presunción de inocencia e la imparcialidad entre otros. A todos los usuarios se les orienta sobre la importancia de la presentación de pruebas para presentar queja ante el Ministerio de Trabajo.

Se elaboraron dos acciones de tutela por estabilidad laboral reforzada. Una de ellas para un trabajador que había sufrido una caída durante su jornada de trabajo y que fue desvinculado al tratar de reintegrarse luego de 3 días de incapacidad. La segunda de ellas se elaboró para una trabajadora en estado de gravidez que laboraba por medio de contrato por obra o labor; acción de tutela para JOHANA GARRIDO.

9.3. TERCER MES

Durante este mes, nuevamente la acción más realizada fue la LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES, con un total de 10 acciones elaboradas. Durante este mes en su mayoría, se elaboraron liquidaciones para trabajadoras domésticas que laboraban uno o dos días en la semana y que al terminar la relación de trabajo, sus empleadores, NO RECONOCIERON el pago de la liquidación de sus prestaciones sociales, ni las indemnizaciones por despido injusto a que había lugar.

Las asesorías hechas, que en su total fueron 6, obedecieron nuevamente a inquietudes que tenían los usuarios frente a LA SEGURIDAD SOCIAL.

Se elaboraron 4 acciones de tutela, entre las cuales, una se realizó para una empleada doméstica en estado de gestación que fue despedida de su trabajo: CASO ANA MILENA.

Figura 9. Acciones realizadas durante el segundo mes de la práctica

- Liquidación de prestaciones sociales
- Asesorías
- Apelación a descargos
- Renuncias motivadas
- Derechos de petición
- Acciones de tutela
- Incidente de desacato



9.4. CUARTO MES

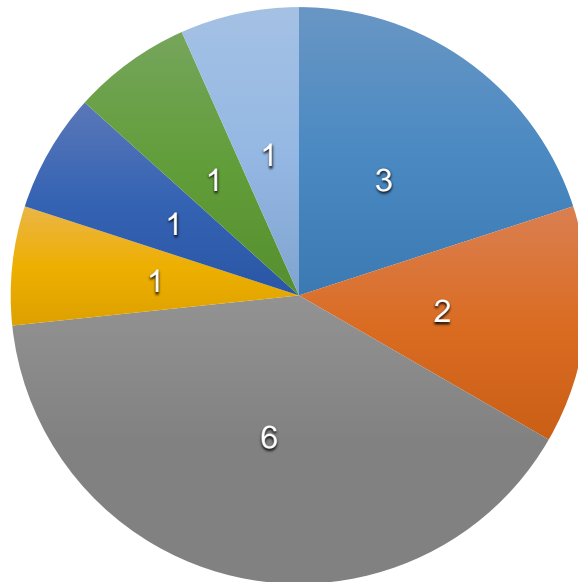
Como se puede apreciar, la Liquidación De Prestaciones sociales es la acción más requerida por los usuarios en el CAL. En segundo lugar se encuentran las asesorías, que como se explicó anteriormente, casi siempre versan sobre el tema de Seguridad Social. Durante este mes se elaboró un concepto sobre LA RETENCIÓN EN LA FUENTE EN LAS INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, requerida por un usuario a quien su ex-empleadora le había descontado el 20% de la indemnización por despido sin justa causa. Cabe resaltar que el trabajador no devengaba 10 salario mínimos legales mensuales ni 204 UVT (Unidad de Valor Tributario), por lo que solicitó Audiencia

De Conciliación en el Ministerio de Trabajo, y a la cuál llevaría dicho concepto elaborado en CAL.

La última acción de tutela se elaboró para una trabajadora con contrato por obra o labor que fue despedida de su trabajo sorpresivamente: CASO ANGIE JULIANA.

Figura 10. Acciones realizadas durante el segundo mes de la práctica

- Asesorías
- Recursos de apelación PCL.
- Liquidaciones de prestaciones sociales
- Concepto
- Acción de Tutela
- Apelación fallo disciplinario
- Incidente de desacato



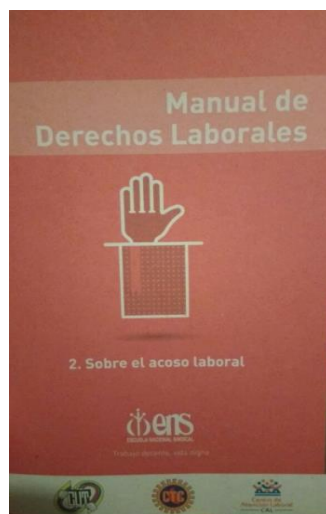
10. BRIGADAS JURÍDICAS REALIZADAS EN EL MARCO DE LA PRÁCTICA DEL CAL

10.1. BRIGADA JURÍDICA AL MUNICIPIO DE PUERTO WILCHES, SANTANDER-ACOSO LABORAL

Durante el segundo mes de la práctica se llevó a cabo, en el municipio de Puerto Wilches, una escuela de formación sobre ACOSO LABORAL a los trabajadores afiliados al Sindicato SINTRAINAGRO PUERTO WILCHES: “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria”.

En esta Brigada Jurídica fue expuesto el concepto de acoso laboral, se explicaron las formas en las que se puede presentar el acoso laboral, cuál debe ser el tratamiento preventivo y correctivo del acoso laboral, cuáles son las sanciones que se deben aplicar y sobre las funciones de los Comités de Convivencia Laboral. Adicionalmente, se le entregó a todos los trabajadores un MANUAL DE DERECHOS LABORALES, SOBRE EL ACOSO LABORAL.

Figura 11. Manual de Derechos Laborales, sobre el acoso laboral.



10.2. BRIGADA JURÍDICA AL MUNICIPIO DE SAN ALBERTO, CESAR-SEGURIDAD SOCIAL

Siendo el tema de Seguridad Social uno de los más abordados en el Centro de Atención Laboral, se programaron unas charlas informativas sobre este tema para los Sindicatos que frecuentemente son asesorados por los practicantes del área de colectivo del CAL. En consecuencia, nos desplazamos al municipio de San Alberto, César, visita en la que se dictó la “Escuela de Formación sobre el acceso al Sistema de Seguridad Social en Colombia” a la que asistieron los trabajadores sindicalizados del sector de la PALMA del municipio.

En esta charla se tocaron los temas siguientes: Sistema General de Pensiones, Sistema general de Salud y Sistema General de Riesgos profesionales.

11. CONCLUSIONES

Primero que todo, para poder llevar a cabo la práctica socio jurídica en el CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, la más importante característica de los practicantes, es la de tener vocación de ayuda y de combate, ya que diariamente, con cada acción, se emprende una lucha entre los menos favorecidos y las posiciones dominantes. El CAL no es solo una estrategia de fortalecimiento de los derechos laborales sino un ACTOR en el alcance del principio de igualdad entre los ciudadanos, por lo que el hecho de ser practicante allí, nos hace jugar un papel activo en esta lucha.

En las relaciones laborales, aun se puede evidenciar la existencia de un temor reverencial por parte de los trabajadores hacia sus superiores jerárquicos, en tanto que, la mayoría de veces que se les sugería el inicio de una acción jurídica, manifestaban que sentían miedo por las represalias que estos pudiesen tomar, dada la posición que ostentaban dentro de la empresa.

En la elaboración de las liquidaciones de prestaciones sociales, el factor común de gran cantidad de estas, fue la ausencia del pago de la indemnización por despido injusto. En general los empleadores omitieron pagar las sumas que por este concepto debían cancelar a los trabajadores.

En referencia al Fuero de Maternidad, aunque en nutrida jurisprudencia la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre la protección que debe operar, se siguen presentando casos en los que algunos empleadores omiten de manera casi cínica lo trazado por esta alta corte.

Muchas de las personas que consiguen ser reintegradas a sus puestos de trabajo, después de haber tramitado la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada,

son perseguidas por sus empleadores, ya sea iniciando procesos disciplinarios sin razón o induciéndolos a la renuncia a través de actos indignos.

12. RECOMENDACIÓN

Aunque la experiencia en el Centro de Atención Laboral evidenció que las labores que allí se realizan en defensa de los derechos de los trabajadores se realiza con pocos recursos, en caso de ser posible debería plantearse la posibilidad de dirigir las escuelas de formación no solo a los trabajadores sindicalizados sino a la comunidad en general, para que de esta manera, estas personas también tuvieran al alcance esta valiosa información.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE Javier, PABÓN Patricia. La protección a la maternidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional: los casos de la estabilidad laboral reforzada y el pago de la licencia de maternidad. En: Revista Humanidades UIS, Vol. 36 No. 1, enero – junio de 2006. Bucaramanga: Ed. Universidad Industrial de Santander.

BARONA BETANCUR, Ricardo. Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano. En: Revista Criterio Jurídico Garantista. Enero- Junio de 2010. Bogotá.

BENITEZ PINEDO, Jorge Mario. HERNANDEZ LUNA, Wilson y otros. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1992-2005.

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Sobre el CAL. [Disponible En: < <http://calcolombia.co/servicios/acciones-juridicas/>]

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950: que regula las relaciones de trabajo de carácter individual y colectivo.

COLOMBIA. CONGRESO. Ley 1468 de 2011. por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO. Ley 50 de 1990. por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO. Ley 51 de 1981 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de Diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.

COLOMBIA. CONGRESO. LEY 53 DE 1938. Expedida el 29 de abril del año 1938 y por medio de la cual se PROTEGE LA MATERNIDAD de las trabajadoras.

COLOMBIA. Constitución Política de Colombia, 1991.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-425/05 M.P. JAIME ARAUJO RENTERIA.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-645/11 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-470 de 1997. M.P. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-008 de 2013 M.P. NILSON PINILLA PINILLA.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-041/14 con M.P. LUIS ERNESTO VARGAS VILA.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-092 de 2016 M.P. ALEJANDRO LINARES CANTILLO.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-095-2008. M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-227 de 2003 M.P. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-373-98. M.P. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-527 DE 1992. M.P. FABIO MORON DIAZ.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SU-070 de 2013. M.P. ALEXEI JULIO ESTRADA.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SU-071 de 2013. M.P. ALEXEI JULIO ESTRADA.

COLOMBIA. Ministerio de Gobierno. Decreto Ley 3743 de 1950. Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo.

COLOMBIA. Ministerio de Justicia y del Derecho. Decreto 1632 de 1938 que reglamenta la Ley 53 de 1938.

COLOMBIA. Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social. Decreto 953 de 1939 que modifica el Decreto 1632 de 1938.

COLOMBIA. Ministerio del Trabajo. Decreto 13 de 1967.

Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 11.

Convenios COO3, C103, C183 de la Organización internacional del trabajo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 25.

GOYES, Isabel. Mujer, maternidad y trabajo en Colombia. Evolución legislativa y jurisprudencial con perspectiva de género. Pasto, Nariño. 2011.

Las Recomendaciones R095 y R191 sobre la protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo.

MANUAL DE DERECHOS LABORALES de la Escuela Nacional Sindical, Estabilidad Laboral Reforzada. Capítulo IV Estabilidad laboral reforzada, Fuero Reforzado de maternidad. Página 13. 2015.

Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras. Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm.

Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Profamilia - Entidad privada sin ánimo de lucro especializada en salud sexual y salud reproductiva que ofrece servicios médicos, educación y venta de productos a la población colombiana. (2016). ¿Qué es el Aborto? - Profamilia - Entidad privada sin ánimo de lucro especializada en salud sexual y salud reproductiva que ofrece servicios médicos, educación y venta de productos a la población colombiana. [online] [Disponible en: <http://profamilia.org.co/aborto/que-es-el-aborto/>.]

ROJAS, Armando. Fuero de Maternidad: Garantía a la Estabilidad Laboral. En: Concurso nacional de “Ensayo Jurídico” para estudiante de derecho, pregrado 2002, organizado por el Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

RYDER, Guy. La maternidad y la Paternidad en el Trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. 2014. [Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf]

Sobre los Convenios y las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.

VILLADIEGO, L. (2012). Una breve historia de los derechos laborales. [online] Carro de combate. [Disponible en: <http://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/>]

ANEXOS

