



**FACULTAD DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
BOGOTÁ D.C.**

LICENCIA CREATIVE COMMONS: “Atribución no comercial”.

AÑO DE ELABORACIÓN: 2017

TÍTULO: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ANTE EL FUERO DE MATERNIDAD

AUTOR :: Rueda Alvarez Andres Felipe:

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES):

En orden alfabético. Gomez Sehir:

.

MODALIDAD: Trabajo de investigación.

PÁGINAS: **TABLAS:** **CUADROS:** **FIGURAS:** **ANEXOS:**

Cuarenta y dos paginas.

CONTENIDO: Se refiere a los capítulos que se desarrollaron. Sólo los grandes capítulos. Ejemplo:

Introducción

1. Objetivo
2. Justificación
3. El principio de la Estabilidad Laboral
 - 3.1. La mujer en estado de embarazo



4. Socializar la protección y acceso de la mujer al trabajo en estado de embarazo y post - parto.-

4.1. Protección de la mujer en estado de embarazo.-

4.2. Acceso de la mujer al trabajo en estado de embarazo.-

5. Determinar que el derecho establecido constitucionalmente no es suficiente para reforzar la estabilidad laboral de la mujer.

5.1. Constitucional y legalmente que artículos tratan sobre la protección a la mujer embarazada.

5.2. Protección especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo

6. Composición del empleo femenino

6.1. Campos laborales más restringidos para la mujer en estado de embarazo.-

7. Participación Laboral de las mujeres en Colombia.-

7.1. Participación Laboral femenina y cuidado infantil.-

8. Diferencias salariales en Colombia.

8.1. Porqué las mujeres ganan menos que los hombres.-

9. Prohibición del empleador frente a la Trabajadora en estado de embarazo.-

10. Cuando no procede el Reintegro de la estabilidad laboral reforzada.-

11. Cumple el Estado con la labor de Protección a la mujer en Estado de Embarazo.



Conclusiones

Bibliografía

DESCRIPCIÓN: En el presente texto se estudiará si el estado ha tratado de proteger los derechos de la mujer en embarazo y en su periodo de lactancia, creando leyes, pactos, convenciones, unificación jurisprudencial, para que sea efectivas durante el periodo de la estabilidad laboral que les debe asegurar, ya que en muchas ocasiones la mujer trabajadora en estado de embarazo debe adelantar diferentes procedimientos y procesos judiciales para recobrar sus derechos, los que se les reintegran después de haber tenido ya su hijo y haber pasado por diversas situaciones calamitosas que pusieron en riesgo no solo su vida sino del que está por nacer. Así mismo, se analizará los diferentes doctrinantes, artículos de libros y revistas en las cuales se habla de las diferentes formas en las cuales tanto el estado como los gobernantes deben proteger a la mujer.

METODOLOGÍA: Protección a la mujer en estado de embarazo

PALABRAS CLAVE: CONTROVERSIA - ESTABILIDAD LABORAL – TRABAJO PROVISIONAL - MUJER GESTANTE - ENTIDAD ESTATAL – RENDIMIENTO LABORAL

CONCLUSIONES: Del análisis efectuado, se puede concluir que por muchos años se ha logrado el avance de la mujer en el mercado laboral, no obstante, en la actualidad se sigue favoreciendo la condición del hombre. Este favorecimiento tiene mayor relevancia en el trabajo provisional por la preocupación de los empleadores en el hecho de que al contratar una mujer, ella puede quedar en embarazo durante el trabajo provisional, obteniendo de esta manera el reconocimiento a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.



Situación que se puso de manifiesto por cuanto dentro de los estudios nunca se había vinculado este derecho para que el hombre goce de igual manera a este beneficio, cuando su conyugue o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo, dicha unificación de jurisprudencia busca quebrantar la diferencia de contratación laboral entre hombres y mujeres.

Actualmente la corte Constitucional al tratar de acercar la brecha de desigualdad, unificó el criterio en el cual el hombre que ostente la calidad de conyugue o compañero permanente de mujer embarazada, tiene derecho a que se le respete la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo de ésta y post – parto, empero dicha protección no va encaminada a la protección de la mujer, sino a la familia del que está por nacer y los intereses superiores de los niños.

Por ello, considero que se puede extraer unos puntos como conclusión, de la siguiente manera:

1. El mercado laboral aún sigue favoreciendo a los hombres
2. La unificación jurisprudencial, solo ha logrado el reconocimiento económico a que tiene derecho una mujer trabajadora en estado de embarazo, cuando ha sido despedida.
3. No se ha intentado bajar el índice de desigualdad en la contratación laboral entre géneros.
4. No se ha logrado establecer un mecanismo idóneo que exija a los empleadores públicos y privados, otorgar en igual proporción empleo a hombres y mujeres.
5. La estabilidad laboral reforzada solo opera dentro del término dentro del cual, la trabajadora se encuentra en estado de embarazo y pos – parto o periodo de lactancia.
6. La estabilidad laboral reforzada ampara a la trabajadora, incluso cuando no procede el reintegro laboral, sustituyendo el trabajo por pago en dinero, seguridad social, etc.



7. En caso de despido de la mujer en estado de embarazo, procede por medio de excepción la acción de tutela, para restablecer los derechos laborales de la trabajadora.
8. El Estado no ha regulado por la ley, el porcentaje de contratación de la mujer, permitiendo que la mujer trabaje más en el sector informal más que en las entidades públicas.
9. Las mujeres pese a superar académicamente a los hombres, no han logrado reducir la brecha salarial, por cuanto no han aprendido a fijar los honorarios por la prestación del servicio.
10. La composición del empleo femenino va en aumento y llegará a desbordar tanto el mercado laboral, por lo que se requiere socializar más las empresas y otorgarles mayores beneficios que permitan que haya menos discriminación para la mujer trabajadora y propender por una estabilidad laboral reforzada, con incentivos a las empresas por proteger la integridad de una relación laboral acorde con las necesidades del servicio y de las garantías y beneficios que les asiste.
11. Se adoptó por la Corte Constitucional, sentencia integradora en la cual sentó la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevar a cabo el despido del conyugue, compañero permanente, cuando su mujer se encuentre en periodo de embarazo o lactancia y siendo la misma beneficiaria de éste.
12. Se reconoció que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, vinculando al hombre a asumir una doble responsabilidad en los ámbitos doméstico y laboral, reproductivo y productivo.
13. N
o se tiene en cuenta que dicha protección deja a un lado, la determinación de la mayoría de proteger a la mujer embarazada no trabajadora sino que apunta a la redistribución del cuidado de la familia, toda vez que mantiene en el hombre la responsabilidad económica y en la mujer la responsabilidad del cuidado del hogar.



14.

C

on la extensión de la protección al trabajador que ostenta la calidad de conyugue, compañero permanente de la mujer embarazada no trabajadora, se desligó la finalidad de la protección invocada a la mujer y se salvaguardó la familia, la vida en gestación y el interés superior de los niños, en un momento en que el núcleo familiar atraviesa una situación con especiales demandas de sustento y soporte emocional y económico.

FUENTES: Fajardo, A. L. (2006). Elementos de derecho del trabajo: parte individual y colectiva, doctrina-jurisprudencia. Acto legislativo no. 1 de 2005 sobre pensiones. Bogotá: librería Ediciones del Profesional.

Ignacio Cadavid Gómez, E. A. (2015). Cartilla del trabajo 2015. Medellín: sello Editorial Universidad de Medellín.

Rojas, a. (2003). Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista de derecho, 126 – 141.

Alejandro, O. M. (2010). Trabajo Digno y Decente en Colombia seguimiento y control preventivo a las políticas publicas. *Procuraduría General de la Nación*, 148.

Catalina, L. F. (07 de Marzo de 2011). Mujeres en el mercado laboral: nuevos restos en búsqueda de la excelencia laboral. *Empleo.com*, pág. 01.

Diaz, M. A. (2014). Brecha Salarial por Genero en Colombia. *Universidad de la Sabana - Economía y Finanzas Internacionales*, 01.

Eosys, O. I. (2015). Gestion de la Proteccion de la Mujer Trabajadora en Situacion de Embarazo y/o Lactancia. *Organizacion Iberoamericana de Seguridad Social*, 79.

Guillermo, S. G. (2017). Estabilidad Laboral Reforzada por Maternidad. *Sanchez Gallego Abogados Asesores*, 02.

humberto, G. v. (2015). Afectacion al principio de igualdad, respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitacion en el cumplimiento de sus actividades. *Universidad de Manizales - Facultad de Derecho*, 09.



- Josefina, M. S. (2001). X Jornada de la asociacion de economia de la educacion, desigualdad de la mujer en el mercado laboral. *Doctrinas de las Acciones Positivas*, 277.
- Londoño, E. P. (2016). *Las mujeres en el mercado laboral en bogota*. Bogota : Alcaldía mayor de Bogota .
- Lucas, C. G. (2012). Panorama Laboral de la mujer en Colombia, Una mirada desde el espinal tolima. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 10.
- Meltisko, S. (06 de Mayo de 2014). El Rol de la Mujer en el Mercado Laboral. *Infobae*, pág. 1.
- Milena, B. L. (2007). Generando conocimientos para la accion politica. colombia, patrones comerciales y participacion femenina en el mercado del trabajo. *Comercio y genero y equidad en america latina*, 10.
- Negocios, R. d. (22 de Mayo de 2010). ¿porque las mujeres ganan menos que los hombres? *El espectador*, pág. 01.
- Oit, L. A. (2004). ¿Insercion Laboral de las mujeres en America Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Insercion laboral de las mujeres en america latina*, 233.
- Patricia, R. H. (2008). *Derechos de la mujer trabajadora en estado de embarazo*. Bogota: Ministerio de proteccion social.
- Perilla, S. (2015). Colombiana trabajan mas que los hombres pero ganan menos que ellos. *el tiempo*, 01.
- Posada, L. E. (2002). *La Paticipacion laboral en colombia*. Bogota: Banco de la Republica.
- Quintana, M. d. (2014). Mujeres en estado de Embarazo y sus Derechos Laborales. *El Empleo.com*, 01.
- Regina, A. M. (2016). Fuero de Maternidad . *Monografia para optar titulo de grado universidad de cartagena*, 33.



Rios, L. A. (2014). La Estabilidad laboral reforzada. un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta proteccion constitucional . *Universidad Catolica de Colombia*.

Ruiz, J. K. (2012). Las Mujeres en el Mercado Laboral Colombiano. *Portafolio*, 01.

Trabajo, M. d. (15 de Abril de 2013). La penosa bracha entre Hombre y mujeres. *Ministerio del Trabajo*, pág. 01.

Corte Constitucional (6 de Julio de 2016) Sentencia dentro del proceso: de Lizeth Christina Landinez Tami contra La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander y la Dirección Ejecutiva de la Rama Judicial Seccional de Bucaramanga. Proceso No. T-5492366. Magistrado Ponente: Jorge Ivan Palacio Palacio, Recuperado <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-353-16.htm>

Corte Constitucional (8 de Junio de 2006) Sentencia dentro del proceso: de Paola Patricia Badillo Lozano contra el colegio real de Colombia. Proceso No. T-1279629. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis, Recuperado <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-462-06.htm>

Corte Constitucional (18 de Enero de 2017) Sentencia dentro del Proceso: de Wadys Tejada Florez para que declare la constitucionalidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 de la ley 2663 de 1950 (Codigo Sustantivo del Trabajo) proceso No. D-11474. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, Recuperado: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-005-17.htm>