creative commons

Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)
Para leer el texto completo de la licencia, visita:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/

Usted es libre de:

Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:

Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).

No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Análisis Jurisprudencial en Relación a la Protección Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en Colombia[*]

María Briceida Cuervo Camargo[**]

Resumen

En el presente artículo se realiza un análisis jurisprudencial sobre la estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo, con las providencias proferidas de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado. Se hizo un análisis frente a las diversas formas de contratación tales como: los contratos a término indefinido, a término fijo, por obra o labor contratada y vinculaciones por relación legal o reglamentaria. Por último, se realiza una comparación entre el Consejo de Estado y la Corte Constitucional dado que, cada una tiene una postura diferente de la protección laboral reforzada en mujer en estado de embarazo en cuanto al contrato de prestación de servicios. En este artículo se va analizar las opiniones de ambas cortes y se explica las razones por la cuales la Corte Constitucional aprueba la estabilidad laboral reforzada en el contrato de prestación de servicios y el Consejo de Estado desaprueba tal protección.

Palabras claves: Análisis, Jurisprudencial, Protección, Laboral, Mujer, Embarazada.

Abstract

In the present article a jurisprudential analysis is carried out on the reinforced labor stability in a pregnant woman, with the orders issued by the Constitutional Court and the Council of State. An analysis was made regarding the different forms of contracting such as: contracts for an indefinite term, fixed term, for work or labor contracted and links by legal or regulatory relationship. Finally, a comparison is made between the Council of State and the Constitutional Court given that each one has a different position of reinforced labor protection in a pregnant woman in terms of the contract for the provision of services. In this article we will analyze the opinions of both courts and explain the reasons why the Constitutional Court approves the reinforced labor stability in the contract for the provision of services and the State Council disapproves of such protection.

Keywords: Analysis, Jurisprudential, Protection, Labor, Woman, Pregnant.

---

[*] Artículo de Reflexión elaborado como Trabajo de Grado para optar al Título de Abogada, bajo la Dirección del doctor Jaime Alfonso Cubides Cárdenas, docente Universidad Católica de Colombia. Sede Bogotá D.C. 2018

[**] Estudiante de derecho de la Universidad Católica de Colombia. .Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo en Repremundos S.A.S., E. mail. gatus.21@hotmail.com.

Sumario

Introducción. **1.** Generalidades de la Estabilidad Laboral Reforzada**. 2.** Alcance Jurisprudencial sobre la Protección Laboral Reforzada Frente las Diferentes Formas de Modalidad Contractual**. 3.** Análisis Jurisprudencial de la Corte Constitucional. **4.** Análisis Jurisprudencial del Consejo de Estado. Conclusiones, Referencias.

Introducción

En Colombia la protección laboral reforzada en mujer en estado de embarazo está regulada en los artículos 43 y 53 de la Constitución Política de (1991) en la cual afirma que no se puede discriminar a la mujer y el Estado tiene el deber de garantizar una protección especial a la maternidad y a su vez proteger la estabilidad laboral, dicha garantía está consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (2017) esta normatividad señala que es prohibido despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia. Si el empleador despide una trabajadora en estado de embarazo, sin justa causa y además no cuenta con la respectiva autorización del funcionario tiene la obligación de pagar a la trabajadora los salarios que dejo de percibir durante el despido, el pago de la indemnización por despido sin justa causa y de las prestaciones sociales e incluso debe reintegrarla a la actividad laboral.

El problema de investigación que se plantea en este artículo es determinar ¿Cuál es el alcance de la protección laboral reforzada de la mujer que se encuentre en estado de embarazo frente las diferentes formas de contratación tales como a término fijo, indefinido, por obra o labor y prestación de servicios? la Corte Constitucional indica que, carece de efecto el despido de una trabajadora en estado de embarazo. Este tema de la protección de la estabilidad laboral tiene una amplia gama de normatividad tanto a nivel nacional como internacional, por lo tanto, resulta interesante consultar no solo la normatividad, sino también la extensa jurisprudencia.

El objetivo general que tiene este artículo es realizar un análisis jurisprudencial sobre la estabilidad laboral reforzada en la mujer en estado de embarazo teniendo en cuenta las sentencias de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado las cuales, han generado una gran cantidad de

sentencias respecto a este tema objeto de investigación. En cuanto el objetivo específico, por medio de la recopilación de información busca dar a conocer los principales aspectos relevantes de la estabilidad laboral reforzada. Todo lo anterior tiene como finalidad determinar cómo el Estado y la legislación laboral garantizan esa protección a la mujer en estado de embarazo frente a las diferentes formas de contratación, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han emitido una serie garantías constitucionales para reforzar este derecho constitucional.

La metodología que se utilizó en este artículo es de enfoque cualitativo pues pretende hacer una revisión bibliográfica de diferentes sentencias, en primer lugar, se llevó a cabo una búsqueda en base de datos de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado para hacer un análisis jurisprudencial que determine el alcance de la estabilidad laboral reforzada de trabajadoras en estado de embarazo frente las diferentes formas de contratación. Se tuvo en cuenta el año en el que fue proferida la jurisprudencia. El tipo de investigación es exploratoria y descriptiva ya que por medio de la revisión se busca estudiar, conocer, explicar, investigar e identificar conceptos que ayude despejar la pregunta que se planteó en el artículo.

Estructuralmente, este artículo se divide en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se tratan de las generalidades de la estabilidad laboral reforzada se mostrara la definición, mecanismo de protección de la mujer en estado de embarazo, el fundamento constitucional de la protección, el fuero de maternidad, la acción de tutela y disposiciones legales; El segundo capítulo analizará el alcance jurisprudencial sobre la protección laboral reforzada frente las diferentes formas de modalidad contractual en esta parte se explicara el contrato a término Indefinido, a término fijo, por obra o labor y prestación servicio; En el tercer capítulo se llevará a cabo un análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional donde se indica los pronunciamientos que ha hecho la Corte frente a este tema y en el último capítulo se realizará un análisis jurisprudencial del Consejo de Estado.

1. Generalidades de la Estabilidad Laboral Reforzada

1.1. Definición de Estabilidad Laboral Reforzada

Podríamos definir la estabilidad laboral reforzada como aquel mecanismo que el Estado por medio de sus leyes o normatividad aplica para ciertos grupos vulnerables de la sociedad. Esos grupos vulnerables se les aplican unas normas en particular con la finalidad de proteger sus derechos fundamentales, sin embargo, este concepto ha sido definido por varias sentencias:

Según la Corte Constitucional en sentencia C-470 de (1997) afirma que el derecho a la estabilidad laboral reforzada:

> Consiste en una la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y obtener los correspondientes beneficios salariales, prestacionales e incluso contra la voluntad del empleador si no existe una causa relevante que justifique el despido. La estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embrazada a no ser despedida en ningún caso por razón de la maternidad (p. 2).

El Consejo de Estado en la sala de lo contencioso administrativo sección quinta, con número de radicación 25000-23-15-000-2010-03232-0 del (2011) establece que la estabilidad laboral reforzada en las mujeres en estado de embarazo tiene como objetivo:

> Impedir que la mujer en estado de embarazo, sea despedida. De allí que la presunción legal entiende que el despido tiene por motivo el embarazo o la lactancia, cuando durante la gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto se termina la relación laboral, sin justa causa para ello, sin observación de los procedimientos legales establecidos y sin la autorización del inspector de trabajo. Coherentemente, si se presentan estas circunstancias, la mujer tiene derecho a ser indemnizada y su empleador la debe mantener contratada durante el lapso en que ella goza de la licencia de maternidad (p. 1).

La Corte Constitucional en la sentencia SU- 071 del (2013) indica que la estabilidad laboral reforzada es una protección que tienen las trabajadoras que se encuentran en una debilidad manifiesta, para que no sean despedidas del cargo cuando se encuentren en ciertas circunstancias que les genere algún tipo de imposibilidad para realizar su labor. La Corte Constitucional en sentencia T-041 de (2014) dice que la estabilidad laboral es una protección constitucional en donde:

> Las 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 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 sicológicas 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 sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral (p. 2).

La Constitución Política de (1991) en el artículo 53 establece que el Estado y la Ley debe garantizar la estabilidad laboral del trabajador colombiano, sin embargo, la jurisprudencia ha desarrollado un principio superior denominado estabilidad laboral reforzada con el cual busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares como, por ejemplo; la mujer en estado de embarazo o los directivos de los sindicados. La Corte Constitucional ha sido tan estricta en su interpretación de la estabilidad laboral hasta incluso considera que la indemnización económica no es suficiente para garantizar la estabilidad es por eso que en algunos casos y especialmente en las entidades Estatales el juez en lugar de condenar al empleador a indemnizar una mujer que ha sido despedida por su estado de embarazo o en su periodo de lactancia ordena su reintegro a las actividades laborales. El Estado Colombiano lo que busca con la estabilidad laboral forzada, es que la mujer tenga la confianza de que no perderá su empleo por estar embarazada.

1.2. Procedibilidad de la Estabilidad Laboral Reforzada

La Corte Constitucional en Sentencia T-092 (2016) afirma que la protección a la estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Debe existir una relación laboral.
- Que la mujer se encuentre en estado de embarazo

Para tener una mayor claridad a continuación se explica los dos requisitos de procedibilidad comentados por la Corte Constitucional en sentencia T-092 de (2016):

1.2.1. Debe Existir Una Relación Laboral. Para que sea procedente la estabilidad laboral reforzada es necesario que las mujeres que se encuentre en estado de embarazo demuestren que tienen una relación laboral la cual se pueda demostrar por medio de un contrato de trabajo que se tenga con la entidad o empresa. Según la jurisprudencia un contrato de trabajo existe, si tiene los siguientes aspectos "(i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio" (Corte Constitucional, Sentencia T-092, 2016).

1.2.3. Que la Mujer se Encuentre en Estado de Embarazo. La Corte Constitucional indica que para alegar el derecho a la estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo debe existir una relación laboral y que la mujer se encuentra en estado de embarazo "dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral" (Corte Constitucional, Sentencia T-092, 2016).

1.3. Mecanismo de Protección de la Mujer en Estado de Embarazo

1.3.1. Prohibición de Despido de Trabajadora Embarazada en Estado de Lactancia. El artículo 240 del Código Sustantivo del trabajo (2017) sostiene que para que el empleador pueda despedir a una mujer en estado de embarazo debe solicitar una autorización ante el inspector del trabajo o el alcalde municipal. La autoridad solo podrá otorgar la autorización cuando el empleador tenga una justa causa para dar por terminado el contrato, por lo tanto, no se podrá despedir una trabajadora en estado embarazo o en periodo de lactancia hasta cuando no exista

una autorización. Si empleador despide a una trabajadora que estuviera en estado de embarazo dicho despido es considerado inválido.

1.3.2. Obligación del Empleador de Conservar el Puesto a la Trabajadora que se Encuentre de Descanso Remunerado por Enfermedad Grave por el Parto o Embarazo. El artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo (2017) afirma que el empleador está obligado a conservar el puesto de la trabajadora, que se encuentre en descanso remunerado o por enfermedad generada por el parto o embarazo. El empleador conserva dicho empleo siempre y cuando la trabajadora se encuentre en dichas circunstancias.

1.4. Fundamento Constitucional de la Protección

Diazgranados & Garzón (2016) manifiestan que la Constitución Política consagra una serie de disposiciones sobre la protección de la mujer en estado en embarazo que merecen ser atendidas con especial importancia porque a partir de ellas se edifica todo un compendio normativo. Cubides, Chacón, Garay, Martínez, Montoya, Rodríguez, Barreto, Castro & Ortiz (2017) establecen que la carta magna contiene un conjunto de derechos que son fundamentales e inherentes a la persona que no se pueden desconocer. Ostau (2017) dice que "la fuente principal del ordenamiento laboral colombiano es la Constitución Política, pues en el artículo 2 señala que los fines esenciales del Estado son proteger la vida, la honra, los bienes, las creencias y libertades de las personas residentes en Colombia" (p. 24). Según la Constitución Política de Colombia de (1991) en el artículo 43 afirma que: "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 subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada" (p. 50). El artículo de 13 de la Constitución Política indica que Estado debe promover condiciones de igualdad a grupos discriminados, el artículo 53 señala que el Estado tiene el deber de generar un trato especial a las trabajadoras en estado de embarazo. La Corte Constitucional en sentencia T-095 de (2008) manifiesta que hay una especial protección a la mujer durante el embarazo y después del parto:

> Se desprende de varios preceptos constitucionales y en especial de lo consignado en los artículos 13, 43 y 53. Según lo previsto en el artículo 43 de la Constitución

> Nacional, la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. Este mismo artículo proscribe cualquier suerte de discriminación en contra de las mujeres, así como resalta que las mujeres gozan de una especial asistencia y protección estatal durante el embarazo y luego del parto (p. 2).

La Corte Constitucional en sentencia T-222 de (2012) señala que las dos obligaciones que tiene el estado con las trabajadoras que se encuentre en estado de embarazo son: en primer lugar la protección especial a las mujeres embarazadas, sin distinción de alguna discriminación y en segundo lugar contempla un deber patrocinado por el Estado de conceder un subsidio cuando estén desempleadas. Colombia ha venido reforzando a nivel nacional e internacional los derechos de las trabajadoras en estado de embarazo. Esta protección tiene como propósito evitar la discriminación. El artículo 11 de la Constitución Política de Colombia de (1991) sostiene que la vida es un derecho fundamental por ello la mujer embarazada debe estar protegida de forma preferencial. La Corte Constitucional en la sentencia T-222 de (2012) plantea que:

> La legislación laboral ha desarrollado un marco constitucional para la protección de las trabajadoras embarazadas y los recién nacidos, al igual que los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Facultativo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (p. 40).

Según Vargas (2915) la protección constitucional de la mujer trabajadora en estado se embarazo, se desarrolla en varios momentos: el primer momento se encuentra en la estabilidad del trabajo pues la actividad laboral de la mujer puede verse amenazada por la decisión del empleador de poner fin a su contrato a causa de la falta de productividad de la trabajadora y los costos de atención médica. Dicho trato genera una discriminación en contra de la mujer y el nasciturus y el segundo momento consiste en evitar la vulneración del derecho a la igualdad y a la vida de la criatura que está por nacer y el de la madre. Por lo tanto, para garantizar esta protección se hizo lo siguiente:

- La legislación laboral implemento normas encaminadas a garantizar la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

- A través de jurisprudencia se garantiza este derecho por medio de tutela.

- La estabilidad laboral reforzada le permite a la trabajadora en estado de embarazo seguir obteniendo los ingresos derivados de su actividad laboral que le permiten atender las contingencias de la gestación del parto y la crianza de su hijo.

1.5. Fuero de Maternidad

El fuero de maternidad es una protección especial que ofrece la legislación laboral a las mujeres que se encuentran laborando y estén en embarazo, fue creado por la legislación laboral como un mecanismo de protección que impide que una trabajadora sea despedida o quede sin empleo al encontrarse en estado de embarazo. Berger, Hill & Waldfogel (2015) dicen que el fuero de maternidad es el derecho que tiene las mujeres que se encuentra en estado de embarazo a no ser despedidas del trabajo por encontrarse en este estado. Ostau (2015) afirma que el fuero de maternidad no solo ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sino también en múltiples instrumentos jurídicos sobre derechos humanos a lo largo de la historia. Para que proceda el fuero de maternidad la Corte Constitucional en Sentencia T-095 de (2008) plantea que se debe verificar:

> (i) Si el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el fuero de maternidad, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT "Sobre Protección de la Maternidad"; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (p. 2).

Según la Corte Constitucional en sentencia T-095 de (2008) la decisión de la sala para que sea permitido el fuero de maternidad, es necesario que el empleador conozca o deba conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora, no puede interpretarse de manera en exceso rígida. Dicha interpretación no puede ser excesivamente rígida porque conllevaría a arbitrariedades que quebrantarían la protección que tiene las trabajadoras al encontrarse en estado de embarazo, debido a que se ha considerado que el estado de gravidez con frecuencia únicamente se otorga cuando se ha constatado que la mujer ha sido despedida por causa o con ocasión del embarazo.

1.6. Acción de Tutela

Según la Corte Constitucional en sentencia C-543 de (1992) indica que la acción de tutela tiene como fin:

> Dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la transgresión o la amenaza de un derecho fundamental, respecto de las cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces al objeto de lograr la protección del derecho (p.1).

La acción de tutela resulta ser un mecanismo idóneo y efectivo, pero no es el único recurso para amparar derechos fundamentales esto se debe a que es un mecanismo alternativo no esencial, porque la persona puede utilizar otros mecanismos para hacer valer sus derechos, aunque generalmente la acción de tutela no es usada en materia laboral hay algunas excepciones. La Corte Constitucional en la Sentencia T-092 (2016) indica que la acción de tutela no se utiliza para reclamar derechos ni prestaciones laborales de los trabajadores pues se trata de asuntos de origen litigioso pero la sala ha hecho una excepción frente a este tema se determinó que este mecanismo constitucional se despoja de su naturaleza residual y subsidiaria solo:

- Cuando la persona está sujeta a la protección de la estabilidad laboral reforzada como en el caso de las mujeres en estado de embarazo.

- Procede cuando la persona solicita el pago de prestaciones sociales, licencia de maternidad, es decir opera cuando se vulnera derechos fundamentales consagrados en la constitución política y por tener una condición de indefensión que requiere de una protección especial por parte del Estado.

1.7. Disposiciones Legales

La Corte Constitucional en Sentencia T-092 (2016) afirma que existen diferentes disposiciones legales que reconocen la importancia de garantizar la estabilidad laboral reforzada:

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia de (1991) consagra el derecho a la igualdad, buscando medidas de protección con el fin de evitar la discriminación y proteger a aquellas personas que tenga una condición de debilidad manifiesta.

- El artículo 43 de la Constitución Política de Colombia de (1991) indica que el estado debe proteger a la mujer durante el embarazo, esto quiere decir que el estado protegerá a la mujer embarazada durante y después del embarazo tendrá la asistencia médica necesaria y el estado deberá garantizar un subsidio alimentario en caso de que la futura madre se encuentre desempleada.

- Los artículos 11 y 44 de la Constitución Política de Colombia de (1991) dice que la vida es un derecho fundamental inviolable y por ende debe ser asegurado por el Estado, Por lo tanto, la mujer embarazada se le debe brindar una especial protección implica que a la futura madre se le garantiza sus derechos fundamentales especialmente su derecho al trabajo del cual se deriva el sustento económico que va a proveer lo necesario para cuidar de su hijo por nacer (Corte constitucional, T-092, 2016)

- El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (2017) establece que si el empleador despide a una trabajadora en estado de embarazo se presume que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo e impone sanciones para quienes

incumplan con la normatividad porque de permitirse dicho despido se estarían infringiendo derechos fundamentales lo cual
produce un trato discriminatorio a las mujeres que están embarazadas.

- El artículo 240 del mismo cuerpo normativo señala que: "el despido de una mujer en estado de embarazo o lactante debe ser autorizado por el Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal, en los lugares en los que no exista inspector" (p. 220). Quien realice la autorización de despido deberá tener en cuenta los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo además se debe escuchar los argumentos de la trabajadora antes de realizarse el despido si la persona que realizo la autorización de despido no sigue el proceso podrá incurrir en sanciones legales.

2. Alcance Jurisprudencial sobre la Protección Laboral Reforzada Frente las Diferentes Formas de Modalidad Contractual

La Corte Constitucional en sentencia SU- 070 de (2013) al fallar a los casos de protección laboral reforzada en mujer en estado de embarazo indico que toda trabajadora que se encuentran vinculadas a cualquier modalidad de contratación ya sea contrato a término indefinido, a término fijo, por obra o labor y vinculaciones por relación legal o reglamentaria están sujetos a esta protección. La Corte Constitucional afirma que la estabilidad laboral procede cuando:

> Se demuestra: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios (Corte Constitucional, sentencia SU- 070, 2013, p.76).

Esto quiere decir que los contratos a término indefinido, a término fijo, por obra o labor y vinculaciones por relación legal o reglamentaria que cumplan con los requisitos anteriormente expuestos por la Corte Constitucional podrán ser amparados por la estabilidad laboral reforzada en estado de embarazo. La Corte Constitucional sentencia T-346 de (2013) plantea que la estabilidad laboral reforzada también aplica para el contrato de prestación de servicio. Esta garantía constitucional establece que si el empleador despide a una trabajadora en estado de

embarazo y sin justa causa debe pagar los gastos ocasionados por la maternidad y la indemnización de los artículos 64 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo (2017) estos artículos afirman que se debe realizar el pago de la licencia de maternidad, el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir durante el despido y el reintegro de sus actividades laborales.

2.1. Contrato a Término Indefinido

La Corte Constitucional en Sentencia T-095 de (2008) establece que el contrato a término indefinido y la protección de la estabilidad laboral reforzada en una mujer en estado de embarazo opera de la siguiente forma: esta protección se reconoce durante el tiempo en que dure el contrato. Por lo tanto, el empleador debe reconocer las prestaciones a la madre y al recién nacido antes y después del parto en caso de despedido a la trabajadora. Se presume que el despido fue por causa del embarazo por consiguiente el empleador está obligado a reintegrar a la mujer al cargo que ocupaba. Un despido realizado dentro del periodo de embarazo o dentro de los 3 meses tiene la presunción de que la razón del despido fue debido al embarazo a menos que se pueda aplicar las causales de despido con justa causa asunto en el cual se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación (Corte Constitucional, sentencia T-092, 2016).

2.2. Contrato a Término Fijo y por Obra o Labor

Los contratos a término fijo se consideran valido siempre y cuando el contrato se haya realizado por medio del acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador. Según la Corte Constitucional en sentencia C-016 de (1998) expresa que los contratos a término fijo las partes:

> Están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, y en el caso específico que se analiza, el del contrato a término fijo, las mismas están supeditadas a las disposiciones de las normas impugnadas, que establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contratos (p. 2).

También queda prohibido acordar términos laborales superiores a los 3 años y no prescindir de un contrato escrito lo único que se podrá realizar de manera indeterminada es el termino de renovación. Los contratos por obra o labor son contratos que duran el tiempo en que se tarde en desarrollarse la labor encomendada, muy distinto del contrato a término fijo que se termina después de haber trascurrido los 3 años. En materia laboral no se ha realizado una definición concreta de contrato de obra o labor. El contrato a término fijo y por obra o labor también se les aplica los beneficios de la estabilidad laboral reforzada en estado de embarazo. Los contratos a término fijo y por obra o labor la protección de la estabilidad laboral reforzada procede cuando la trabajadora queda en embarazo durante la vigencia del contrato independientemente de que el empleador halla previsto o no prorrogar el contrato a la trabajadora además debe demostrar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato. Los contratos que tienen un término fijo es pertinente recordar que el vencimiento del plazo no puede entenderse siempre como una terminación con justa causa pues la Corte Constitucional dice que si la trabajadora cumplió con sus obligaciones laborales resulta preciso garantizar la renovación del mismo.

Mientras que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo y licencia de maternidad el empleador debe garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo, aunque se termine antes del plazo acordado. Esto significa que, si el contrato se vence antes del nacimiento del bebé él empleador debe extender el contrato laboral hasta que culmine el periodo de licencia de maternidad. Una vez cumplido el requisito de la licencia de maternidad si el empleador decide no prorrogar el contrato la desvinculación no constituye despido y puede realizarse sin formalidades. En otras palabras, a pesar de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada en una mujer embarazada esta modalidad de contratación no puede perder su carácter temporal ya que solo se mantiene ese contrato hasta que termine la licencia de maternidad.

La Corte Constitucional en la Sentencia T-383 de (2014) dice que la trabajadora beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada no puede ser desvinculada del contrato salvo que incurra en una falta grave y cuando medie la autorización del inspector de trabajo. Aunque no existe en la actualidad un mecanismo que genere una estabilidad laboral vitalicia se ha creado mecanismos de protección para las personas que se encuentre en una debilidad manifiesta. La Corte Constitucional en la sentencia

T-383 de (2014) dice que los empleadores no podrán despedir a los trabajadores que tengan una protección especial puesto que:

> Se le impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que sufran alguna discapacidad, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial (p.1).

Podemos afirmar que la protección a la estabilidad laboral reforzada se realiza con el fin de evitar la trasgresión de derechos fundamentales y también para ayudar a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta.

2.3. Contrato de Prestación de Servicios

El contrato de prestación de servicios es cuando un profesional, técnico o tecnólogo se obliga a prestar un servicio o una labor a favor de otro a cambio de una retribución o salario. La protección a la estabilidad laboral reforzada en el contrato de prestación de servicios tiene dos posturas:

- La primera postura es presentada por la Corte Constitucional considerando que el fuero de maternidad es aplicable a todo tipo de contrato ya sean a término fijo, indefinido, en prestación servicio y obra o labor. Lamentable se originó un desacuerdo entre la Corte Constitucional y el Consejo de Estado respecto de la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada vinculadas por medio contrato de prestación de servicios.

- La segunda postura la expone el consejo de Estado quien a diferencia de la Corte Constitucional considera que el contrato de prestación de servicios no es susceptible de la estabilidad laboral reforzada porque en dicho contrato no hay una subordinación directa del empleador sobre la empleada que está contratando al no haber subordinación no hay un empleador responsable de garantizar una protección en el embarazo por tal razón no hay una estabilidad laboral reforzada. Para tener una mayor claridad de las posturas se

explicará más adelante con mayor profundidad las posturas de la Corte y el Consejo de Estado.

2.3.1. Postura de la Corte Constitucional

La Corte en la Sentencia T- 484 (2010) afirma que la mujer en estado de embarazo se le debe garantizar la estabilidad laboral reforzada sin importar la naturaleza del contrato ya sea; comercial, civil, administrativo y laboral. Para que proceda dicha protección en los contratos de prestación de servicios debe subsistir la materia del trabajo:

> Por este motivo, la estabilidad laboral reforzada también se predica en el caso de los contratos de prestación de servicios pues, a pesar de que no existe una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho, para los contratos a término fijo, que él sólo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Tal figura se aplica siempre que, al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación (p. 3).

Esto implica que las trabajadoras con contrato de prestación de servicio tendrán el mismo derecho a la estabilidad laboral reforzada pues para la Corte Constitucional todos los contratos que cumplan con los requisitos legales se pueda demostrar la existencia de mismo. Según la corte la trabajadora no se encuentra obligada a demostrar la subordinación porque con la existencia del contrato basta como prueba suficiente para que las trabajadoras que laboren por medio de un contrato de prestación de servicios sean amparadas por la estabilidad laboral reforzada.

2.3.2. Postura del Consejo de Estado

El Consejo de Estado tiene una postura menos garantista, aunque reconoce la estabilidad laboral a las mujeres en estado de embarazo. Solo lo hace para los contratos de trabajo con del

sector privado, público o con una relación legal y reglamentaria. En otras palabras, el Consejo dice que la estabilidad laboral reforzada no tiene cabida en los contratos de prestación de servicios. El Consejo de Estado en el radicado No. 68001-23-33-000-2013-00495-01 de (2013) establece que:

> Esta estabilidad como se indica es en el ámbito laboral y puede ser predicable solo cuando exista una relación laboral entre la trabajadora y el empleador. La Sala debe precisar que, en su criterio, el fuero de maternidad sólo procede en los casos en que existe una auténtica relación laboral, bien sea una vinculación por contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, el último caso, vinculación propia del sector público, por lo tanto, para la Sala, el fuero de maternidad no se aplica en los contratos de prestación de servicios, pues en esos casos no se configura una relación laboral y no podría extenderse la protección creada para los vínculos estrictamente laborales (p. 5).

En el caso de que decida defender que es un contrato laboral, el contrato de prestación de servicio deberá hacerlo ante el juez ordinario laboral en lo privado o el juez de lo contencioso administrativo para litigios con entidades públicas ya que no se puede realizar por vía de tutela. El Consejo de Estado en sentencia 68001-23-33-000-2013-00495-01 de (2013) señala que la única forma para que se pueda aplicar el fuero de maternidad:

> Es que se demuestre que se configuraron los elementos de una auténtica relación laboral. Sin embargo, ese estudio le corresponde al juez de la acción ordinaria laboral o al juez administrativo, según sea el caso, no al juez de tutela, pues se trata de una discusión estrictamente legal y probatoria, en la medida en que debe establecerse si se cumplen los requisitos previstos en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo. La acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar que se ha configurado un contrato (p. 6).

El consejo de estado ha expuesto que los contratos de prestación de servicios se encuentran regidos por normas de carácter civil o comercial y no se encuentra regulados por normas de

carácter laboral por ello desde la perspectiva plateada por el Consejo de Estado un juez de tutela solo podrá amparar el fuero de maternidad en aquellos casos donde se pueda demostrar la existencia de la relación laboral. Porque la protección a la maternidad solo se podrá aplicar cuando no haya duda de la existencia de una verdadera relación laboral algo que para el Consejo de Estado no sucede con los contratos de prestación de servicios.

3. Análisis Jurisprudencial de la Corte Constitucional

En este capítulo se pretende hacer un análisis jurisprudencial de la Corte Constitucional con la finalidad de determinar el alcance de la protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo frente las diferentes formas de contratación y así mismo averiguar cuál es la postura que tiene la Corte Constitucional sobre el tema objeto de investigación.

3.1. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia SU- 070 del 2013

- **Tema:** Contrato a término indefinido, a término fijo, por obra o labor contratada, y vinculaciones por relación legal o reglamentaria.
- **Numero de sentencia:** SU- 070 del 2013.
- **Tipo de sentencia:** Sentencia unificadora.
- **Fecha:** febrero 13 de 2013.
- **Actor:** Acciones de tutelas interpuestas por mujeres contra distintas personas jurídicas y naturales**.**
- **Magistrado ponente:** Alexei Julio Estrada.
- **Referencia:** Expedientes T-2.361.117 y acumulados.
- **Sala:** Sala Plena de la Corte Constitucional.

3.1.1. Hechos. Se habla de los casos de mujeres que cuando estaban en estado de embarazo fueron despedidas de su trabajo y han solicitado a jueces de tutela el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Ellas solicitan el reintegro de su trabajo independientemente de que tengan un contrato laboral escrito o verbal a término fijo, indefinido, prestación de servicios, obra o labor contratada.

3.1.2. Problema Jurídico. ¿Cómo la Corte Constitucional garantiza la protección de la estabilidad laboral reforzada en una mujer en estado de embarazo frente las diferentes modalidades contractuales?

3.1.3. Consideraciones de la Corte Constitucional. La protección de la estabilidad laboral reforzada en una mujer embarazada se garantiza de la siguiente manera:

- La Corte Constitucional indica que el requisito del conocimiento del embarazo por parte del empleador no es fundamental para que proceda la protección de la estabilidad laboral en mujer embarazada solo se debe demostrar que el embarazo se inició durante la relación laboral.

- La Corte ha protegido todas las modalidades de contratos tales como: contrato a término indefinido, a término fijo, por obra o labor contratada, contrato de prestación de servicios y vinculaciones por relación legal o reglamentaria. También la corte ha protegido el pago de los gastos ocasionados por la maternidad, indemnización, pago de la licencia de maternidad, pago de los salarios y prestaciones que se dejaron de percibir durante el despido y el reintegro a sus actividades laborales.

- La sala ha afirmado que los contratos laborales anteriormente mencionados se harán efectivos los pagos de los gastos ocasionados por la maternidad siempre y cuando los contratos a término fijo, por obra o labor contratada, contrato de prestación de servicios y vinculaciones por relación legal o reglamentaria, cumplan los requisitos legales establecidos.

- Se afirma erróneamente que la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en estado de embarazo es igual en todos los contratos viendo que tal situación no es así porque la protección de maternidad tendrá un alcance distinto según la forma de vinculación realizada.

- Para finalizar la corte explica que el alcance de la protección depende de dos situaciones la primera situación ocurre cuando el empleador haya tenido conocimiento del embarazo de su empleada o que simplemente no conocía que su empleada estaba embarazada y la segunda situación aplica a la modalidad alternativa laboral ósea se tendrá se cuenta la forma de vinculación por la cual se contrató a la empleada. Teniendo en cuenta estos dos aspectos se podrá realizar la protección en estado de embarazo en cualquier tipo de contrato

3.1.3.1. Conocimiento del embarazo por parte del empleador. La Corte afirma que no es necesario la comunicación del embarazo al empleador para derivar la protección Constitucional. El conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no protección sino para determinar el grado de la protección. En este orden de ideas la notificación directa es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de su trabajadora, pero no la única. La Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora aun cuando no se le hubiese notificado directamente en los siguientes casos:

3.1.3.1.1. Cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite sea inferido. Una mujer que se encuentra en su quinto mes de embarazo que es donde según la corte se consolida el hecho notorio de gravites además de ello los cambios que tenga la trabajadora permiten al empleador inferir su estado de embarazo por ejemplo agradamiento anormal del estómago, mareos y demás cambios en su estado de salud. Dichos cambios tienen que ser difícilmente inadvertidos no solo por el empleador sino también por sus compañeros de trabajo.

3.1.3.1.2. Cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo. La sala ha afirmado que si una empleada está solicitando permisos o incapacidades medicas sin infórmale a su empleador su estado de embarazo el empleador según la corte podrá presumir nada más viendo su estado de salud que dichas incapacidades son generadas por encontrarse en embarazo.

3.1.3.1.3. Cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo. Debido a que los cambios físicos que tiene la mujer en estado de embarazo son tan notorios, los compañeros de trabajo con los cuales la empleada tenga relación laboral podrán dar constancia que su compañera se encontraba en embarazo.

3.1.3.2. Alcance de la protección en función de la alternativa laboral. La Corte constitucional ha adoptado las siguientes medidas de protección a las mujeres gestantes:

- Se reconozcan las prestaciones en materia de seguridad social en salud hasta el momento en que la mujer adquiera el derecho a reclamar las prestaciones económicas de la licencia de maternidad.

- Ordenar el reintegro de la mujer embarazada o la renovación de su contrato.

El fuero de maternidad consiste en una garantía para que la mujer trabajadora obtenga su derecho efectivo a trabajar. Para despedir a una mujer en esas circunstancias el empleador debe demostrar una justa causa y ha de adjuntar el permiso del inspector de trabajo. La Corte Constitucional en sentencia SU-070 de (2013) afirma que el fuero de maternidad surge con el fin:

> De impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional (p.1).

Debido al estado de embarazo impide a la mujer realizar sus actividades de una manera más efectiva el estado crea un mecanismo para salvaguardar el empleo de la mujer con el fuero de maternidad que busca que después que la trabajadora haya trascurrido su periodo de embarazo vuelva a realizar sus actividades laborales sin el temor de quedarse sin empleo y no tener recursos suficientes para sostenerse económicamente y al recién nacido.

3.1.3.3. Contrato a término indefinido. Un contrato a término indefinido es verbal o escrito y la persona no tiene una fecha de terminación. Cuando una mujer se encuentra en embarazo durante la ejecución de un contrato a término indefinido pueden suceder dos cosas:

El empleador conoce el estado de embarazo de la mujer y aun así la despide sin justa causa ese despido es ineficaz, por lo tanto, ella puede demandar para solicitar la ineficacia del despido, el reintegro a su actividad laboral y el pago de lo que dejo de percibir durante el despido. Según la sentencia SU-070 de (2013) cuando el empleador conoce el estado de embarazo de la empleada despidiéndola sin haber una causa razonable y sin permiso del inspector de trabajo:

> En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad 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 (p. 4).

Si el empleador despide a la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo sin plena autorización del inspector del trabajo y sin una justa causa que amerite el despido el empleador podrá ser sancionado por su conducta propiamente dolosa porque es evidente que el empleador despidió a la empleada por la simple razón de su embarazo buscando con el despido no responder ni garantizar los derechos que tiene las personas que se encuentran en dicho estado. Si el empleador no conoce el estado del embarazo de la mujer allí sucede dos alternativas:

- Si el empleador termino el contrato con justa causa y no conoce el estado de gestación de la trabajadora. En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de la gestación.

- La mujer que tenga un contrato a terminó indefinido y el empleador no sabe que está embarazada y la despide sin justa causa. La mujer tiene derecho que se le pague las cotizaciones que le permitan obtener una licencia de maternidad y además la mujer puede solicitar su reintegro por vía 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.

3.1.3.4. Contrato por obra o labor y terminó fijo. Según el artículo 45 del código sustantivo del trabajo (2017) un contrato de obra o labor es el contrato celebrado en un tiempo determinado por el plazo en que dure la realización de la labor por la cual se origina el contrato para ejecutar una obra ocasional, accidental o transitoria. La definición del contrato a término fijo la podremos encontrar en el artículo 46 del código sustantivo del trabajo (2017) es un contrato que deberá constar siempre de forma escrita no puede durar un término superior a los tres años y su renovación se podrá realizar por un tiempo indefinido. Aunque ambos contratos tienen sus diferencias tanto el contrato por obra o labor y terminó fijo siempre tienen que ser por escrito. Si una mujer se encuentra en desarrollo de estos tipos de contratos suceden dos alternativas:

Si el empleador conocía del estado del embarazo se presentan dos situaciones:

- Si el empleador termina el contrato antes de la fecha de terminación o antes de la terminación de la obra. Se entiende que ese despido es ineficaz se debe pagar las cotizaciones que le garanticen la licencia de maternidad, pagar lo que dejo de percibir durante el tiempo del despido y se debe reintegrar a su trabajo.

- El empleador sabe del estado del embarazo de su trabajadora y la despide en el momento en que se cumple el terminó del contrato o cuando ya se cumple la obra o labor la cual fue contratada, el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad

Si una mujer con un contrato a terminó fijo es despedida pero el empleador no sabe que está embarazada sucede dos cosas:

- El empleador la despide sin justa causa antes de que se cumpla el término del contrato. Empleador debe pagar las cotizaciones que le garanticen su licencia de maternidad, reintegrarla a su labor y pagar la indemnización correspondiente.

- El empleador no sabe que la trabajadora está en embarazo, pero espera que se termine el término del contrato se entiende que es justa causa. Por lo tanto, la mujer embarazada tiene derecho que se page las cotizaciones que le garanticen su licencia de maternidad. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

3.1.3.5. Contrato de prestación de servicios. El contrato de prestación de servicios no es un contrato laboral sino civil. Este contrato se caracteriza por no tener subordinación, es decir un contrato de trabajo tiene tres elementos; el trabajo, una subordinación es cuando el empleador dicta órdenes y un salario a cambio de una contraprestación. Cuando se habla de prestación de servicios se elimina la subordinación. Cuando una mujer tiene un contrato y se encuentra en embarazo se debe verificar si en realidad es un contrato de prestación de servicios porque en muchas ocasiones se contrata a personas por medio de este contrato para ocultar una relación laboral sino hay una relación laboral lo que se debe hacer es garantizarle a la mujer el pago de las cotizaciones para su licencia de maternidad pero si vemos que hay relación laboral en este contrato de prestación de servicios se le aplica las reglas del contrato a término fijo. La Corte Constitucional en la sentencia SU-070 de (2013) señala que en el caso en que la trabajadora que se encuentre en estado de embarazo vinculada mediante contrato de prestación de servicios debe:

> Demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal,

> cuya duración es por un tiempo limitado, que es además indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido (p. 9).

Esto implica que el contrato de prestación de servicios podrá ser susceptible de estabilidad laboral reforzada siempre y cuando la trabajadora logre aportar las pruebas necesarias que conlleven a evidenciar que si hubo una relación laboral que amerita la protección en estado de embarazo.

3.1.3.6. Mujer embarazada en cargo de libre nombramiento y remoción. El cargo de carrera administrativa son cargos generalmente ocupados por servidores públicos en los cuales se asignan unas funciones de carácter institucional para que la servidora pública sepa que debe hacer para evitar extralimitación de sus funciones los cuales, así como son libremente nombrados y removidos se su cargo. La Corte Constitucional en sentencia T-686 de (2014) indica que un cargo de libre nombramiento y remoción:

> Tiene que reunir las siguientes características: (i) de un lado, hacer referencia a funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional y, (ii) de otro, referirse a cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que tienen esa clase de responsabilidades (p. 1).

Los cargos de libre nombramiento y remoción no necesitan ser motivados debido a que el cargo se realiza por escogencia o por tener confianza en una determinada persona es apta para realizar dicho cargo, la Corte Constitucional ha dicho en reiteradas ocasiones que la no motivación del cargo es una excepción al principio de publicidad siempre y cuando dicha no motivación incurra en arbitrariedades. En el caso en que una mujer se encuentre bajo un cargo de libre nombramiento y remoción por lo general lo que hace la entidad pública es:

- Si sabe que está en embarazo quien la declaró insubsistente y la despide aun así ella tiene derecho al reintegro, al pago de salarios y prestaciones que dejo de percibir durante esa subsistencia.

- Quien la declara insubsistente no sabía que estaba embarazada la mujer tiene derecho que se le garantice el pago de la cotización para licencia de maternidad

3.1.3.7. Mujer en carrera administrativa en entidad en liquidación. La carrera administrativa es el mecanismo por medio del cual busca garantizar la eficacia y el acceso a todos aquellos que quieran acceder a cargos públicos tengan las mismas oportunidades sin importar las diferencias por medio del concurso de méritos o meritocracia. La Corte Constitucional en sentencia C-431 de (2010) dice que:

> Los principios de igualdad e imparcialidad, en cuanto garantizan que, a la organización estatal, y concretamente a la función pública, accedan los mejores y los más capaces funcionarios, descartándose de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que repugnan a la esencia misma del Estado social de derecho, tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo (p. 2).

La carrera y el concurso de méritos se realizan para impedir, que los cargos públicos no se vean afectados por la corrupción, no sean ocupados por medio de amistades, partidos políticos y grupos económicos. Cuando una mujer ocupa un cargo de carrera administrativa que se encuentra en estado de embarazo y en una empresa que se está liquidando sucede dos alternativas:

- Si la mujer que está en estado de embarazo en una empresa y la despiden porque la entidad pública, está en liquidación debe verificar si hay otra entidad que va a tomar las mismas funciones de esa entidad que se va a liquidar. Una mujer que se encontrara en estado de embarazo puede solicitar que la transfieran a la nueva entidad para seguir laborando solamente hay un reemplazo de una entidad por otra.

- Si la entidad que se está liquidando no hay otra entidad que siga con esas funciones la mujer en estado de embarazo tiene derecho a que se le reconozca la licencia de maternidad, el pago de los salarios y prestaciones sociales.

3.1.4. Decisión. En los casos revisados por la Sala Plena de la Corte Constitucional revoco lo fallos de tutela dictados en segunda o única instancia que negaban la tutela alegada por trabajadoras en estado de embarazo y concedió tutela de sus derechos fundamentales por haberse desconocido el fuero de maternidad además, la Corte ordeno que en cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo reconozcan de forma solidaria, el pago de la licencia de maternidad, salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir durante el despido. Como también se dispuso que las ordenes interpuestas solo las afectadas podrán exigir las prestaciones económicas que se encuentren comprendidas en las etapas en las cuales se encontraban en gestación y los tres meses posteriores al parto.

3.2. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia SU-075 de 2018

- **Tema:** Estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas cuando se demuestra que el empleador no tuvo conocimiento del estado de gravidez al momento de la desvinculación. Inexistencia de la obligación del empleador de sufragar las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.
- **Numero de sentencia:** Sentencia SU-075 de 2018
- **Fecha:** 24 de julio de 2018
- **Magistrada Ponente:** Gloria Stella Ortiz Delgado
- **Sala:** Sala Plena de la Corte Constitucional.

3.2.1. Hechos. La Corte Constitucional en sentencia SU-075 de (2018) analizo tres casos que a continuación se explica los hechos de cada uno:

3.2.1.1. T-6.240.380. El día 17 de febrero de 2017 la señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez interpuso acción de tutela en contra de T&S Temservice S.A.S., por vulnerar el derecho a la vida, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad. Por lo tanto, solicita reintegro del empleo y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el despido. A continuación, se cita los siguientes hechos:

1. La señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez el día 9 de diciembre del año 2016 suscribió un contrato de trabajo por obra o labor con la empresa T&S Temservice S.A.S., en el cual desempeñaba el cargo de residente de obra en la empresa usuaria Automotores San Jorge, con un ingreso equivalente a $2.500.000.

2. El día 18 de enero del año 2017 los superiores de la empresa le informan de manera verbal a la señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez la decisión de culminar el contrato de trabajo, a lo cual no formuló objeción alguna, pues desconocía el estado de embarazo sin embargo le informo a los superiores que sospechaba que estaba embarazada pero que no podía confirmar hasta que fuera valorada por un profesional de la salud. Pese a lo anterior, relata que fue citada para presentarse en la empresa el 19 de enero de 2017, con el fin de que hiciera la entrega formal del cargo al nuevo residente.

3. El día 18 de enero de 2017 asistió a una cita médica en la que confirmó el estado de embarazo. Al día siguiente, comunicó verbalmente al jefe inmediato sin embargo expresa que aquel le informó que debía dirigirse ante T&S Temservice S.A.S. para resolver la situación laboral.

4. El día 19 de enero de 2017 recibió una carta de terminación del vínculo con fecha del día anterior, pero se negó a firmarla pues había comunicado a la empresa que se encontraba embarazada.

5. Pese al conocimientos que tenía el representante legal de la empresa sobre el estado de embarazo de la señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez la empresa usuaria ya había decidido terminar el contrato desde el día anterior es decir desde el 18 de enero de 2017.

6. Mediante una carta remitida a la sociedad demandada el 24 de enero de 2017, la señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez informaba nuevamente a la empresa de servicios temporales que se encontraba embarazada.

7. Mediante auto del 20 de febrero de 2017, el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá avocó el conocimiento de la acción de tutela y ordenó

vincular a la EPS Salud Total y a Automotores San Jorge. Pero la empresa se opuso a las pretensiones de la señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez pues las partes suscribieron un contrato de trabajo por el tiempo de duración de la obra o labor convenida que consistía en un requerimiento de personal temporal que la Sociedad Automotores San Jorge realizó a T&S Temservice S.A.S., además la sociedad demandada no tuvo conocimiento del estado de embarazo. Como lo confiesa la accionante, para el momento en el que se le informó sobre la finalización del contrato de trabajo, ella misma no conocía de su estado de embarazo. Por tanto, señaló que la finalización del contrato de trabajo de la actora no tuvo ninguna relación con el embarazo.

8. Mediante sentencia del 2 de marzo de 2017, el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá declaró improcedente la pretensión para el reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales de la accionante, por considerar que existen otros mecanismos judiciales para resolver la controversia y manifestó que la trabajadora debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral. Por otro lado, el fallador consideró demostrado que la empresa demandada no tenía conocimiento de los hechos que motivaron la interposición de la acción de tutela.

3.2.1.2. T-6.318.375. El día 24 de abril de 2017 la señora Sandra Liliana Tinoco Ramos presentó acción de tutela en contra de la sociedad Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P., por considerar que se le vulnero el derecho al trabajo, a la vida, a la familia y que desconoció la protección especial a la maternidad y a los menores de edad, al finalizar el contrato de trabajo por despido sin justa causa, pese a que se encontraba en estado de embarazo al momento del despido. A continuación, se explica los siguientes hechos:

1. La señora Sandra Liliana Tinoco Ramos el día 10 de octubre de 2016 suscribió un contrato a término indefinido con la sociedad Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P., para desempeñar el cargo de ejecutiva comercial de envasado.

2. El día 15 de marzo de 2017 el empleador le notificó la terminación unilateral del contrato por despido sin justa causa. En dicho documento no expuso las razones que motivaron el retiro.

3. El día 29 de marzo de 2017 después de haber culminado el vínculo laboral decide practicarse una prueba de embarazo en un laboratorio clínico, la cual arrojó un resultado positivo.

4. El día de 31 de marzo de 2017 acudió al servicio médico para practicarse una ecografía, en la cual confirmó que su tiempo de gestación era de 3,6 semanas.

5. El día 10 de abril de 2017 la señora Sandra Liliana Tinoco Ramos presento una petición informando a la sociedad Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P que se encontraba embarazada y solicitó el reintegro laboral, dado que aún faltaba cancelar emolumentos derivados de la terminación del vínculo laboral. Sin embargo, el 18 de abril de 2017 la sociedad dijo que no resultaba viable acceder a las pretensiones.

6. La sociedad Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P afirma que no tenía conocimiento del estado de embarazo de la actora al momento del despido y que la propia accionante no sabía que estaba embarazada para dicha fecha.

7. Mediante sentencia del 12 de julio de 2017, el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá considera que la accionante efectivamente se encontraba en estado de gravidez en el momento en el cual fue desvinculada. No obstante, aclaró que no se configuraba la presunción de despido por causa del embarazo dado que no existía prueba alguna de que el empleador estuviera enterado de la condición de gestante de la actora.

3.2.1.3. T-6.645.503. El día 22 de septiembre de 2017 Ángela Sorany Salazar Urrea presentó acción de tutela en contra de la sociedad Almacenes Éxito S.A., por considerar que se le vulneró el derecho al trabajo, a la salud y a la vida al finalizar el contrato de trabajo por despido con justa causa por un proceso disciplinario, pese a que en dicho momento se encontraba en estado de embarazo.

1. La señora Ángela Sorany Salazar Urrea el día 2 de octubre de 2015 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Almacenes Éxito S.A., para desempeñarse como cajera la cual recibía una asignación de $748.800.

2. El día 19 de julio de 2017 fue despedida la señora Ángela Sorany Salazar Urrea de la sociedad Almacenes Éxito S.A., como resultado de un proceso disciplinario.

3. El 10 de agosto de 2017 se practicó una ecografía, la cual determinó la existencia de un embarazo de seis semanas de edad gestacional.

4. El día 15 de agosto de 2017 presentó una petición para infórmale a la sociedad Almacenes Éxito S.A., el estado de embarazo y solicito vincularse nuevamente a la empresa.

5. Mediante sentencia del 16 de noviembre de 2017 el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cartago (Valle del Cauca) revocó el fallo de primera instancia y negó la protección de los derechos invocados en la acción de tutela pues indicó el juzgador que de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, para que opere el reintegro laboral se requiere que el despido se haya fundado en la condición de vulnerabilidad del trabajador y explicó que dicha motivación se presume cuando no existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Estimó que, en el presente asunto, la terminación de la relación laboral estuvo precedida de un proceso disciplinario y que el estado de embarazo de la actora fue conocido mucho después de la finalización del vínculo laboral.

3.2.2. Problema Jurídico. De acuerdo a lo anterior se plantea el siguiente problema jurídico ¿las empresas privadas accionadas desconocieron los derechos fundamentales de las mujeres gestantes al terminar unilateralmente el contrato de trabajo, aun cuando los empleadores afirman no haber conocido el estado de embarazo de las trabajadoras?

3.2.3. Consideraciones de la Corte Constitucional. Para solucionar el problema jurídico la Sala Plena de la Corte Constitucional al revisar tres expedientes indico que:

- La señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez se vinculó laboralmente el día 9 de diciembre de 2016 con la empresa de servicios temporales T&S Temservice S.A.S. mediante contrato por obra o labor para ocupar el cargo de ingeniera residente de obra. El día 18 de enero de 2017 se le notificó de la terminación del vínculo laboral. La actora argumentó que el empleador conocía de su estado de embarazo pues le había comentado. La Corte señala que las empresas demandadas tuvieron conocimiento del embarazo de la trabajadora y decidieron despedirla bajo el argumento que la obra o labor contratada ya había culminado, aspecto que también resultó desvirtuado. Por lo tanto, el despido es fundado en motivos discriminatorios. La Corte Constitucional ordena a la empresa de servicios temporales T&S Temservice S.A.S y a la empresa usuaria Automotores San Jorge S.A., de manera solidaria a sufragar la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el momento en el que culminó el período de lactancia y la indemnización por despido sin autorización del inspector del trabajo.

- La señora Sandra Liliana Tinoco Ramos se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P el día 10 de octubre de 2016. La accionante indicó que el 15 de marzo de 2017 fue notificada de la terminación unilateral del contrato por despido sin justa causa. El día 29 de marzo de 2017 dos semanas después de la fecha en que culminó la relación laboral se practicó una prueba de embarazo en un laboratorio clínico, la cual arrojó un resultado positivo. El día 10 de abril de 2017 presentó una petición a la sociedad informado el estado de embarazo y solicitó reintegro laboral. A partir de la regla jurisprudencial establecida en la presente decisión, en los contratos de trabajo a término indefinido, cuando el empleador no conoce acerca del estado de gestación de la trabajadora, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Por otro lado, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral. En razón de

lo anterior, la propia accionante ha reconocido que para el momento en que fue despedida no sabía que se encontraba embarazada.

- La señora Ángela Sorany Salazar Urrea suscribió un contrato laboral a término indefinido con Almacenes Éxito S.A., el día 2 de octubre de 2015, para desempeñarse como cajera del almacén Súper Inter Castilla, en la ciudad de Pereira. Tanto la accionante como la entidad accionada coincidieron en que la relación laboral finalizó el 19 de julio de 2017, como resultado de un proceso disciplinario. La tutelante sostuvo que el 10 de agosto de 2017 se practicó una ecografía, la cual determinó la existencia de un embarazo de seis semanas de edad gestacional. Por ende, el 15 de agosto de 2017 presentó una petición a la sociedad Almacenes Éxito S.A., la cual informó que se encontraba embarazada y solicitó el reintegro. De acuerdo a lo anterior el contrato de trabajo a término indefinido cuando el empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. La propia accionante ha reconocido que para el momento en que fue desvinculada laboralmente no conocía que estaba embarazada y el despedido fue con justa dado que se originó por un proceso disciplinario.

En virtud de lo anterior para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo y durante la lactancia, como medida para evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo y para proteger los derechos a la salud y al mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes y de los hijos a su cargo se creó las siguientes garantías: las mujeres embarazadas como los niños menores de un año pueden ser beneficiarios de otro familiar afiliado al Régimen Contributivo y en caso de no estar afiliada a este sistema puede ser atendida por el Régimen Subsidiado cuando no cuentan con recursos económicos para acceder al sistema como cotizantes independientes. En relación con la segunda garantía, estimó que existen diversas alternativas de protección, en particular el subsidio alimentario que se encuentra a cargo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) de conformidad con la Ley 100 de 1993, así como los mecanismos de subsidio al desempleo dispuestos en la Ley 1636 de 2013. Sin embargo, en el estudio de los expedientes acumulados, la Corte encontró que cuando el empleador no tiene conocimiento sobre el embarazo no se puede alegar que existe discriminación y por ende no se aplica el fuero de maternidad. La Corte Constitucional en

Sentencia SU- 075 de (2018) consideró que resulta excesivo exigir a los empleadores que reintegren al empleo, paguen la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas sin que se supiera acerca de su embarazo debido que causa una obligación desproporcionada para el empleador cuando no existe discriminación de su parte pues cuando es claro que el motivo del despido no tuvo que ver con el estado de embarazo de la trabajadora en otras palabras no se fundó en un trato desigual derivado de la función reproductiva de las mujeres. Si se llega imponer esta carga al empleador se desincentiva la contratación de mujeres.

3.2.4. Decisión. La Corte Constitucional decidió:

- Que la sentencia de segunda instancia dictada el 24 de abril de 2017 por el Juzgado Veinte Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá D.C., concede el amparo de los derechos fundamentales invocados por Sandra Milena Rojas Gutiérrez. Por lo tanto ordena a la empresa de servicios temporales T&S Temservice S.A.S y a la empresa usuaria Automotores San Jorge S.A., de manera solidaria, que en el término de ocho (8) días, contados a partir de la notificación de la presente decisión, paguen a la accionante: (i) la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el momento en el cual culminó su período de lactancia y (ii) la indemnización prevista por el numeral tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

- La sentencia de segunda instancia dictada el 12 de julio de 2017 por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá confirma la decisión de denegar el reintegro del cargo y pago de salarios y demás prestaciones derivadas del despido toda vez que el empleador desconocía el estado de embarazo de la trabajadora Sandra Liliana Tinoco Ramos.

- La sentencia de segunda instancia dictada el 16 de noviembre de 2017 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cartago que revocó la decisión de primera instancia, proferida el 4 de octubre de 2017 por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Cartago, confirma la decisión de denegar el reintegro del cargo y pago de salarios y demás

prestaciones derivadas del despido toda vez que empleador desconocía el estado de embarazo de la trabajadora Ángela Sorany Salazar Urrea.

3.3. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia T-030 de 2018

- **Tema:** La estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada. Presupuestos para la procedencia de la acción de tutela.
- **Numero de sentencia:** T-030 del 2018.
- **Fecha:** 12 de febrero del 2018.
- **Actor:** acciones de tutela instaladas por 4 mujeres contra distintas personas jurídicas y naturales.
- **Magistrado Ponente:** José Fernando Reyes Cuartas.
- **Sala:** Sala Octava de Revisión.

3.3.1. Hechos. A continuación, explicamos los hechos de los cuatro expedientes de mujeres que consideran que fueron quebrantados el derecho a la estabilidad laboral forzada**:**

3.3.1.1. Caso No. 1. Los hechos del caso No. 1 son:

1. La señora Ana Hidalit Mondragón Cárdenas se vinculó el 17 de septiembre del 2016 mediante un contrato verbal a término indefinido con la Cafetería y Restaurante la Mona la cual fue contratada para desarrollar oficios varios, la accionante le informa que está embarazada a la empleadora señora Uldrey Margarita Loaiza Vega quien le manifestó que su estado de embarazo es un gran inconveniente para el restaurante.

2. Para el día 17 de febrero de 2017 la señora Ana Hidalit Mondragón Cárdenas fue despedida de su trabajo sin que mediaría una causal que justifique el despido y sin realizarse la debida autorización ante el inspector de trabajo, además nunca se le afilio al sistema de seguridad social.

3. El día 21 de abril de 2017 el Juzgado Decimotercero Penal Municipal admitió la acción de tutela y corrió traslado al establecimiento implicado para que ejerza el derecho de defensa.

4. El 2 de mayo de 2017 la empleadora señora Uldrey Margarita Loaiza Vega de la Cafetería y Restaurante la Mona afirma que suscribió un contrato trabajo verbal con la señora Ana Hidalit Mondragón Cárdenas que inicio el 21 de septiembre de 2016 y finalizo el 20 de noviembre del 2016 debido al mal comportamiento de la accionante con los clientes y los compañeros de trabajo en el restaurante. Indica la empleada que nunca le comunico que se encontraba embarazada.

5. El Juzgado Decimotercero Penal Municipal de Control de Garantías de Medellín en primera instancia el 5 de mayo del 2017 negó la protección solicitada al no acreditarse un acto de discriminación en contra de la accionante y no demostra la subsistencia del contrato, ni que la empleadora conocía del estado de embarazo de la trabajadora. El juzgado determino que entre la empleadora y la demandante concurrido un contrato de obra o labor determinada.

6. El Juzgado Décimo de Conocimiento de Medellín en segunda instancia el día 14 de junio de 2017 también negó la tutela al no encontrar probada la existencia de un contrato laboral debido a la falta de pruebas.

3.3.1.2. Caso No.2. Los hechos del caso No. 2 son:

1. El 1 de diciembre de 2016 la señora Jessica Magerly Santana Rodríguez laboro con la sociedad HSEQ Multiservicios de la Sabana S.A.S., mediante un contrato laboral a término indefinido para desempeñar el cargo de asesora, según la trabajadora el gerente conocía que estaba embarazada.

2. El contrato laboral termino el 15 de abril del 2017 debido a que la compañía cerro las instalaciones lo cual afecto su fuente de ingresos y fue despedida sin permiso del inspector del trabajo. Por dicha razón la afectada promovió acción de tutela contra la sociedad HSEQ Multiservicios de la Sabana S.A.S.

3. El Juzgado Segundo Penal Municipal de Conocimiento en Zipaquirá admitió la tutela y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerza el derecho de defensa el día 5 de junio de 2017. La sociedad HSEQ Multiservicios guardo silencio frente a los hechos y pretensiones de la

acción de tutela. En el juzgado se logró vincular a la accionante a la E.P.S. Famisanar Ltda. Mas sin embargo el director general de la mencionada E.P.S. descorrió el traslado de la tutela al afirmar que la tutelante desde el mes de abril del 2017 se encuentra vinculada a la E.P.S. en calidad de beneficiaria, además el director manifestó que se le ha suministrado toda la atención requerida por lo tanto no existe amenaza de los derechos fundamentales de la trabajadora.

4. El 16 de junio de 2017 el Juzgado Segundo Penal Municipal de Conocimiento de Zipaquirá en primera instancia declaro improcedente la acción de tutela debido a que no es el mecanismo idóneo para resolver la presente controversia y no se acredito la existencia de un perjuicio irremediable, el juzgado recomendó a la accionante a asistir a la justicia ordinaria laboral para solucionar el pleito.

5. Inconforme con la decisión la afectada impugno el fallo de primera instancia. Para el 27 de julio de 2017 el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá en segunda instancia decidió confirmar lo dicho en la primera sentencia porque la accionante no solicito el reintegro laboral sino el pago de indemnizaciones. El juzgado igualmente recomendó ir a los mecanismos ordinarios para dirimir la problemática.

3.3.1.3. Caso No. 3. Los hechos del caso No. 3 son:

1. La señora Ayda Yadira Forero Cuta suscribió contrato de prestación de servicios con la Gobernación de Casanare el día 10 de octubre de 2016, notificando por escrito su estado de gestación de manera inmediata a su empleador.

2. El contrato de prestación de servicios se liquidó por expiración de término y ejecución del objeto contractual el día 29 de diciembre de 2016 desde aquella fecha se presentaron múltiples requerimientos con el secretario de agricultura departamental de Casanare con la intención de que se le protegiera a la accionada el derecho a la estabilidad laboral reforzada. La accionante afirma que a todo el personal se le suscribió un nuevo contrato de prestación de servicios y a ella no. Por tal motivo la accionante considero pertinente la realización de una acción de tutela contra la Gobernación de Casanare para garantizar la protección de sus derechos a la salud y al mínimo vital por parte de la gobernación.

3. El día 20 de febrero de 2017 el Juzgado Decimotercero Municipal de Medellín admitió la acción de tutela presentada y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerza su debido derecho de defensa. La Gobernación del Casanare el 22 de febrero de 2017 presento oposición de los hechos y las pretensiones expuesta en la tutela bajo el argumento de que el contrato suscripto por la tutelante es de índole civil mas no laboral. Afirmando que el contrato anteriormente celebrado ya se había extinto toda vez que el termino de prestación de sus servicios ya había culminado. La gobernación afirmo no encontrarse en la obligación de renovar el vínculo laboral de la accionante.

4. El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Yopal en primera instancia el 8 de marzo del 2017 decidió amparar los derechos fundamentales del accionante ordenando a la entidad a renovar el contrato de la accionante hasta el término de los 4 meses posteriores al parto argumentando que el contrato de prestación de servicios ocultaba la verdadera relación laboral en la cual la accionada si se encontraba subordina a las órdenes de la gobernación.

5. La accionada impugno la decisión de primera instancia debido a que el juez guardo silencio frente al pago de salarios y las prestaciones sociales. La sala única de decisión del Tribunal del Distrito Judicial de Yopal en segunda instancia revoco la sentencia anteriormente mencionada al no predicarse los requisitos que demostraran que hubo una subordinación dentro de la relación laboral.

3.3.1.4. Caso No. 4. Los hechos del caso No. 4 son:

1. El día 14 de enero del 2013 la señora Olga Milena Corrales Briches inicio su trabajo con el programa radial el Corrido de Mao dirigido por el señor Mario Alfonso Escobar Izquierdo asignándosele a la accionante dos cupos publicitarios.

2. El 1 de febrero de 2016 la tutelante informo a su empleador el señor Mario Alfonso Escobar Izquierdo su estado de embarazo.

3. El día 30 de octubre de 2016 el empleador le informo que no regresa al programa radial. Al ver dicha situación la señora Olga Milena interpuso una acción de tutela contra el empleador el señor Mario Alfonso Escobar Izquierdo con la finalidad de que se le garantice el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

3. El día 8 de marzo de 2017 el Juzgado Veintiocho Penal Municipal de Control de Garantías de Cali admitió la tutela y corrió traslado a las partes demandadas para que ejerzan el derecho de defensa. La red sonora radio por medio de su representante legal índico que la accionante no tenía ningún vínculo contractual con la entidad.

4. El 15 de mayo de 2017 el señor Mario Alfonso Escobar Izquierdo afirmo que el vínculo con la accionante era por medio de un contrato de prestación de servicios en el cual estaba autorizada para realizar dos columnas publicitarias.

5. El Juzgado Veintiocho Municipal de Control de Garantías de Cali en primera instancia determino que si había una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante ya que el empleador desconoció su estado de embarazo y ordeno que dentro de los 4 meses de la notificación de la sentencia la tutelante acudiera a la jurisdicción ordinaria con el fin de concretar de manera definitiva la existencia del vínculo laboral.

6. El 12 de julio del 2017 el Juzgado Octavo Penal del Circuito de Conocimiento en Cali de segunda instancia no considero que se haya probado los elementos necesarios para predicar la existencia de un contrato realidad y por dicha razón el juzgado decidió revocar la sentencia de primera instancia y declarar en su lugar a improcedencia de la acción de tutela ante la existencia de mecanismos ordinarios de defensa judicial que son más acordes para dirimir dicha controversia.

3.3.2. Problema Jurídico. En virtud de lo anterior se plantea el siguiente problema jurídico ¿es procedente la acción de tutela para alcanzar la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez o en periodo de lactancia, con ocasión de la existencia de otros medios de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral o la

jurisdicción de lo contencioso administrativo que permiten lograr la satisfacción de la misma pretensión?

3.3.3. Consideraciones de la Corte Constitucional. La Corte Constitucional en sentencia T-030 de (2018) afirma que cualquier persona que considere que sus derechos fundamentales se encuentran quebrantados o afectados puede interponer una acción de tutela ya sea de manera directa o indirecta. La sala señala que la acción de tutela no solamente es aplicable en los casos en que exista una actuación o una omisión de una autoridad pública o de un particular, también se realiza en aquellos casos en el que haya una relación de subordinación o indefensión entre el accionante y la persona trasgresora. La acción de tutela se podrá realizar si se cumple con los requisitos de inmediatez y subsidiaridad.

El principio de inmediatez es cuando la acción de tutela se realiza dentro de un término razonable entre el despido y la interposición de la acción y el principio de subsidiaridad de la tutela aplica en aquellos casos en el que no existan medios de defensa. Dicha herramienta constitucional no se podrá aplicar para reclamar derechos ni prestaciones laborales de los trabajadores porque se tratan de asuntos de carácter litigioso que pueden ser resueltos por un juez laboral. La acción de tutela deja de ser suicidaría para llegar a ser un mecanismo de defensa principal solo cuando la persona que reclama el derecho a la protección de la estabilidad laboral reforzada sea una persona de especial protección constitucional como es el caso de las mujeres embarazadas.

Generalmente la acción de tutela no es el mecanismo más idóneo para resolver el reintegro laboral, excepcionalmente cuando se encuentren en juego los derechos fundamentales de la mujer gestante y de quien está por nacer es decir todos los individuos que se encuentran en condición de indefensión puede interponer acción de tutela pues merecen un trato especial por parte del Estado. Por la razonas anteriormente mencionadas fueron las que llevaron a la sala considerar que los casos objeto de estudio la acción de tutela resulta ser procedente como mecanismo judicial prevalente toda vez que no existe ninguna duda de que las afectadas al encontrarse en estado de embarazo las hacen sujetos de especial protección especial por parte del Estado al considerar que merecen mayores garantías que permitan que se les garantice sus

derechos fundamentales por lo tanto la Corte Constitucional concede el amparo de las pretensiones de cada una de las accionantes.

3.3.4. Decisión. La Corte Constitucional decidió:

- La sala decidió revocar el expediente de la señora Ana Hidalit Mondragón Cárdenas la sentencia proferida el 14 de junio de 2017 por el Juzgado Décimo Penal del Circuito de Medellín, la cual confirmaba el fallo proferido el día 5 de mayo de 2017 por el Juzgado Trece Penal de Control de Garantías por las razones anteriormente expuesta y en su lugar conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada en estado de embarazo y demás derechos a fines a la accionante y su hijo, se declaró ineficaz su despido y se ordenó a la Cafetería y Restaurante la Moma dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia que se realice el reintegro laboral, el pago los salarios dejados de percibir, se reconozcan las demás prestaciones sociales y vincule al sistema general de seguridad social a la tutelante.

- Del expediente de la señora Jessica Magerly Santana Rodríguez, la sala revoco el fallo proferido el 27 de julio de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá que había confirmado la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Conocimiento el día 16 de junio de 2017 concedió el amparo al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social y el mínimo vital a la afectada por las razones anteriormente mencionadas. La presente sala declara la ineficacia del despido y ordena a la sociedad HSEQ Multiservicios S.A.S., en el término de 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia que reintegre el cargo a la trabajadora, page los salarios dejados de percibir, reconozca las demás prestaciones y vincule al sistema general de seguridad social a la accionante.

- En el expediente de Ayda Yadira Forero Cuta también se decidió revocar la sentencia proferida por la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal del 25 de abril de 2017 que había revocado el fallo proferido por el Juzgado Segundo de Familia de Yopal el día 3 de marzo de 2017 y conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada y

demás derechos fundamentales a la tutelante. Se ordena a la Gobernación del Casanare que dentro de las 48 horas contadas a partir de la notificación de la sentencia se renueve la relación contractual, el pago de los gastos al sistema de seguridad social y los honorarios dejados de percibir por la afectada.

- Igualmente, la Corte decidió en el expediente de la señora Olga Milena Briches Corrales revocar la sentencia proferida el día 12 de julio del 2017 por el Juzgado Octavo Penal de Conocimiento de Cali que revocó la sentencia emitida por el Juzgado Veintiocho Penal Municipal de Control de Garantías en Cali proferida el 22 de mayo de 2017, para que conceda el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada de y demás derechos a la accionante. También ordena al señor Mario Alfonso Escobar Izquierdo en el término de 48 horas desde la notificación de la mencionada sentencia realizar el reintegro del empleo, pago de salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales y el pago de los gastos al sistema de seguridad social.

3.4. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia C-005 de 2017

- **Tema:** La estabilidad laboral reforzada para la pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora.
- **Numero de sentencia:** C-005 del 2017
- **Tipo de Sentencia:** Sentencia
- **Fecha:** 18 de enero del 2017
- **Actor:** Wadys Tejada Flores
- **Magistrado Ponente:** Luis Ernesto Vargas Silva
- **Referencia:** Expediente D-11474
- **Sala:** Sala Plena de la Corte Constitucional

3.4.1. Hechos. A continuación, se explica los hechos:

1. El señor Wadys Tejada Flores solicita a la Corte Constitucional declarar la constitucionalidad condicionada de los numerales 1 del artículo 239 y 1 del artículo 240 del

Código Sustantivo del Trabajo al considerar que los numerales de los artículos anteriormente mencionados vulnera los artículos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra de la Mujer. Para el demandante las normas acusadas del Código Sustantivo del Trabajo solo garantizan la asistencia y protección de las mujeres en estado de embarazo que se encuentren trabajando.

2. La protección no se encuentra garantizada para las mujeres que no está trabajando y que dependan económicamente de su pareja. Para el accionante la causa de la problemática se debe al silencio del legislador al no incluir a las personas mencionadas como beneficiarias de la medida. Por esta razón se estaría afectando el sustento económico y la seguridad social de la mujer que se encuentre en embarazo. El señor Wadys Tejada Flores afirma que dicha protección deber ser aplicada no solo a la mujer embarazada que encuentre laborando sino también a la mujer no trabajadora que dependa económicamente de su pareja buscando que la estabilidad laboral reforzada pueda ser aplicable para el conyugue o compañero permanente de la mujer no trabajadora que se encuentre embarazada, para que su pareja no sea despedida durante del periodo del embarazo o lactancia de su conyugue o compañera permanente.

3.4.2. Problema Jurídico. En virtud de lo anterior se plantea el siguiente problema jurídico ¿la no inclusión en las disposiciones del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo del conyugue o compañero permanente trabajador de la mujer embarazada no trabajadora, como beneficiario de la estabilidad laboral reforzada contraria los artículos 11, 13, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer?

3.4.3. Consideraciones de la Corte Constitucional. La presente sala considera que la protección de la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene diversos fundamentos normativos en el ordenamiento nacional el primer fundamento se encuentra en el enunciado constitucional del artículo 43 el cual tiene las siguientes obligaciones**:**

- La primera es deber del Estado colombiano de proteger a la mujer que se encuentre en embarazo y lactancia sin distinción alguna y es un deber prestacional que tiene el Estado de otorgar un subsidio cuando la mujer se encuentre desempleada o desamparada.

- El segundo fundamento constitucional se basa en la protección de la mujer embarazada mediante el fuero de maternidad, que impide el despido, terminación, la no renovación del contrato de trabajo por causa del embarazo o la lactancia garantizando el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación por razones de género. Buscando también asegurar el derecho al trabajo de la mujer en estado de embarazo o lactancia el cual es un derecho que no solo se protege a nivel nacional sino también a nivel internacional.

- El tercer fundamento se consolida en los preceptos constitucionales que consideran a la vida como un valor fundamental para el sistema constitucional consagrado en el preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Constitución Política de Colombia. Para la jurisprudencia la vida al ser un bien jurídico de máxima relevancia hace que la mujer en estado de embarazo sea protegida de forma preferencial por el ordenamiento debido a que la misma es gestora de vida. Dicha protección se extiende a la maternidad, hasta que se termine el periodo de gestación.

- El cuarto fundamento se consolida en la protección de la mujer gestante y la maternidad, justificada en la relevancia que tiene la familia en el ordenamiento constitucional debido a que a misma es la institución básica de la sociedad por lo tanto merece una protección integral.

La Corte Constitucional dando respuesta al problema jurídico y a los cargos formulados por el accionante mediante una exhaustiva interpretación normativa la sala llego a la conclusión de que los preceptos acusados contienen una omisión relativa que es completamente contraria a la Constitución Política porque se está excluyendo en los contenidos normativos la protección de la mujer en estado de embarazo que no tiene trabajo, una situación que debió ser incluida a la

normatividad lo cual genera una serie de discriminaciones frente a los derechos de la mujeres por esta razón la Corte declara la exequibilidad de las normas mencionadas.

3.4.4. Decisión. La Corte Constitucional en sentencia C-005 de (2017) declaró la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 y el numeral primero del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo bajo la comprensión de que la prohibición del despido y el permiso que autoriza el despido será también aplicable a el cónyuge o compañero permanente de la mujer que se encuentre en embarazo o lactancia.

3.5. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia T-1097 de 2012

- **Tema:** Contrato de prestación de servicio
- **Numero de sentencia:** T-1097/12
- **Fecha:** diciembre 18 del 2012
- **Actor:** Acción de tutela interpuesta por 8 mujeres.
- **Magistrado ponente:** Luis Ernesto Vargas Silva
- **Referencia:** Expedientes: T-3429837, T-3481765, T-3489520, T-3493564, T-3506619, T-3509611, T-3514721 y T-3542467.
- **Sala:** La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional.

3.5.1. Hechos. Se realizó una revisión de 8 sentencias en la cuales, las peticionarias interpusieron una acción de tutela contra las personas jurídicas demandadas pues consideraban que se les estaba lesionando sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada dado que dieron por terminado el contrato. Algunas mujeres aseguran haber renunciado por la coacción de su empleador por esta razón la sentencia objeto de revisión negó el amparo de la estabilidad laboral porque el despido no fue originado por el embarazo. Otras mujeres se vincularon por contrato de prestación de servicios unas le concedieron el amparo y otras no debido que era improcedente. Una de ellas fue despedida en el periodo de prueba y también le negaron el amparo por ser improcedente. El empleador despidió a la trabajadora en estado de embarazo sin contar con la autorización del inspector de trabajo aduciendo que existe justa causa porque la trabajadora renuncio por su propia voluntad.

3.5.2. Problema Jurídico. ¿Los empleados demandados vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada a las trabajadoras a pesar de que unas renunciaron en estado de embarazo y otras fueron despedidas en periodo de prueba y por el vencimiento del término del contrato de prestación de servicio y una fue despedida sin la autorización del inspector de trabajo?

3.5.3. Consideraciones de la Corte Constitucional

3.5.3.1. Requisitos para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada. La Corte hace referencia a que la estabilidad laboral se extiende a todas las formas de vinculación laboral incluyendo el periodo de prueba, es decir sin importar la modalidad del contrato que fueron contratadas tales como: término fijo, por obra o labor, prestación servicio, indefinido ya sea, de carácter civil o administrativo. Se requiere autorización de la autoridad competente para poder terminar el contrato a una trabajadora en estado de embarazo.

3.5.3.2. La procedibilidad de la acción de tutela. La Corte Constitucional afirma que la acción de tutela es un mecanismo transitorio y definitivo que busca garantizar la protección de la estabilidad laboral con la finalidad prevenir un perjuicio y de esta manera garantiza una vida digna a la madre y al hijo. Sin importar el vínculo por el cual realice su fuerza laboral.

3.5.3.3. Renuncia del empleo por parte una trabajadora en estado embarazo. La Corte señala que la renuncia es aceptada cuando se realice de una manera espontánea es decir es aceptable que una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo por medio de la renuncia. Pero solo esto es válido si no existe ninguna coacción ya que la acción de tutela solo procede para solicitar el reintegro del trabajo cuando exista coacción por parte del empleador. La Corte Constitucional dice que la renuncia del trabajador:

> Es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de la voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto

> unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual (p. 3).

3.5.3.4. Despido durante Periodo de prueba en mujer en estado de embarazo. El periodo de prueba del todo no se puede aplicar de una manera absoluta en una mujer en estado de embarazo, sino que es necesario la autorización del inspector de trabajo para que proceda dicho despido. Debe existir una comprobación objetiva con el objetivo de evitar arbitrariedades sin embargo el periodo de prueba es una excepción de la estabilidad laboral reforzada la cual es necesario que la trabajadora notifique al empleador de su estado de embarazo.

3.5.3.4. Renovación contrato de Prestación de servicios en mujer en estado de embarazo. Frente a la negativa de renovación del contrato de prestación de servicio no puede sustentarse el simple hecho del vencimiento del término ya que para tomar esta decisión se requiere justificar la causa de la terminación del contrato. Por ejemplo, que haya incumplido con las obligaciones laborales por el vencimiento del término del contrato de prestación de servicio no es un motivo suficiente para que el empleador se niegue a renovar el contrato a la mujer en estado de embarazo. Las partes tienen la obligación de celebrar un nuevo contrato siempre que:

- Al finalizar el término pactado subsiste la materia del trabajo y las causas que motivaron el contrato.
- Cuando el trabajador haya cumplido con sus obligaciones por lo tanto deberá garantizar su renovación.

3.5.4. Decisión. En los ocho casos revisados por la Sala Novena de Revisión de la Corte le concedieron la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada a las solicitantes y también el amparo a la seguridad social con relación a los aportes que debieron pagarse al

sistema de seguridad social. Dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la comunicación del presente fallo restablezca el contrato y pago de las sumas dejadas de percibir.

3.6. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia T-184 de 2012

- **Tema:** Contrato por obra o labor
- **Numero de sentencia:** T-184 del 2012
- **Fecha:** 8 de marzo de 2012
- **Accionante:** Acción de tutela interpuesta por Liza María Marín Ocampo
- **Magistrada Ponente:** María Victoria Calle Correa
- **Referencia:** Expediente T-278937
- **Sala:** Sala primera de revisión de la Corte Constitucional

3.6.1. Hechos. La señora Liza María Marín Ocampo celebro un contrato por obra o labor con la empresa Proservir el 17 de septiembre de 2008, las partes celebraron un segundo contrato del mismo tipo con inició el 13 de enero de 2009. Ella ejercía sus labores en la empresa Phytocare como asistente contable, pero se encontraba en estado de embarazo esto causo que la empresa no le prórroga él contrato y le propusieron un acta de transición laboral en donde el vínculo contractual estaría vigente hasta terminar la licencia de maternidad. La accionante indica que con esta acta de transacción busca desconocer el derecho a la continuidad del contrato incluyendo también la licencia de maternidad.

3.6.2. Problema Jurídico. Con el acta de transacción laboral acordada por la empresa para suspender el contrato por obra o labor hasta finalizar la licencia de maternidad se plantea la siguiente pregunta ¿El empleador vulnero el derecho a la estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada y los derechos del recién nacido como también el mínimo vital por no prorrogar el contrato de obra o labor?

3.6.3. Consideraciones de la Corte Constitucional. La Corte dentro de sus consideraciones interpretando las normas constitucionales vigentes y los tratados internacionales que hace parte

Colombia, la indemnización mencionada en la tutela, no le da potestad al empleador para terminar un contrato laboral de una mujer embarazada sin una justa causa que lo amerite lo cual constituye una sanción suplementaria para el empleador por incumplir con las obligaciones. Se resalta la protección especial que constitucionalmente tiene las mujeres en estado de embarazo que es un derecho superior y amparable por medio de la acción de tutela sin importar la clase de contrato ni el tipo de vinculación que se realice.

3.3.6. Decisión. Se decidido levantar la suspensión de términos decretada para decidir en el presente asunto y revocar la sentencia del 3 de agosto de 2010 proferida por el Juzgado Veintitrés Civil Municipal de Cali pues en dicha sentencia se negó el amparo que había exigido la peticionaria y más bien conceder la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital por los motivos expuestos en la parte considerativa. Se ordena a la empresa dentro de los 3 días siguientes a la notificación del fallo que reintegre la accionada a su puesto de trabajo que venía desempeñando en misión a la fecha de suscripción del acta de transacción laboral.

También ordena a la empresa Phytocare Ltda., que dentro del término de 10 días siguientes a la fecha de la notificación de la presente sentencia se pague a la accionante en forma solidaria los salarios dejados de percibir entre la fecha de suscripción del acta citada (3 de febrero de 2010) así como la indemnización. Se advierte al Ministerio de Trabajo que el acta de conciliación no se tenga en cuenta ordenando al ministerio la divulgación de este contenido a los agentes y particularmente los inspectores del trabajo. Se ordena remitir por medio de la secretaria de la corporación copia del fallo al Inspector del Trabajo con sede en Cali, al Personero del Municipio de Cali y a la Directora Regional de Bienestar Familiar con sede en esta ciudad. Para que se vele por el cumplimento de lo establecido en la sentencia.

3.7. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia T-796 de 2013

- **Numero de sentencia:** T-796 del 2013
- **Fecha:** 12 de noviembre del 2013
- **Actor:** Acción de tutela interpuesta por 2 accionantes.

- **Magistrado Ponente:** Gabriel Eduardo Mendoza Martelo
- **Referencia:** Expedientes: T-3.961.299 y T-3.963.827
- **Sala:** Sala Cuarta de revisión de la Corte Constitucional

3.7.1. Hechos. La Corte para el presente caso realiza un estudio de dos Sentencias en donde las dos afectadas interpusieron acciones de tutela por considerar que las empresas demandadas vulneraron sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, salud, mínimo vital, seguridad social y el derecho a la vida digna. Ambos casos tienen conflictos distintos, pero con una misma relación.

3.7.2. Problema jurídico. ¿Las entidades en las cuales laboraron las dos accionantes vulneraron los derechos a la salud, seguridad social y a la vida digna?

3.7.3. Consideraciones de la corte constitucional. Se considera que la mujer que esté en un estado de gravidez es un sujeto que debe estar protegido constitucionalmente, debido a que dicho estado genera que la mujer tenga una disminución considerable de su capacidad física se hace necesario la intervención de las autoridades estatales para garantizar los derechos a las mujeres en estado de embarazo. La estabilidad laboral reforzada es una garantía que tiene las trabajadoras la cual, les permite continuar en sus empleos. Por ello se debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida aún más si dicha mujer se encuentra en estado de embarazo. La presente sala considera que lo más lógico que tuvieron que hacer las entidades era el pago de las cotizaciones que den lugar a la licencia de maternidad.

3.7.4. Decisión. La corte ha decido revocar las sentencias anteriores que denegaron el amparo solicitado. La corporación ordena a las empresas Linco S.A. y Almacenes éxito S.A. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia y de acuerdo con los motivos expuestos en su parte considerativa y el reembolso directo de la licencia de maternidad.

3.8. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia T-598 de 2012

- **Tema:** Contrato de prestación de servicios

- **Numero de sentencia:** T-598 del 2012
- **Fecha:** 27 de Julio del 2012
- **Actor:** Acción de tutela interpuesta por 2 accionantes.
- **Magistrada Ponente:** María Victoria Calle Correa
- **Referencia:** Expedientes: T- 3411554 y T-3413576
- **Sala:** Sala primera de revisión de la Corte Constitucional

3.8.1. Hechos. Las partes accionantes instauran las presentes acciones de tutela en contra del Ejército Nacional y el Hospital Eduardo Arredondo Daza bajo el argumento de considerar que dichas entidades le han vulnerado sus derechos fundamentales principalmente a la estabilidad laboral reforzada al no renovar el contrato de prestación de servicios al cual se encontraban vinculadas.

3.8.2. Problema Jurídico. ¿Se desconoció el derecho al fuero de maternidad y estabilidad laboral reforzada de los contratistas por los cuales las accionantes suscribieron un contrato de prestación de servicios que al darlo por terminado bajo el argumento del vencimiento de términos a pesar de que las accionantes se encontraban en estado de embarazo y sin que mediara plena autorización del inspector de trabajo?

3.8.3. Consideraciones de la Corte Constitucional. Según la Sentencia T-598 de (2012) señala que tanto el fuero de maternidad como el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada constituyen mandatos directamente derivados de las normas constitucionales. Esto significa que la protección que tiene la mujer en estado de embarazo debe extenderse a cualquier escenario relacionado con el desempeño de labores productivas destinadas a asegurar la manutención de la mujer y de su familia sin importar la naturaleza del vínculo. La corporación menciona que en caso de la protección a la estabilidad laboral reforzada en la mujer en estado de embarazo vinculada con un contrato de prestación de servicios como el presente caso ya sea de forma estatal o publica jurisprudencialmente se ha garantizado los derechos de la mujer ofreciendo diversas respuestas y formas de protección. La Corte ha recalcado que dicha entidad sabiendo de las circunstancias en que se encontraba la accionante debería haber prorrogado el contrato por lo menos hasta tanto se culminará el periodo de fuero y la protección reforzada.

3.8.4. Decisión. La sala decide revocar las sentencias anteriores que negaron el amparo a las accionadas y más bien conceder la protección de los derechos al mínimo vital y la estabilidad reforzada de la mujer gestante en las diversas alternativas de desempeño profesional. Se ordena a las entidades del Ministerio de Defensa Nacional, Ejercito Nacional y al Hospital Eduardo Arredondo Daza que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo efectúe el pago de las sumas dejadas de percibir por concepto de honorarios desde la fecha de su desvinculación y hasta la terminación del período de lactancia de las accionantes.

3.9. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia T-092 de 2016

- **Tema:** Contrato a término indefinido y prestación de servicios
- **Numero de sentencia:** T-092/16
- **Fecha:** febrero 25 de 2016
- **Actor:** María Alejandra Alvarado Flórez, Andrea Stefania Encizo Lozano y Adriana María Medina Rondón.
- **Magistrada Ponente:** Alejandro Linares Cantillo
- **Referencia:** Expedientes T-5.123.820, T-5.184.324 y T-5.189.266
- **Sala:** Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional

3.9.1. Hechos. La señora María Alejandra Alvarado Flórez y la señora Adriana María Medina Rondón interpuso acción de tutela contra Helicol S.A.S. y el Hotel Dayamar por vulnerar sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, por la terminación del contrato de trabajo a término indefinido y prestación de servicios, sin la respectiva autorización a pesar de estar en estado de embarazo. En el caso de la señora Alvarado se encontraba en condición de debilidad manifiesta por razón de su enfermedad. Las acciones solicitan al juez ordenar su reintegro el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento del despido y la indemnización.

3.9.2. Problema Jurídico. ¿Se vulneran los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada cuando el empleador decide terminar el contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa o cuando finaliza el contrato de prestación de servicios por el

vencimiento del plazo pactado pues las trabajadoras se encontraban en estado de embarazo al momento del despido?

3.9.3. Consideraciones de la Corte Constitucional.

3.9.3.1. Contrato de trabajo a término indefinido. Cuando el empleador conoce el estado de embarazo de la trabajadora, pero la despide sin justa causa y no tiene la autorización del inspector del trabajo en esta situación la protección derivada del fuero de maternidad consistente en la ineficacia del despido y además el empleador debe pagar las erogaciones dejadas de percibir como lo estipula el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (2017) en el caso en que el empleador no conociera el estado de embarazo de la trabajadora en este caso ocurren dos alternativas:

- El empleador despide a la trabajadora con justa causa, pero no sabe que se encuentra en estado de embarazo en este caso se reconoce las cotizaciones durante el periodo de gestación. Si hay una disputa para determinar la justa causa del despido debe realizarse ante el juez ordinario laboral.

- El empleador despide a la trabajadora sin justa causa, pero no sabe que se encuentra en estado de embarazo en esta situación se debe garantizar las cotizaciones durante el periodo de gestación, el reintegro se puede hacer por vía de tutela además se debe pagar indemnizaciones por despido sin justa causa, salarios y prestaciones dejadas de percibir.

3.9.3.2. Contrato de prestación de servicios. La Corte en la Sentencia T-092 (2016) dice que si se está vinculado por medio de contrato de prestación de servicios y se logre demostrar la existencia del contrato realidad:

> La Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, considera que se

> trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además es indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido (p. 33).

3.9.4. Decisión. La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional Ordena que:

> las empresas Helicol S.A.S y Hotel Dayamar que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, (i) efectúe el pago de la licencia de maternidad a favor de las accionantes; (ii) proceda a reintegrar, a la demandante, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual; y (iii) efectúe el pago de los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir desde el despido hasta el momento que se haga efectivo el reintegro. Procederá igualmente el cruce de cuentas de las sumas que le fueron entregadas por concepto de indemnización por despido sin justa causa (p. 35).

4. Análisis Jurisprudencial del Consejo de Estado

A continuación, se realiza un análisis jurisprudencial del Consejo de Estado para averiguar la postura frente la protección de la estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo.

4.1. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia 11001-03-15-000-2014-03807-00

- **Tema:** Contrato de obra o labor
- **Numero de sentencia:** 11001-03-15-000-2014-03807-00
- **Fecha:** 12 de febrero de 2015
- **Accionante:** Interpuesta por Liliana Casteblanco pardo
- **Consejería Ponente:** Susana Buitrago Valencia
- **Sala:** Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Quinta

4.1.1. Hechos. La señora Liliana Casteblanco Pardo se vinculó con contrato de obra o labor con la empresa temporales S.A. La accionante interpuso acción de tutela en contra de la empresa buscando que se le protejan los derechos a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en

estado de embarazo, el minino vital y la seguridad social que se consideran vulnerados por la terminación del contrato de obra o labor sin tenerse en cuenta su estado de embarazo y sin plena autorización del inspector de trabajo.

4.1.2. Problema Jurídico. ¿La empresa Temporales S.A. vulnero los derechos a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y la seguridad social al terminar el contrato de obra o labor de la accionante sin tenerse en cuenta el estado de embarazo y sin autorización del inspector de trabajo?

4.1.3. Consideraciones del Consejo de Estado. La Sala Quita del Consejo de Estado dentro de sus consideraciones menciona que según el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (2017) ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia también tiene derecho al pago de indemnizaciones. El artículo 240 del código sustantivo del trabajo (2017) indica que para poder despedir a una trabajadora que se encuentra en embarazo o a los tres meses posteriores al parto el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo. Despedir a una mujer en estado de ingravidez vulnera los derechos constitucionales además el Consejo de Estado afirma que la desvinculación no solo se limita al acto del despido se incluye también casos de terminación contractual por cuenta de cesación del periodo para el que fueron contratadas la conclusión de las actividades o labores específicas objeto del contrato o vencimiento del término contractual. Incluso dicha protección se extiende aun sin conocerse dicho estado de ingravidez.

4.1.4. Decisión. Se ampara los derechos fundamentales al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y seguridad social mencionados por la accionada. La sala Quinta ordena al representante legal de la empresa Colombina de Temporales S.A que proceda al pago de la licencia de maternidad como medida sustituta al pago de cotizaciones. En beneficio de la accionada siempre y cuando dicha accionante demuestre la ocurrencia del parto ante la empresa en la cual la empresa tendrá un término de 48 horas para efectuar el pago.

4.2. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia 81001233300020120004301

- **Numero de sentencia:** 81001233300020120004301
- **Fecha:** 2 de junio de 2016
- **Accionante:** Interpuesta por Dennys Johana Cisneros Graz
- **Consejería Ponente:** Luis Rafael Vergara Quinteros
- **Sala:** Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda, Subsección A

4.2.1. Hechos. Concierne a la presente sala revisar el caso de la señora Dennys Johana Cisneros Graz por intermedio de su apoderado solicita la nulidad del oficio de 30 de abril de 2012 suscrito por el director de la E.S.E Hospital San Vicente de Arauca. La accionante busca que la presente sala le garantiza su derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrase embarazada y se le reconozca el pago de las prestaciones sociales como también la cancelación de perjuicios por encontrarse en estado de embarazo al momento de ser despedida.

4.2.2. Problema Jurídico. En virtud de los anterior se plantea el siguiente problema jurídico ¿La dirección de la entidad ESE Hospital San Vicente de Arauca vulnero los derechos de la accionante por despedirla en condición de embarazo y negándole sus prestaciones sociales?

4.2.3. Consideraciones del consejo. El Consejo de Estado en sus consideraciones menciona que según lo consagrado en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo (2017) ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. De conformidad con el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo (2017) la mujer tendrá derecho a ser indemnizada y su empleador debe mantener vigente el contrato durante el lapso en que ella goza de la licencia de maternidad.

4.2.4. Decisión. El consejo de Estado decide confirmar la sentencia proferida el 13 de febrero de 2014 por el Tribunal Administrativo de Arauca, dentro del proceso promovido por Dennys Johana Cisneros Graz contra el Hospital San Vicente de Arauca.

4.3. Análisis Jurisprudencial de la Sentencia 76001-23-33-000-2015-01473-01

- **Numero de sentencia:** 76001-23-33-000-2015-01473-01
- **Fecha:** 19 de mayo de 2016
- **Accionante:** Interpuesta por Natalia Cruz Gonzales
- **Consejería Ponente:** Hugo Fernando Bastidas Bárcenas
- **Sala:** Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Cuarta

4.3.1. Hechos. Mediante Resolución 1710 de noviembre de (2014) la dirección general del Hospital Militar nombra a Natalia Cruz Gonzales bajo el cargo de médico del establecimiento de Sanidad Militar de Buenaventura de la Armada Nacional para que cumpliera el servicio social obligatorio por el término de un año a partir del 13 de noviembre de 2014 por medio de acción de tutela la accionante solicita que se le protejan los derechos al fuero de la estabilidad laboral por estado de embarazo y el derecho al trabajo por considerar vulnerados los derechos anteriormente mencionados debido a que la Dirección General de Sanidad Militar no dio continuidad al nombramiento a pesar del estado de embarazo de la actora.

4.3.2. Problema Jurídico. ¿La Dirección General de Sanidad Militar vulnero los derechos al fuero de la estabilidad laboral a la accionante y el derecho al trabajo al no dar continuidad en el nombramiento sin importar su estado de embarazo?

4.3.3. Consideraciones del Consejo de Estado. El consejo de Estado afirma que la mera terminación del servicio social obligatorio no justifica terminar la vinculación laboral de la accionante pues a su juicio la jurisprudencia constitucional ha dicho que el estado de embarazo otorga una estabilidad laboral reforzada. La sala reitera que el fuero de maternidad que se encuentra consagrado en los artículos 43 y 53 de la Constitución Política de Colombia de (1991) es una protección hecha con el fin de que la mujer no sea despedida al encontrarse en estado de embarazo resultando irrelevante para dicha protección distinguir para su aplicación la modalidad de contrato a término indefinido.

4.3.4. Decisión. La sala ha decidido confirmar la sentencia objeto de impugnación enviar el expediente a la Corte Constitucional para que la reintegre al cargo y por último notificar dicha decisión a las partes.

Conclusiones

Para determinar ¿Cuál es el alcance de la protección laboral reforzada de la mujer que se encuentre en estado de embarazo frente las diferentes formas de contratación tales como a término fijo, indefinido, por obra o labor y prestación de servicios profesionales? se realizó una revisión bibliográfica de diferentes sentencias de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado en el cual a través de la investigación se pudo indicar que la protección de la estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo es una institución que tiene como finalidad impedir que una trabajadora no sea despedida por el simple hecho de estar embarazada. Este concepto fue desarrollado a nivel jurisprudencial y está consagrado en la Constitución Política de Colombia de 1991. Así mismo se evidencio que la Corte Constitucional es la que más ha desarrollado sentencias frente a este tema y esto ha permitido que la protección a la estabilidad laboral reforzada sea garantista y efectiva.

La Corte Constitucional indico que por medio de la sentencia T-030 de 2018 cualquier persona que considere que sus derechos fundamentales se encuentran vulnerados puede interponer acción de tutela ya sea de manera directa o indirecta siempre que cumpla con los requisitos de inmediatez y subsidiaridad. El principio de inmediatez es cuando la acción de tutela se realiza dentro de un término razonable entre el despido y la interposición de la acción y el principio de subsidiaridad aplica en aquellos casos en el que no existan medios de defensa. Este mecanismo constitucional no se podrá aplicar para reclamar derechos ni prestaciones laborales de los trabajadores porque se tratan de asuntos de carácter litigioso que pueden ser resueltos por un juez laboral. Sin embargo, la acción de tutela deja de ser suicidaría para llegar a ser un mecanismo de defensa principal solo para aquellos individuos que se encuentra en una condición de indefensión como es el caso de las mujeres en estado de embarazo que merece un trato especial por parte del Estado podrá solicitar a través de acción de tutela la estabilidad laboral reforzada, el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido.

La Corte Constitucional en sentencia C-005 de 2017 hizo que la protección a la estabilidad laboral reforzada no solo fuera un derecho exclusivo de las mujeres que se encontraren trabajado y estuvieran en estado de embarazo, sino que permitió que la protección de la prohibición del despido fuera igualmente aplicable para la pareja es decir cónyuge o compañero permanente de la mujer no trabajadora que está embarazada. El Estado tiene el deber de proteger a la mujer que se encuentre embarazada sin distinción alguna además debe garantizar el derecho a la igualdad. Para la jurisprudencia la vida al ser un bien jurídico de máxima relevancia hace que la mujer en estado de embarazo sea protegida de forma preferencial por el ordenamiento jurídico debido a que la misma es gestora de vida.

La Corte Constitucional a través de la sentencia SU- 075 de 2018 indico que el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo pues le corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas ya que si se llega imponer esta carga al empleador se desincentiva la contratación de mujeres. Para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo se creó las siguientes garantías: tiene derecho a ser beneficiaria de otro familiar afiliado al Régimen Contributivo y en caso de no estar afiliada puede ser atendida por el Régimen Subsidiado cuando no cuenta con recursos económicos para acceder al sistema como cotizante independiente. También tiene derecho a recibir un subsidio de desempleo y alimentario que se encuentra a cargo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

A través de la revisión bibliográfica de diferentes jurisprudencias se evidencio que en la sentencia SU- 070 de 2013 establece que la protección laboral reforzada aplica para todas las modalidades contractuales tales como: a término fijo, indefinido, por obra o labor e incluso para los contratos de prestación de servicios profesionales siempre y cuando el empleador conozca el estado de embarazo de la trabajadora como lo estipula la sentencia SU- 075 de 2018. Gracias a la sentencia SU- 070 de 2013 se pudo tener una mayor claridad de que todos los contratos se pueden resguardar bajo la protección de la estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de embarazo pues el contrato de prestación de servicios genero una serie de controversias entre la Corte Constitucional y el Consejo de Estado. Esta controversia puede considerarse terminada por

medio de la sentencia SU- 070 de 2013 que permitió que los contratos de prestación de servicios obtuvieran el beneficio de la estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional por medio de la sentencia T-484 2010 garantiza la estabilidad laboral reforzada sin importar la naturaleza del contrato ya sea; comercial, civil, administrativo y laboral. A diferencia del Consejo de Estado señala que en caso de defender la postura de que hay un contrato laboral de prestación de servicio el mecanismo idóneo es ante el Juez Ordinario Laboral en lo privado o Juez de lo Contencioso Administrativo para litigios con entidades públicas y no por medio de acción de tutela. En el artículo se pudo establecer que cuando una mujer está en estado de embarazo el empleador para despedirla necesita de una autorización del inspector de trabajo. Si la despide sin justa causa y conoce el estado de embarazo de la trabajadora él empleador tiene la obligación de pagarle la licencia de maternidad, los salarios y prestaciones laborales dejadas de percibir desde el despido además debe pagar la indemnización por despido sin justa causa e incluso debe reintegrarla al puesto de trabajo.

Referencias

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

Bohórquez, C. A. & Conrado, R. (2009). *El contrato de prestación de servicios de la administración pública.* (1ª. ed.). Bogotá D.C.: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo. (2017). (40ª. ed.). Bogotá D.C.: Legis Colección de Códigos Básicos.

Consejo de Estado - Sala De Lo Contencioso Administrativo Sección Cuarta. (03, julio, 2013). *Sentencia radicación No. 68001-23-33-000-2013-00495-01 de 2013.* De la estabilidad laboral para mujeres en estado de embarazo. Consejero ponente Dr. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas.

Consejo de Estado - Sección Cuarta. (19 de mayo de 2016). *Sentencia expediente No. 76001-23-33-000-2015-01473-01 de 2016.* El principio del fuero de estabilidad reforzada con ocasión del estado de embarazo. Magistrado ponente Dr. Fernando Bastidas Bárcenas.

Consejo de Estado - Sección Quinta. (12 de febrero de 2015). *Sentencia Radicación No. 11001-03-15-000-2014-03807-00 de 2015*. Estabilidad laboral reforzada. Consejera ponente Dra. Susana Buitrago Valencia.

Consejo de Estado - Sección Segunda- Subsección A. (2 de junio de 2016). *Sentencia Radicación No. 81001233300020120004301 de 2016.* Restablecimiento del derecho mujer embarazada. Consejero ponente Dr. Luis Rafael Vergara Quinteros.

Consejo de Estado de la Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Quinta. (14, marzo, 2011). *Sentencia No. 25000-23-15-000-2010-03232-01 de 2011*. Contrato de prestación de servicios. Estabilidad laboral reforzada. Fuero de maternidad. Presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia. Consejero ponente: Mauricio Torres Cuervo.

Constitución Política De Colombia 1991. (2017). (38ª. ed.). Bogotá D.C.: Legis Colección de Códigos Básicos.

Corte Constitucional - Sala Cuarta de Revisión. (12 de noviembre del 2013). *Sentencia T-796 de 2013.* Mujer trabajadora embarazada-Protección constitucional especial. Magistrado ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional - Sala Novena de Revisión. (31, enero, 2014). *Sentencia T-041 de 2014.* Estabilidad Laboral Reforzada Respecto de Personas Con Limitaciones. Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional - Sala Octava de Revisión. (12, febrero, 2018). *Sentencia T-030 de 2018*. La estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada. Presupuestos para la procedencia de la acción de tutela. Magistrado ponente Dr. José Fernando Reyes Cuartas.

Corte Constitucional - Sala Plena. (18, enero, 2018). *Sentencia C-005 de 2018*. La estabilidad laboral reforzada a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora. Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional - Sala Sexta de Revisión. (17, junio, 2013). *Sentencia T- 346 de 2013*. Protección laboral reforzada de mujer embarazada y en periodo de lactancia. Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla.

Corte Constitucional - Sala Tercera de Revisión. (16, junio, 2010). *Sentencia T-484 de 2010.* Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en contrato de prestación de servicios. Magistrado ponente Dr. Juan Carlos Henao Pérez.

Corte Constitucional - Sala Tercera de Revisión. (25, febrero, 2016). *Sentencia T-092 de 2016.* Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada. Magistrado ponente Dr. Alejandro Linares Cantillo.

Corte Constitucional - Sala Tercera De Revisión de Tutelas. (13, junio 2014). *Sentencia T-383 de 2014.* Estabilidad laboral reforzada. Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt.

Corte Constitucional- Sala Cuarta de Revisión. (12, noviembre, 2013). *Sentencia T-796 de 2013.* Mujer trabajadora embarazada. Magistrado Ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional- Sala Novena de Revisión. (18, diciembre, 2012). *Sentencia T-1097 de 2012.* Estabilidad laboral reforzada de trabajadora embarazada. Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional- Sala Plena. (13, febrero, 2013). *Sentencia SU-070 de 2013*. Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada. Magistrado Ponente Dr. Alexei Julio Estrada.

Corte Constitucional- Sala Plena. (13, febrero, 2013). *Sentencia SU- 071 de 2013*. Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia. Magistrado ponente Dr. Alexei Julio Estrada.

Corte Constitucional- Sala Plena. (24, julio, 2018). *Sentencia SU- 075 de 2018*. Estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas cuando se demuestra que el empleador no tuvo conocimiento del estado de gravidez al momento de la desvinculación. Inexistencia de la obligación del empleador de sufragar las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad. Magistrado ponente Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional- Sala Primera de Revisión, (27, julio, 2012). *Sentencia T-598 de 2012*. Estabilidad laboral reforzada de mujer trabajadora embarazada-presupuesto para la procedencia de la acción de tutela. Magistrado Ponente Dra. María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión. (8, marzo, 2012). *Sentencia T-967 de 2012.* Estabilidad laboral reforzada de mujer. Magistrado Ponente Dra. María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional. (1, octubre, 1992). *Sentencia C-543 de 1992.* Acción de tutela contra sentencias caducidad. Magistrado ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

Corte Constitucional. (11, septiembre, 2014). *Sentencia T-686 de 2014*. Acción de tutela contra providencias judiciales. Magistrado ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional. (2, junio, 2010). *Sentencia C-431 de 2010*. Demanda de inconstitucionalidad. Magistrado Ponente Dr. Mauricio Gonzales Cuervo.

Corte Constitucional. (20, marzo, 2012). *Sentencia T-222 de 2012*. Mujer embarazada en contrato de prestación de servicios. Magistrado Ponente Dr. Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional. (25, septiembre, 1997). *Sentencia C-470 de 1997*. Fundamentos e implicaciones constitucionales de la especial protección de la maternidad en el campo laboral: el derecho a una estabilidad reforzada. Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (4, febrero, 1998). *Sentencia C- 016 de 1998.* Contrato civil y contrato laboral. Magistrado ponente Dr. Fabio Morón Díaz.

Cubides, J. A., Chacón, N., Garay, C. P., Martínez, A. J., Montoya, S., Rodríguez, C., Barreto, P. A., Castro, C. E. & Ortiz, J. (2017). *Desafíos contemporáneos de la protección de los derechos humanos en el Sistema Interamericano.* (1ª. ed.). Bogotá D.C.: Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado de http://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/desafios-contemporaneos-de-la-proteccion-de-los-derechos-humanos.pdf

Diazgranados, C. M. & Garzón, T. C. (2016). *Régimen laboral.* (1ª. ed.). Bogotá D.C.: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Ostau, F. R. (2015). *El derecho internacional laboral.* (1ª. ed.). Bogotá D.C.: Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado de http://publicaciones.ucatolica.edu.co/uflip/el-derecho-internacional-laboral/index.html#/16/

Ostau, F. R. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia.* (1ª. ed). Bogotá D.C.: Editorial Universidad Católica de Colombia. Recuperado de http://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf

Vargas, E. Y. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada, un estudio sobre línea jurisprudencial y el abuso del derecho.* Artículo de grado para optar al título de abogada. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.