# PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL CON RELACIÓN A LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO Y LACTANCIA EN COLOMBIA.

**JAMES JOHN JIMENEZ JIMENEZ**
**maalejandro578@hotmail.com**
**jjimenez84@unisimon.edu.co**
**Codigo: 2011111923218**

**Trabajo de Investigación para optar el título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.**

**TUTOR: JUAN CARLOS BERROCAL DURAN**

**jberrocal@unisimonbolivar.edu.co**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PROGRAMA ESPECIALIZACION EN DERCHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR**

**Noviembre 2021**

**PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL CON RELACIÓN A LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO Y LACTANCIA EN COLOMBIA.**

**Maternidad (embarazo, la licencia, lactancia).**

**James John Jiménez Jiménez[1].**

## Introducción

La Constitución Política de 1991 ha incorporado la garantía al trabajo, por lo que indica que es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado, así entonces toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Ahora bien, los principios fundamentales del derecho del trabajo son los postulados que inspiran y definen las normas laborales, siendo criterios diferentes al de otras disciplinas jurídicas. Las relaciones laborales dadas con ocasión de un contrato de trabajo o algún tipo de vinculación gozan constitucionalmente de una garantía de estabilidad en cuanto al empleo, esto teniendo en cuenta el artículo 53 Constitucional. Por ende, dicha protección adquiere una mayor fuerza cuando la trabajadora se encuentre en estado de embarazo; dicho esto corresponde entonces al fuero de maternidad. Ahora bien, la estabilidad en el empleo es un derecho que en Colombia se le ha sido reconocido a los trabajadores, por lo que la protección jurídica que le otorga la Ley es de asegurar la permanencia en el trabajo, aquella que se encuentre jurídicamente garantizada, esto

[1] Abogado egresado de la Universidad del Atlántico. Especialista en Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla email maalejandro578@hotmail.com

teniendo presente también determinadas condiciones que se le presenten a los trabajadores. Según Caro (2016) la mujer históricamente ha sido durante muchos años foco de discriminación, como hechos históricos se menciona que solo hasta 1932 se le permitió manejar sus propios bienes, su calidad de ciudadanía fue adquirida en 1957 cuando tuvo la oportunidad de votar por primera vez, y hasta 1974 estuvo sometida a la potestad marital de la que fue obligada a llevar el apellido de su cónyuge.

Pero surge una problemática en cuanto a la estabilidad laboral de la que goza la mujer en estado de gestación y lactancia, y ello corresponde a la libertad que han tenido los empleadores para no otorgar la renovación o prorrogar los contratos de trabajo a término fijo, así también darlos por terminado cuando median causas estipuladas dentro del Código Sustantivo del Trabajo. Dicha libertad, corresponderá a un límite en cuanto a su garantía y especial protección, puesto que ella no es absoluta, ya que el Estado Colombiano protege a la mujer que va a ser madre o acaba de serlo. Cabe resaltar que la jurisprudencia, en especial la emanada por la Corte Constitucional no ha presentado uniformidad en cuanto a los criterios en sus fallos.

Como objetivo se tiene la de interpretar los pronunciamientos de la Corte Constitucional con relación a la protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y lactancia en Colombia.

Este ensayo se justifica por la importancia que en Colombia ha tenido la mujer en estado de embarazo y lactancia y que a lo largo de los años los pronunciamientos de las altas cortes le han dado garantías y protección en cuanto a sus derechos fundamentales y su estabilidad en el área laboral y seguridad social; asimismo resulta de gran importancia para el ordenamiento jurídico regular las consecuencias que se han desprendido del estado de

embarazo y lactancia en el desarrollo de las relaciones laborales, siendo de gran relevancia la terminación de su vinculo laboral ya sea por el despido o por la terminación del contrato de trabajo. Seguidamente para el Estado Colombiano el tema no ha sido ajeno, ya que incluso antes de la promulgación de la Constitución Política de 1991 y la normatividad antecedente al Código Sustantivo del Trabajo ya establecía reglas para proteger a las trabajadores gestantes y lactantes, por lo que estaba prohibido despedirlas por dicho motivo. Por otro lado, el desarrollo normativo y jurisprudencial que se mencionará en adelante ha sido un producto de procesos de transformación que se han dado a nivel global, elementos que han sido desarrollados por los jueces en sus providencias y por el legislador, encontrando fundamento también en instrumentos internacionales que coadyuvan a determinar la importancia y el impacto que ha tenido la mujer en estado de embarazo y lactancia a nivel laboral. Es así como es parte fundamental en el desarrollo legislativo las regulaciones que se encuentran en los tratados, recomendaciones, pactos y demás instrumentos internacionales que han gozado de legitimidad dentro del ordenamiento jurídico colombiano en su marco del bloque de constitucionalidad.

Se resalta también que la protección especial a la que se hace referencia ha sido englobada bajo la figura de la protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y lactancia, por ende, se indica no solamente un conjunto de normas de carácter prohibitivo e indemnizatorio, sino también que se trata de un fin del Estado, en el cual se involucran todos los empleadores a nivel público y privado, para que se materialice el derecho a la igualdad de las mujeres trabajadores, ello constituye entonces, un principio rector dentro del ordenamiento jurídico. Dicha protección, implica para el Estado unas prerrogativas a favor de la mujer gestante y lactante, que no se agota con las restricciones

para dar fin al vinculo laboral, sino que también involucra el derecho a la atención médica y hospitalaria, a darle continuidad a su afiliación al sistema integral de seguridad social, para que así pueda garantizarse el pago de la licencia de maternidad y la estabilidad laboral reforzada.

Las mujeres en estado de embarazo y lactancia en Colombia han necesitado de medidas de protección que les garanticen que no perderán su puesto de trabajo por causa o con ocasión del embarazo y maternidad, por lo tanto, este tipo de protección garantiza no solamente la igualdad en oportunidades de acceso al trabajo, sino que asegura una continuidad de un ingreso que es vital para el bienestar de toda su familia. Así entonces defender la salud de las mujeres durante su embarazo y maternidad bajo la protección de la discriminación laboral, resulta ser una condición indispensable para alcanzar una verdadera igualdad en oportunidades y trato para las mujeres y los hombres dentro del área laboral, permitiendo así formar una familia en condiciones de seguridad.

La metodología a aplicar corresponde a un paradigma de investigación histórico hermenéutico con un enfoque cualitativo, el método es inductivo, tipo de investigación descriptivo, seguidamente la población son las sentencias de la Corte Constitucional y la muestra fueron (6) sentencias: T- 1202 de 2005, T- 649 de 2009, SU 0- 70 de 2013, SU 075 de 2018, C- 470 de 1997, T- 373 de 1998. Seguidamente, se seleccionó la muestra teniendo en cuenta los pronunciamientos de la alta corte en lo referente a la protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo en Colombia; las técnicas de investigación que se utilizaron fueron el análisis de texto, por lo que mediante ella se analizaron las sentencias de la Corte Constitucional antes mencionadas y la doctrina, entre lo cual se puede citar a: Caro (2016), Ramírez, Tribin y Vargas (2016), y la Ley 1468 de 2011, Ley 129 de 1931.

## Desarrollo

### Protección de la mujer en estado de embarazo y lactancia a la luz de la Constitución Nacional, la Corte Constitucional y normatividad internacional

A modo de darle seguimiento a la protección de la mujer en estado de embarazo y lactancia, la Constitución Nacional plantea que el Estado y la sociedad deberán brindar una protección médica y garantizar el empleo a la mujer en estado de embarazo, ello para satisfacer el interés social de traer seres sanos y útiles para el Estado, se les garantizó también el derecho a trabajar como medio de subsistencia de quienes están por nacer y de las personas que estén a su cargo; en ningún caso podrán haber discriminaciones por ser mujer, la madre goza de especial asistencia y protección antes y después del parto, si se encuentra desempleada o desprotegida podrá recibir un subsidio alimentario por parte del Estado y la sociedad, como también la madre asalariada gozará de una licencia remunerada por maternidad y de jornada laboral especialmente durante el periodo de lactancia, ello como respuesta de la necesidad de abolir la discriminación histórica a la maternidad.

El Estado Colombiano también ha suscrito una serie de instrumentos internacionales mediante los cuales se les obliga garantizar y proteger los derechos de las mujeres en estado de embarazo y lactancia. La Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 25 contempla que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidado y asistencia especial, seguidamente la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer advierte que los Estados Partes adoptaran medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con la finalidad de asegurar en

condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos, así como también el derecho al trabajo como derecho inalienable.

El Convenio Número 3 de 1919 de la OIT fue el primer instrumento internacional de protección a la maternidad. Allí se encuentra contemplado que las mujeres que laboran en empresas industriales o comerciales del sector público o privado no se encuentran autorizadas a trabajar durante el periodo de seis semanas posteriores al parto, así también se les autorizó abandonar sus puestos de trabajo a través de la presentación de un certificado médico que declare que el parto sobrevendría en un término de seis semanas, consecutivamente les consagró que durante el periodo de embarazo gozarían de prestaciones que le sean suficientes para la manutención de ella y de su hijo.

Consecutivamente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señaló que se le debe conceder una especial protección a las madres durante un periodo razonable antes y después del parto, y durante el periodo las madres que trabajen se les deberá conceder licencia de remuneración con prestaciones adecuadas de seguridad social.

La Organización Internacional del Trabajo promulgó regulaciones en cuanto a la protección a la maternidad, se resalta entonces el Convenio Número 3 del 13 de junio de 1919, siendo el primer instrumento internacional de protección a la mujer embarazada, así como el Convenio Número 103 del 7 de septiembre de 1952, allí se revisó y amplió la esfera de protección de la maternidad, seguido del Convenio Número 183 del 7 de febrero de 2000 donde se desarrolla el derecho que tienen todas las mujeres a una licencia de maternidad con una duración al menos de 14 semanas, así como también la obligación

estatal de la adopción de medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no sea una causa de discriminación en el trabajo.

Por otro lado, el ordenamiento constitucional en Colombia protege a la mujer gestante y en periodo de lactancia, ello se encuentra fundamentado en el artículo 43 constitucional, por lo que presenta su marco de protección desde dos escenarios: el primero de ellos estatal y el otro desde lo privado y laboral. Así entonces, desde el ámbito estatal, el Estado establece que se le debe brindar protección especial a la mujer en estado de embarazo y lactante, sin discriminaciones, desde un enfoque igualitario, siendo también un deber las prestaciones para aquellos casos en los que la mujer se encuentre desempleada o desamparada; y desde el ámbito privado y laboral, ello demuestra la protección laboral reforzada de la mujer trabajadora embarazada y en estado de lactancia conocido como fuero de maternidad, con la finalidad de impedir la discriminación en el ámbito del trabajo constituido por el despido, la terminación o no renovación del contrato con ocasión al estado de gravidez y lactancia. Seguidamente se menciona también la legislación sobre protección a la maternidad en Colombia contenida a través de la Ley 1468 de 2011 en la cual se extendió la licencia de maternidad de doce a catorce semanas.

Ramírez, Tribin y Vargas (2016) advierten que uno de los mecanismos que se diseñaron para incentivar la participación femenina fue la incorporación en la Ley de un conjunto de beneficios para las trabajadoras gestantes, entre ello se encuentra la prohibición de dar por terminados contratos laborales de las mujeres en embarazo cuando no haya existencia de una justa causa para el despido, así como también el reconocimiento de una licencia remunerada de maternidad.

Siguiendo la misma idea, el Código Sustantivo del Trabajo estableció la protección especial a la maternidad y la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo y lactancia, por lo tanto en el artículo 239 del Código en mención, el cual fue modificado por el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011 estableció la prohibición de despido, así entonces ninguna trabajadora podrá ser despedida con ocasión a su embarazo y lactancia, igualmente se presumirá que el despido fue efectuado por motivo de embarazo y lactancia cuando tuvo lugar dentro del periodo del embarazado dentro de los tres meses posteriores al parto, sin autorización de las autoridades, seguidamente las trabajadores que con ocasión a su embarazo y lactancia sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes tendrán derecho al pago de una indemnización, y fuera de lo anterior, en los casos donde la mujer es trabajadora, tendrá el derecho al pago de catorce semanas de descanso remunerado si no ha disfrutado su licencia de maternidad, y en los casos donde el parto fue múltiple tendrá derecho al pago de dos semanas adicionales.

Por otro lado, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo expresó que, para poder despedir a una trabajadora durante su período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita de la autorización del inspector de trabajo o del alcalde municipal.

Ahora bien, el despido sin el cumplimiento de los requisitos que otorga el Código no producirá ninguna consecuencia jurídica, tal como señala el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, el contrato de trabajo continuará vigente, la trabajadora seguirá bajo las órdenes del empleador aun cuando éste no utilice sus servicios, lo mismo ocurrirá con las obligaciones del empleador respecto del pago de los salarios y prestaciones sociales de Ley.

La sentencia T- 1202 de 2005 ha expresado que el Estado y los particulares, estarán obligados a reconocer y dar un trato especial a las condiciones fisiológicas particulares de la mujer que involucran o tengan relación en cuanto a su estado de gestación, parto, atención del neonato y lactancia, toda vez que se toman en cuenta la importancia y los riesgos de cada una de ellas en cuanto a llevar una relación con la vida, la integridad personal, el desarrollo de la personalidad de la madre y de su hijo, el respeto a la dignidad humana, siendo amparada como institución básica de la sociedad dentro de un estado social de derecho.

La sentencia T- 649 de 2009 hace relación a garantizar la protección a la mujer en estado de gravidez durante la vigencia del contrato de trabajo con independencia de la modalidad de la relación laboral, además se enfatiza también que la mujer goza de una estabilidad laboral reforzada, y como consecuencia de ello se le deberá garantizar su derecho efectivo a laboral, seguidamente en caso del despido de la mujer que se halle en dicha condición, deberá obedecerse a una causal objetiva o comprobada, además de la autorización de la autoridad administrativa competente. Cabe resaltar que el desconocimiento de los requisitos hará que el despido sea ineficaz y procede así el reintegro; las controversias generadas en primer lugar deberán plantearse ante la jurisdicción ordinaria laboral o de lo contencioso administrativo, pero si el actuar comprometió el mínimo vital de la mujer o se incurrió en una grosera trasgresión de las normas constitucionales, el conflicto suscite ante el juez de tutela buscando amparar los derechos fundamentales.

Se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Sentencia Unificada SU0- 70 de 2013 de la Corte Constitucional, toda vez que allí se amplía el campo de protección establecido por

la norma unificando pronunciamientos jurisprudenciales en cuanto a que la protección de la mujer embarazada va desde su gestación hasta su periodo de lactancia; la misma sentencia señala la protección de la mujer que por su embarazo se encuentra discriminada en el ámbito laboral, conocida como fuero de maternidad, por ello, se impide la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo y lactancia, toda vez que se pretende que la mujer pueda brindarle a sus hijos la atención necesaria sin que exista discriminaciones en los campos de la vida social, como el trabajo, garantizando el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos.

Dentro de la Sentencia Unificada SU 075 de 2018 hizo una modificación en cuanto a su posición acerca de la protección a la maternidad en los casos en los cuales el empleador desconoce el estado de embarazo de la trabajadora, regresando así a las tesis sentadas en las sentencias C- 470 de 1997 y T- 373 de 1998.

A modo de ejemplificación, suceden entonces dos situaciones en cuanto a la mujer embarazada y su contrato de trabajo a término fijo, por lo tanto si el empleador la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo se aplica la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y se genera como consecuencia el reintegro, junto con el pago de las erogaciones que se dejaron de percibir; ello obedece a la protección que se encuentra establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, pero si la desvincula una vez se ha dado el vencimiento del contrato alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para la determinación de las causas objetivas que dieron origen a la

relación laboral. En los casos en los cuales el empleador acude al inspector del trabajo y determina que subsisten causas del contrato deberá realización la extensión de este por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Seguidamente si el inspector del trabajo determina que no subsisten causas se da por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberá pagarse las cotizaciones que han garantizado el pago de la licencia de maternidad. Se podrá también ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa.

En cuanto a la mujer en estado de embarazo en contratos a términos indefinido, si hay existencia de una situación laboral el empleador conoce del estado de gestación de la empleada y este la despide sin la autorización del inspector de trabajo se deberá aplicar la protección derivada del fuero que ya hay presencia de la ineficacia dentro del despido, por lo que acarrea el reintegro junto con el pago de los dividendos que se dejaron de percibir. Seguidamente si el empleador reconoce justa causa, pero no conoce el estado de gestación de la trabajadora, solo entonces se deberá organizar el registro de las cotizaciones durante el periodo de gestación y discutir la justa causa que se le adjudica a la trabajadora y ello se realiza ante el juez ordinario laboral. Ahora, en los casos en donde el empleador no reconoce una justa causa ni conoce el estado de embarazo de su trabajadora, el amparo consiste en el reconocimiento de cotizaciones durante el periodo de gestación, y si se logró comprobar que las causas del contrato laboral no desaparecen se procederá al reintegro por medio de la acción de tutela.

Seguidamente en los contratos de obra o labor de la mujer en estado de embarazo, si el empleador la despide antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor sin la autorización del inspector del trabajo se dará inmediatamente la ineficacia del despido ya

que se aplicaría la protección que se deriva del fuero y se genera entonces el reintegro junto con el pago de las erogaciones que se dejaron de percibir; si la desvinculación se hace alegando el vencimiento del plazo se necesita también la autorización del inspector de trabajo, por otro lado, en los casos donde el inspector determine si subsisten causas dentro de la relación laboral el empleador deberá extenderlo durante el periodo de embarazo y los tres meses posteriores. Si el empleador hace caso omiso a las condiciones legales en cuanto a la autorización del despido la trabajadora por medio de la acción de tutela podrá exigir el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y el reintegro dependerá de si existen causas justas o no en cuanto al despido.

Por último, la mujer en estado de embarazo en contrato de prestación de servicios, ello no es objeto de terminación y en caso de ser asó se acciona al juez de tutela para que investigue sobre las circunstancias fácticas que rodeen el caso y determine si realmente hay existencia de una relación laboral. En los casos en que la trabajadora gestante o lactante haya celebrado un contrato de prestación de servicio y demuestre que en realidad laboraba bajo un contrato realidad, podrá accionar y exigir que se apliquen las reglan que enmarquen un contrato a término fijo, ya que el contrato se da por una duración de tiempo que es limitado e indispensable para realizar el objeto contractual que se haya pactado.

El abuso del derecho siendo fundamento a la estabilidad, ha sido una problemática que se presenta en gran manera a las mujeres en estado de embarazo, por ello, la terminación unilateral de la relación laboral deberá tener como limite la no configuración de un despido abusivo, ocasionando daños y perjuicios y como consecuencia de no tener una justa causa probada, ocurre la indemnización.

Seguidamente el principio de estabilidad en el empleo adquiere especial importancia cuando el trabajador se halle en una situación de debilidad manifiesta, ello ocurre, en el caso de las mujeres en estado de embarazo, las personas que presentan limitaciones físicas, mentales, económicas y otros los trabajadores sindicalizados. Así entonces la Constitución Política de 1991 en su artículo 13 les ha otorgado un blindaje especial en una protección laboral reforzada, por lo que el constituyente tuvo en cuenta situaciones de marginalidad y discriminación a las que han sido expuestos los trabajadores teniendo presente su condición de debilidad manifiesta, por lo que así la relación laboral adquirió un alto grado de protección.

**Conclusiones**

A modo de conclusión es importante señalar, que la mujer se ha ganado un importante papel en el mundo social y laboral, por ello surge la necesidad de un trato laboral equitativo y como consecuencia de ello se exigen condiciones dignas, justas y objetivas para su desarrollo. Es deber del Estado comprometerse a resguardar los derechos que hacen de la protección a la maternidad y la garantía de la estabilidad en el trabajo, para que finalmente se den las medidas legales necesarias para que el papel de la mujer no sea interrumpido con ocasión a su estado de embarazo y lactancia dentro de su medio laboral, el Estado entonces deberá exterminar todo tipo de discriminaciones en cuanto al género que se refiere.

La gestación y la maternidad se ha manifestado en Colombia en tiempos de vulnerabilidad para las mujeres trabajadoras y sus familias, así las mujeres en su periodo de gestación y lactancia requieren de la especial protección por parte del Estado para evitar daños a su salud y a la de sus hijos, ello es consiguiente con una protección que les

garantice la continuidad de su empleo, por lo tanto Colombia por medio de su normatividad interna e internacional deberá tener sentido de pertenencia y ello va de la mano con la realidad que sufren muchas mujeres durante el transcurso de su embarazo y después del parto, por lo que necesitarán además de su entera asistencia y protección.

Es notorio afirmar que aun en la actualidad se siguen vulnerando los derechos de la mujer dentro del ordenamiento constitucional y pese a lo dictado por las altas cortes, los empleadores vulneran sus derechos aun existiendo mecanismos para evitar el desamparo de los derechos a la dignidad e igualdad, ya que lo que se quiere es erradicar totalmente la discriminación; en lo referente a las mujeres en estado de embarazo la normatividad a cobrado mayor fuerza, ya que se mencionan los principios constitucionales y la garantía a la estabilidad en el empleo, como también a una estabilidad laboral reforzada.

Sucede también que hay muchos pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, así como un sin números de tutelas proferidas para el asunto, presentándose por lo tanto una falta de uniformidad en criterios respecto a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, constituyéndose en una problemática, por lo que la interpretación de muchos casos de tornan bajo decisiones con múltiples variables, pero ante las discrepancias de criterios, salió a la luz la sentencia SU 070 de 2013 que unificó y generó las herramientas que reúnen todos los conceptos y los criterios necesarios para que los jueces puedan dar aplicación y garantizar los derechos fundamentales donde prima el fuero de maternidad. Ante las discrepancias sostenidas por la Corte Constitucional también podrán tomar en cuenta en aras de proteger a la mujer en estado de embarazo y lactancia con ocasión a su derecho al trabajo y la sostenibilidad de su empleo, los diferentes instrumentos internacionales que

tienen fuerza vinculante dentro del ordenamiento jurídico colombiano, ya que constituyen criterios auxiliares de interpretación de los derechos constitucionales.

Así entonces se debe tener en cuenta la Ley 129 de 1931 que adoptó como internas las normas internacionales, la protección a la mujer en estado de embarazo y trabajo nocturno, pero solo con la expedición del Decreto 2663 de 1950 se declara un primer estatuto de normas laborales, aunque han sufrido muchos cambios importantes como el fuero de maternidad y estabilidad reforzada.

En términos generales la jurisprudencia de la Corte Constitucional estableció entonces parámetros solidos en cuanto a la procedencia de la protección del fuero de maternidad por vía de tutela, pero es necesario la configuración de requisitos formales y sustanciales. Por tal razón se ha aceptado esta acción constitucional cuando se comprometen los derechos de la madre gestante o la madre y su hijo recién nacido, que por su condición de indefensión requieren de una especial asistencia y protección por parte del Estado.

Igualmente, los avances de las sentencias por parte de la Corte Constitucional sin duda equilibran por una parte la necesidad de proteger a la trabajadora embarazada de los actos discriminatorios que pueda ser víctima dentro del trabajo, así como también la adecuada garantía de los derechos del empleador que se emanen de la libertad de empresa, por lo que la protección de uno no suponga entonces el sacrificio o enfrentamiento desproporcionado del otro.

En cuanto a la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo ello concluye un doble connotación, con respecto a la parte social del trabajador, esto con la finalidad de

conservar su empleo siendo su medio para subsistir y la forma que hay inclusión dentro de la sociedad, por otro lado también la connotación tendrá que ver con la misión de crear empresas para que haya productividad y prime el interés del empleador por mantener un recurso humano necesario que pueda así dar cumplimiento a las necesidades productivas de su organización, como consecuencia de ello la estabilidad funge como un enfoque equitativo dadas los interés del empleado y trabajador en donde conste un beneficio mutuo.

Finalmente, Colombia a través del Ministerio de Trabajo busca que se garanticen los derechos de los trabajadores y puedan así regularse las relaciones entre las partes. Si bien es cierto que la mujer en un nivel de balanza a nivel laboral ha sido adversa por su estado de embarazo y lactancia, al delegar al Ministerio de Trabajo siendo un ente que vigila y controla los derechos de la protección social y las irregularidades de los derechos fundamentales del trabajador, coadyuva a fortalecer también las organizaciones sociales para que exista un punto de encuentro justo entre los empleadores y trabajadores.

**Referencias bibliográficas**

Caro, L. (2016) "Análisis económico del fuero de maternidad en contratos laborales a término fijo" Tesis de grado. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Recuperado de https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/658

Colombia, Ley 129 del 14 de diciembre de 1931. "Por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones" Recuperado de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0129_1931.h

tm?__cf_chl_jschl_tk__=pmd_dgPVw7v9Bi1u7VuE5QrCvuhnNACfXoNrk1E7plLwO6o-1635873958-0-gqNtZGzNAlCjcnBszQlR

Colombia, Decreto 2663 de 05 de agosto de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104

Colombia, Constitución Política de 1991. Recuperado de https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf

Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C- 470 de 25 de septiembre de 1997. M.P: Alejandro Martínez Caballero. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm

Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T- 373 de julio 22 de 1998. M.P: Vivian María Campo Hernández. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-373-98.htm

Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T- 1202 24 de noviembre de 2005. M.P: Álvaro Tafur Galvis. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-1202-05.htm

Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T- 649 de 17 de septiembre de 2009. M.P: Humberto Antonio Sierra Porto. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/t-649-09.htm

Colombia, Corte Constitucional. Sentencia SU 070 de 13 de febrero de 2013. M.P: Alexei Julio Estrada. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53189

Colombia, Corte Constitucional. Sentencia SU- 075 de 24 de julio de 2018. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado. Recuperado de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm

Colombia, Ley 1468 de 30 de junio de 2011. "Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones" Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) Recuperado de https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966) Recuperado de https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx

Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) Recuperado de https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

Organización Internacional del Trabajo. (1919) "Convenio sobre la protección de la maternidad número 3" Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003

Organización Internacional del Trabajo (1952) Convenio sobre la protección de la maternidad número 103. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248

Organización Internacional del Trabajo. (2000) Convenio sobre la protección de la maternidad número 183. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/cv_oit_0183000.htm

Ramírez, N. Tribin, A. Vargas, C. (2016) "Maternidad y mercado laboral: El impacto de la legislación" Bogotá. Banco de la República. Repositorio institucional. Recuperado de http://biblioteca.ciess.org/adiss/r962/maternidad_y_mercados_laborales_el_impacto_de_la_legislacin_en_colombia