

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN MUJERES EN ESTADO DE
EMBARAZO CON CONTRATO DE APRENDIZAJE DURANTE LA PANDEMIA
COVID-19 EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA-COLOMBIA**

ANDREA CAROLINA MERCADO SERRANO

andrea.mercado@unisimon.edu.co

LAURA VANESSA SUÁREZ GALVÁN

laura.suarez3@unisimon.edu.co

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

TUTOR: JUAN CARLOS BERROCAL DURAN

juan.berrocal@unisimon.edu.co

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD
SOCIAL
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
NOVIEMBRE 2021**

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO CON CONTRATO DE APRENDIZAJE DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA-COLOMBIA¹

Andrea Carolina Mercado Serrano²
Laura Vanessa Suárez Galván³

INTRODUCCIÓN

El contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo como tal, sino que este es un contrato especial enmarcado en el derecho laboral.

La ley 789 de 2002 en su artículo 30 dice:

El contrato de aprendizaje es una forma especial del derecho laboral mediante la cual, una persona natural desarrolla formación teórica-práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa por cualquier tiempo determinado no superior a dos años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario

(Congreso de Colombia, 2002)

¹ Este ensayo corresponde al requisito de grado de la Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social

² Andrea Carolina Mercado Serrano, estudiante de II semestre de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, email andrea.mercado@unisimon.edu.co

³ Laura Vanessa Suárez Galván, estudiante de II semestre de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, email laura.suarez3@unisimon.edu.co

Aunque se tiene claridad que un contrato de aprendizaje no implica una relación laboral, se genera la duda por las reclamaciones a las que se han visto expuestas algunas empresas, donde las estudiantes solicitan estabilidad laboral reforzada y los mismos derechos que tiene una mujer embarazada vinculada mediante contrato laboral, teniendo en cuenta que se bien este no es un contrato de trabajo, posee los elementos propios de una relación laboral. La pandemia COVID - 19, ha traído inestabilidad laboral, aumento de las tasas de desempleo, cosa que ha afectado la realización de prácticas laborales y suspensión de contratos de aprendizaje. Si bien es cierto que los derechos de una persona bajo esta modalidad de contrato no son los mismos de aquellas que se vinculan bajo un contrato laboral, no es menos cierto que debido a la problemática de salud pública que hoy aqueja al ámbito laboral, no se puede desconocer que esta situación ha acabado con múltiples empleos en la ciudad. Es de entenderse que, si ha generado inestabilidad con contratos laborales, aun mas bajo la modalidad de aprendizaje, que bien sabemos que es un contrato corto y que no supone la carga prestacional de un contrato laboral como tal (Mintrabajo).

El principal objetivo para el desarrollo del presente ensayo es interpretar las condiciones de estabilidad laboral reforzada en mujeres en estado de embarazo con contrato de aprendizaje durante la pandemia covid-19 en la ciudad de Barranquilla-Colombia, y como objetivos específicos tenemos la de revisar las circulares del Ministerio de Trabajo y estudiar las sentencias de la corte constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de una aprendiz en estado de embarazo y por último realizar tres entrevistas a mujeres que se encuentran en esa situación.

El presente ensayo tiene su fundamento ya que una licencia de maternidad otorgada a un aprendiz, al igual que una incapacidad debidamente soportada ante la empresa patrocinadora, es

causal de suspensión del contrato de aprendizaje, por lo que deben garantizársele a esta mujer en estado de embarazo todos los derechos que legalmente le asisten. Ella también goza de especial protección, señaló el Ministerio del Trabajo, situación que debe reflejarse en los beneficios que otorga la ley a todas las mujeres en estado de gravidez, los cuales deben aplicarse sin restricción alguna al contrato de aprendizaje.

El diseño de esta investigación es de tipo descriptivo con un enfoque Cualitativo, que según Arias (2012) se fundamenta en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (Arias, 2012).

La principal conclusión que se obtiene es que a pesar de lo que se cree en el común el contrato de aprendizaje en ciertos puntos cumplen con igualdad de características que las de un contrato laboral tradicional, si bien es cierto en el contrato de aprendizaje no se ha dado una relación laboral en estos casos de maternidad prima el principio de estabilidad al sistema de salud, pues la aprendiz en estado de gestación utilizara con mucha más frecuencia el sistema de salud, lo cual implica que la empresa efectué una extensión al contrato para brindar una estabilidad en este aspecto.

DESARROLLO

Una licencia de maternidad otorgada a una aprendiz, al igual que una incapacidad debidamente soportada ante la empresa patrocinadora, es causal de suspensión del contrato de aprendizaje, por lo que deben garantizársele a esta mujer en estado de embarazo todos los derechos que legalmente le asisten.

Ella también goza de especial protección, señaló el Ministerio del Trabajo, situación que debe reflejarse en los beneficios que otorga la ley a todas las mujeres en estado de gravidez, los cuales deben aplicarse sin restricción alguna al contrato de aprendizaje.

La corte constitucional al estudiar tres acciones de tutela presentadas por mujeres embarazadas, quienes consideraban que la terminación unilateral de sus contratos laborales vulneraba sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la igualdad; así mismo, la corte constitucional mantuvo el precedente establecido en la sentencia SU 070/2013 en relación con la estabilidad reforzada de mujeres embarazadas, no obstante, modificó su jurisprudencia respecto a los deberes del empleador cuando desvincula una trabajadora por cualquier causa, sin conocer su estado de embarazo (Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia/protección laboral reforzada de mujer trabajadora embarazada o en lactancia, 2013).

La regla jurisprudencial anterior imponía a los empleadores la obligación de pagar aportes al sistema de seguridad social en salud hasta el momento del parto y en algunos casos la licencia de maternidad. Sin embargo, la sala plena consideró que esta regla era contraria a los valores objetivos, principios y derechos en los que se funda el ordenamiento jurídico, porque establecía una carga desproporcionada para el empleador pese a que su actuación no había sido motivada en criterios discriminatorios. Por ende, concluyó que se desincentivaba la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo que traía como consecuencia una discriminación de las mismas en el ámbito laboral, ya que para una empresa sería más fácil celebrar un contrato de aprendizaje con un hombre ya que se tendría la garantía de no sufragar las cotizaciones requeridas para que la aprendiz tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad.

acuerdo a las precisiones efectuadas por la corte constitucional, se estableció un cambio en el precedente jurisprudencial delimitado al contrato de trabajo y las relaciones laborales subordinadas, respecto al grado de protección que irradia el fuero de maternidad el cual, no obstante en ningún caso pierde su naturaleza de fuero constitucional, tal como fue estudiado por el alto tribunal en sentencia SU 070/2013, en la cual se aclaró que toda mujer en estado de embarazo tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, indistintamente en el tipo de contrato que la vincule, el mundo laboral actual tiene diversas formas de ejecución de las labores , siendo el contrato de aprendizaje parte del mundo laboral aun cuando no sea un contrato de trabajo (Mintrabajo).

De acuerdo con lo previsto en la Circular 137 del 2017 del Sena, que se cita en el reciente concepto, si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, este continúa su desarrollo normal, pues el estado de embarazo no impide su ejecución, a menos que se trate de una situación de alto riesgo que obligue a incapacitarla (Ámbito Jurídico, 2019).

El Mintrabajo en su circular “Irrenunciabilidad fuero materno aprendiz”, aporta a esta investigación permitiendo ahondar en la problemática que de una u otra manera se presenta en las relaciones contractuales en barranquilla al momento de vincular a una aprendiz en una empresa ya que en diversos casos los empleadores en la ciudad contratan bajo esta modalidad para disminuir la carga prestacional que se genera de un contrato de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en la Circular 132 del 2017 del Sena, que se cita en el reciente concepto, si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, este continúa su desarrollo normal, pues el estado de embarazo no impide su ejecución, a menos que se trate de una situación de alto riesgo que obligue a incapacitarla (SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA, 2017).

Así mismo, si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que, en ningún caso, puede determinar una duración mayor de dos años, en cumplimiento del término perentorio legal de duración del contrato de aprendizaje.

Si prorrogado el contrato de aprendizaje por efectos del fuero de maternidad se cumplen los dos años de duración máxima, este como tal termina y el patrocinador, según lo previsto por la Corte Constitucional, debe mutar la relación de aprendizaje a una relación laboral, con el fin de garantizar la protección a la mujer embarazada. En este evento, el contrato deja de contar para el cumplimiento de la cuota de aprendices (Mintrabajo).

Posteriormente la Corte Constitucional se pronuncia nuevamente ante un caso de estabilidad laboral reforzada de aprendiz embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje, y lo hace en sentencia T-174 de 2011, en que la decisión tiene en cuenta el precedente jurisprudencial de la sentencia T-906 de 2007, y además amplía las consideraciones y fundamentos de derecho, principalmente en relación al principio de solidaridad.

En razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, y conforme a nuestro Estado Social de Derecho, es propio señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, si se equipara a éste como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos

fundamentales. En consecuencia, existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de 36 aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad. (ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre. (iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. Esta Sala concluye que a pesar de que el contrato de aprendizaje no tiene la connotación del contrato laboral, para aquellos casos en los cuales los sujetos de amparo son la madre gestante y el niño que está por nacer, por la categoría de especialidad que tiene el contrato de aprendizaje, algunos de sus elementos son trasladados al ordenamiento laboral generándose la activación inmediata del fuero por maternidad (Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en contrato de aprendizaje, 2011).

Haciendo análisis de la decisión de la Corte es necesario comenzar con lo concerniente a "en razón a los principios de solidaridad", el cual está establecido junto con otros principios en la Constitución Política, y los cuales constituyen pilar o cimiento de la misma. Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, solidaridad significa "adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros"; y según la Corte en sentencia C-459 de 2004

En esta dimensión el principio de la solidaridad se despliega como un deber que pesa en cabeza del Estado y de todos los habitantes del país. Yendo en el primer caso de lo público hacia lo privado, al tiempo que, en el segundo del núcleo familiar hacia el ámbito social, en una suerte de concatenaciones dialécticas que deben tener siempre a la persona como razón y fin último. El deber de solidaridad en cabeza del Estado Social de Derecho es inherente a su existencia y cualificación en la esfera de cumplimiento de sus fines esenciales, al paso que en cabeza de los

particulares el deber de solidaridad es exigible en los términos de ley (Principio de solidaridad en la constitución política, 2004).

Proceso de validación de entrevistas

Validación de entrevistas realizadas a aprendices

Tabla 1: Fecha de inicio de su contrato de aprendizaje

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
28/09/2020	33.3%	1
13/05/2019	33.3%	1
Abril 2019	33.3%	1
Número de respuestas		3

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: En las respuestas obtenidas por las aprendices se evidencia que dos de ellas fueron contratadas antes de pandemia y pese a las dificultades económicas que algunos sectores sufrieron a causa de la emergencia sanitaria las empresas les brindaron la estabilidad a la que tenían derecho por su condición de vulnerabilidad y para el otro caso se evidencio que esta aprendiz fue contratada durante el estado de emergencia y aun así le brindaron la protección a al cual tenía derecho.

Tabla 2: Estado de embarazo de las aprendices

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
4 meses	33.3%	1
2 meses	33.3%	1
Al quinto mes de mi contrato de aprendizaje me entere que estaba en estado de embarazo y lo comunique de inmediato	33.3%	1
Número de respuestas		3

Fuente: Elaboración propia

ÁNÁLISIS: De esta pregunta pudimos evidenciar que una de las aprendices quedo en estado de gestación antes de finalizar la mitad del tiempo de su contrato de aprendizaje y las otras dos aprendices se enteraron tiempo posterior a los tres meses de haber sido vinculadas a la compañía.

Tabla 3: Notificación a la empresa de su estado de embarazo

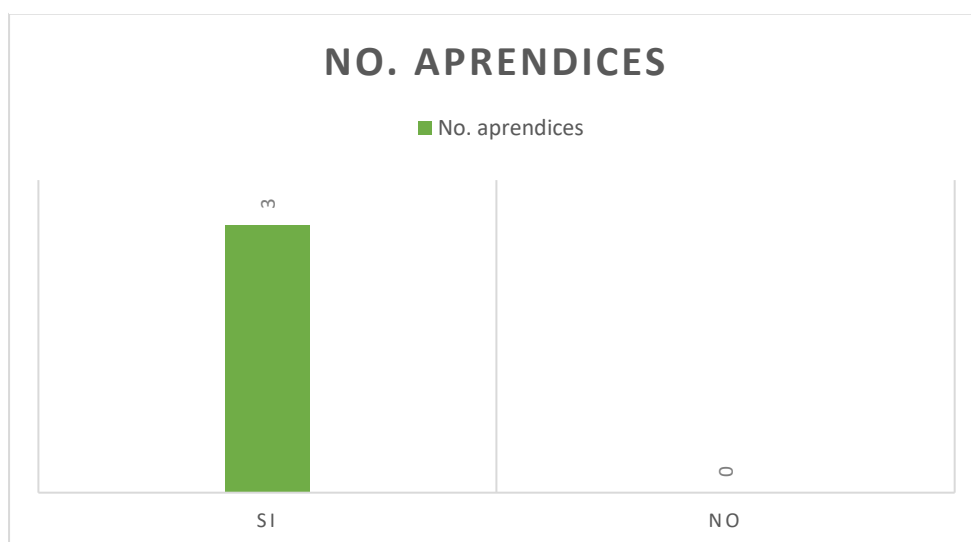
Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Por medio de una carta formal a mi jefe inmediato	33.3%	1
Mediante una carta	33.3%	1

Le notifique a mi jefe directo y el me colabore dándome los correos a las personas que tenía que notificarle mi estado, luego genere el correo enviando a recursos humanos	33.3%	1
Número de respuestas		3

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Se evidencia que las aprendices a pesar de no tener un contrato de trabajo con la compañía procedieron a notificar de manera formal el estado en el que se encontraban.

Ilustración 1: Notifico oportunamente a la empresa de su estado de embarazo



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Notifico oportunamente a la empresa de su estado de embarazo

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Si	100%	3
Número de respuestas		3

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: En este punto las aprendices afirman haber notificado oportunamente a la empresa del estado de gestación, lo cual nos permite evidenciar que genera un estado de alerta a la empresa para que oportunamente evalúen el procedimiento que deben seguir.

Tabla 5: Respuesta de la empresa en cuanto a su contrato de aprendizaje

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Mi contrato de aprendizaje se extendería por el periodo de embarazo y licencia	33.3%	1
Me solicitaron la fecha probable de parto y terminando mi primer contrato de aprendiz firmar el otro si	33.3%	1

Me ampliaron el contrato por medio de otro si hasta finalizar mi licencia	33.3%	1
Número de respuestas		3

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: En las respuestas de las aprendices se logra evidenciar un apoyo total de la empresa hacia ellas, pues una vez ellas notificaron la compañía procedió con la ampliación del contrato de aprendizaje hasta la finalización de la licencia de maternidad.

Tabla 6: Orientación que recibió por parte de la institución educativa acerca de su contrato de aprendizaje

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Sí, me informaron los derechos y deberes que tenía como aprendiz e estado de embarazo	33.3%	1
Que mi contrato seguiría siendo el mismo como aprendiz pero que sería extendido	33.3%	1
Ninguna	33.3%	1
Número de respuestas		3

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: En términos generales se puede ver que las instituciones emitieron el concepto que por la condición de gestación de las aprendices la empresa debía prorrogar

el contrato de aprendizaje, proceder de las empresas que se evidencia en los manifestado en unas de las respuestas anteriores por las aprendices.

Tabla 7: Incidencia de la pandemia en la continuidad de su contrato de aprendizaje por estar en estado de embarazo

Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Termine mi proceso de prácticas desde casa hasta que inicio mi licencia	33.3%	1
No, a pesar del confinamiento y el estado de embarazo me dediqué a laborar con normalidad y la empresa manejo muy bien los protocolos de bioseguridad establecidos en su momento, no tuve inconvenientes en mi aprendizaje ni en las labores que me encomendaban	33.3%	1
Ninguna	33.3%	1
Número de respuestas		3

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Las aprendices afirman que el confinamiento y por ende el estado de emergencia no influyo de manera negativa en la continuidad de sus contratos de aprendizaje, pues la empresa les brindo todas las garantías necesarias para la culminación de sus prácticas previo inicio de la licencia de maternidad, lo anterior sin dejar de un lado

las practicas correctas que debe asumir cada compañía en cuanto a bioseguridad durante la pandemia COVID-19.

CONCLUSIONES

Desde el análisis realizado a las entrevistas en cuanto a la Estabilidad Laboral reforzada de aprendices en estado de embarazo se logró evidenciar que las empresas brindaron un apoyo efectivo a las estudiantes para la protección en cuanto a la atención en salud durante su periodo de gestación.

Desde la revisión que se hizo a las Circulares se evidenció que las empresas procedieron con la ampliación del contrato de aprendizaje de acuerdo con lo dispuesto por la ley en virtud del fuero de maternidad.

En cuanto a la revisión realizada a las Sentencias de la Corte se encontró que, aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral si se equipara a éste como modalidad especial dentro del Derecho ordinario laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad.

Bibliografía

Ámbito Jurídico. (24 de diciembre de 2019). *Legis*. Obtenido de

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/aprendiz-embarazada-goza-de-estabilidad-laboral>

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.

Congreso de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en contrato de aprendizaje,

Sentencia T-174/11 (Corte Constitucional 14 de marzo de 2011).

Fundamentos normativos de la protección laboral reforzada de mujer embarazada o en

lactancia/protección laboral reforzada de mujer trabajadora embarazada o en lactancia,

SU-070 de 2013 (Corte Constitucional 13 de febrero de 2013).

Gerencie. (20 de octubre de 2020). Obtenido de [https://www.gerencie.com/si-una-aprendiz-esta-](https://www.gerencie.com/si-una-aprendiz-esta-embarazada-al-vencimiento-de-su-contrato-de-aprendizaje-tiene-estabilidad-laboral-reforzada.html)

[embarazada-al-vencimiento-de-su-contrato-de-aprendizaje-tiene-estabilidad-laboral-reforzada.html](https://www.gerencie.com/si-una-aprendiz-esta-embarazada-al-vencimiento-de-su-contrato-de-aprendizaje-tiene-estabilidad-laboral-reforzada.html)

Mintrabajo. (s.f.). Irrenunciabilidad fuero materno aprendiz. Bogotá.

Principio de solidaridad en la constitución política, Sentencia C-459/04 (Corte Constitucional 11 de mayo de 2004).

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA. (8 de Agosto de 2017). Circular 132 de 2017.