

**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.**

James John Jiménez Jiménez.

Trabajo de Investigación como requisito para optar el título de Especialista en  
Derecho Laboral y la Seguridad Social.

TUTOR

JUAN CARLOS BERROCAL DURAN.

**RESUMEN.**

En el presente ensayo, se desarrolla la garantía de estabilidad en el empleo, como protección del artículo 53 Superior, dicha protección adquiere fuerza cuando la trabajadora se encuentre en embarazo, fuero de maternidad, por lo que la protección jurídica otorgada por Ley es de asegurar la permanencia en el trabajo. Sin embargo, existe la problemática a la estabilidad para la mujer en gestación y lactancia respecto de la libertad de los empleadores al no otorgar la renovación o prorrogar los contratos de trabajo a término fijo, o darlos por terminado cuando median causas estipuladas dentro del CST, siendo tal libertad, un límite en cuanto a su garantía y especial protección, no siendo absoluta la garantía ya que se protege a la mujer que va a ser madre o acaba de serlo.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional no ha sido uniforme en cuanto a los criterios en sus fallos.

Se tomó seis pronunciamientos de la Corte Constitucional con relación a la protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y lactancia en Colombia, esto es las contenidas en: 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 utilizándose como técnicas de investigación, 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.

La sentencia T- 1202 de 2005 se indicó que 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.

En fallo T- 649 de 2009 se 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; en caso del despido de la mujer en dicha condición, deberá

obedecerse a una causal objetiva o comprobada, además de la autorización de la autoridad administrativa competente. Se resaltar que el desconocimiento de los requisitos hará el despido ineficaz y procede 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.

En la SU0- 70 de 2013 de la Corte Constitucional, 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.

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.

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 así 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.

**Palabras Claves:** Protección laboral reforzada, gestación, lactancia, fuero de maternidad, gravidez, embarazo, Corte Constitucional.

**ABSTRACT.**

In this essay, the guarantee of job stability is developed, as protection of Article 53 Superior, said protection acquires force when the worker is pregnant, maternity leave, so the legal protection granted by Law is to ensure stay at work. However, there is the problem of stability for pregnant and lactating women with respect to the freedom of employers by not granting the renewal or extending fixed-term employment contracts, or terminating them when there are causes stipulated within the CST, being such freedom, a limit in terms of its guarantee and special protection, the guarantee not being absolute since the woman who is going to be a mother or has just been a mother is protected.

The jurisprudence of the Constitutional Court has not been uniform in terms of the criteria in its rulings.

Six pronouncements of the Constitutional Court were taken in relation to the reinforced labor protection of women in a state of pregnancy and lactation in Colombia, that is, those contained in: T-1202 of 2005, T-649 of 2009, SU 0- 70 of 2013, SU 075 of 2018, C- 470 of 1997, T- 373 of 1998. Next, the sample was selected using text analysis as research techniques, so that through it the judgments of the Constitutional Court were analyzed before mentioned and the doctrine, among which we can cite: Caro (2016), Ramírez, Tribin and Vargas (2016), and Law 1468 of 2011, Law 129 of 1931.

In the SU0-70 of 2013 of the Constitutional Court, the field of protection established by the norm is expanded, unifying jurisprudential pronouncements regarding the protection of pregnant women from their gestation to their lactation period; The same judgment indicates the protection of women who, due to their pregnancy, are discriminated against in the workplace, known as maternity leave, therefore, discrimination constituted by dismissal, termination or non-renewal of the contract for cause or on the occasion of pregnancy and breastfeeding, since it is intended that women can provide their children with the necessary care without discrimination in the fields of social life, such as work, guaranteeing good care and feeding of newborns .

Within the Unified Judgment SU 075 of 2018, it made a modification regarding its position regarding maternity protection in cases in which the employer does not know the state of pregnancy of the worker, thus returning to the theses established in the judgments C-470 of 1997 and T-373 of 1998.

Finally, the woman in a state of pregnancy in a service provision contract, this is not subject to termination and if so, the guardianship judge is acted upon to investigate the factual circumstances surrounding the case and determine if there really are existence of an employment relationship. In cases where the pregnant or lactating worker has entered into a service provision contract and shows that she was actually working under a real contract, she may act and demand that the rules that frame a fixed-term contract be applied, since the contract It is given for a period of time that is limited and essential to carry out the contractual object that has been agreed.

Keywords: Reinforced labor protection, pregnancy, lactation, maternity leave, pregnancy, pregnancy, Constitutional Court.

### 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.htm?\\_cf\\_chl\\_jschl\\_tk\\_=pmd\\_dgPVw7v9Bi1u7VuE5QrCvuhnNACfXoNrk1E7pLLwO6o-1635873958-0-gqNtZGzNAICjcnBszQIR](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0129_1931.htm?_cf_chl_jschl_tk_=pmd_dgPVw7v9Bi1u7VuE5QrCvuhnNACfXoNrk1E7pLLwO6o-1635873958-0-gqNtZGzNAICjcnBszQIR)

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>