

ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD REFORZADA, EN LAS MUJERES
EMBARAZADAS O LACTANTES, CON RESPECTO A SU VÍNCULO LABORAL, EN
COLOMBIA

JULIANA MARÍA PÉREZ ORTIZ
CÓD. 40201129672
MARÍA VICTORIA QUINTERO ESCUDERO
CÓD. 40201129671

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
MANIZALES
2017

ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD REFORZADA, EN LAS MUJERES
EMBARAZADAS O LACTANTES, CON RESPECTO A SU VÍNCULO LABORAL, EN
COLOMBIA

JULIANA MARÍA PÉREZ ORTIZ
CÓD. 40201129672
MARÍA VICTORIA QUINTERO ESCUDERO
CÓD. 40201129671

Trabajo de grado para optar al título de
Abogadas

Asesor

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
MANIZALES
2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN.....	7
OBJETIVOS	11
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
PREGUNTA PROBLEMA.....	12
CAPITULO I.....	13
1.1 ANTECEDENTES.....	13
1.2 DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD	17
1.3 LA ESTABILIDAD FORZADA COMO EXIGENCIA NORMATIVA	22
1.4 ANTECEDENTES NORMATIVOS	29
CAPITULO II	40
2. 1 EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD REFORZADA EN MADRES LACTANTES Y GESTANTES A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN DEL 1991	40
2.2 ESTABILIDAD REFORZADA VS CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.....	45
2.3 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA EN MUJERES GESTANTES O LACTANTES.....	48
METODOLOGÍA	60
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	62

CONSIDERACIONES FINALES 63

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 65

INTRODUCCIÓN

La ley constituye para los ciudadanos de un país, el instrumento para validar sus derechos y comprometerse en los deberes; precisamente porque en la norma se constituye la legalidad de acciones y omisiones; y es a través de ella, que el Estado y sus ciudadanos concilian y dirimen conflictos; pero en la legislación, los principios se constituyen en la columna vertebral del deber ser y del acatamiento de lo ordenado en la carta magna.

No es un secreto entonces que la Constitución Política, establece los parámetros generales para determinar las demás normativas, para que la orden establecida por la primera sea acatada de manera irrestricta, sobre todo en aquellos derechos que son inalienables, entre ellos el derecho al trabajo, que es el tema que se va abordar en el presente trabajo y desde unos de los principios que quizás genera más polémica en profesionales del derecho, trabajadores y agremiaciones, porque algunas organizaciones parecen estar estructuradas para que este principio no tenga cabida en la dinámica económica y social del país.

Se trata por supuesto del principio de estabilidad reforzada, el cual en el caso de las mujeres en embarazo o estado de lactancia tienen disposiciones específicas que pretenden extender la aplicación de éste. Ahora bien, se trata de un análisis de los antecedentes y la creación de este principio en la legislación colombiana, pasando por los ámbitos internacionales y la disposición actual en el país, haciendo un análisis histórico y actual del contexto tradicional del papel de la mujer como sujeto de derechos y como dadora de vida, para finalmente estructurar una posición crítica respecto a la correcta aplicación y desarrollo del principio analizado respecto al grupo poblacional en mención.

JUSTIFICACIÓN

Asumirse como madre cabeza de hogar, proveedora y responsable de una o más personas y por ello verse obligada a dejar los hijos en manos de otras personas, mientras se procura el sustento. La anterior es la circunstancia por la que deben pasar millones de mujeres en Colombia, en tal virtud concebir la ley como un asunto personal se vuelve además de una necesidad propia de la profesión, un reto personal en cuanto a las implicaciones legales de estar laborando en condición de embarazo o estar lactando.

La ley es específica con respecto al tema y alude a la estabilidad laboral reforzada como principio, para referirse a tres tipos de situaciones de los trabajadores, uno de ellos alude a las madres en estado de embarazo o lactante, otro a los directivos sindicales (con fuero sindical) y por ultimo las personas en condición de discapacidad, cualquiera sea su naturaleza.

Ahora bien, hablando específicamente de la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta las implicaciones personales de dicha norma, adquiere significado en la medida en que si se cuenta con una herramienta jurídica de tal envergadura, no sólo se protege con ella a la madre, sino que se protege a todo un núcleo familiar, que es usualmente el escenario que se presenta con las mujeres trabajadoras, y dado que como profesionales en derecho y como madres las autoras deben convertirse de una manera u otra en gestoras sociales, por la propia protección que el conocimiento del tema pueda implicar y por la posibilidad de poder velar por el bienestar de los suyos.

De igual forma, el interés en la elaboración del presente trabajo, tiene que ver con la necesidad de establecer parámetros de certeza jurídica en lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada, concretamente en el punto que compete a la mujer trabajadora embarazada o lactante, ya que este tipo de población, tiene la condición de vulnerable, ante todo si se asume que sobre la

sociedad colombiana pesa aun el estigma del machismo, machismo que se refleja en ciertas condiciones laborales que menoscaban el bienestar de las mujeres con el agravante, en el caso de ellas, de ser doblemente afectadas y siendo así, los mecanismos de protección deben ser muchos más expeditos.

Lo anterior le da una connotación de interés social a esta investigación, ya que se habla particularmente de las gestoras de la sociedad, debido a que es a través de ellas, que esta es posible; es decir la capacidad de concebir y formar individuos les da a las mujeres una condición de vitales en el desarrollo, en tanto que en su rol de procreadoras abastecen de sentido la condición de sociales, no sólo desde lo biológico, sino desde lo organizacional.

En esa medida, la maternidad como experiencia social parte de cómo se han establecido colectivamente las formas de pensarla y sentirla y, con esa base, hombres y mujeres conducen sus relaciones de pareja y su forma de vivir la crianza. Así, la pertinencia de incluir la relación de pareja y la crianza en el análisis sobre la configuración de las experiencias de maternidad y su transformación en el tiempo radica en que estos dos, son los ámbitos de interacción social en los que la maternidad es objetiva. Es decir, es allí cuando la maternidad se hace parte de la vida cotidiana mediante acciones y relaciones, las cuales, a su vez, son expresión de los elementos simbólicos y normativos socialmente vinculados con el hecho de ser madre. (Hernández, 2012, p 41)

La perspectiva anterior expuesta por Hernández, permite establecer unos parámetros en cuanto a los roles familiares y en consecuencia en lo social, debido a que las relaciones se establecen con base en tendencias tradicionales, donde la mujer a pesar de haber ganado terreno

en la sociedad desde diferentes papeles protagónicos, en el seno de la familia, su condición de proveedora de bienestar y su papel domestico se mantiene.

Teniendo tal panorama de fondo, la importancia de la investigación desde lo social recae, sobre la necesidad de reivindicar el protagonismo integral que tiene y debe ser reconocido desde todas las instancias del quehacer de una sociedad, aun sesgada por el machismo recalcitrante que imperó durante siglos.

De otro lado el tema materia de investigación, tiene importancia desde lo jurídico, por las causas que originan la norma y por las consecuencias que la aplicación de la misma tiene en la actualidad, sobre todo si se tiene en cuenta que con ella se replantea la concepción tradicional de la mujer y con la ejecución apropiada, se repara una injusticia legendaria en materia legal.

Partiendo del hecho que el trabajo es un derecho inalienable tal como lo indica la Constitución Política en su artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”; se presume entonces que siendo derecho a todos los habitantes del territorio Nacional, derecho del que por ninguna razón se puede excluir a las mujeres, incluso en el entendido de que, pese a su capacidad laboral, por circunstancias, tales como el embarazo, no lo puedan desarrollar eficientemente. De lo anterior se puede inferir entonces, que si argumentando cualquier motivo, un empleador prescinde de los servicios de una mujer en estado de embarazo o porque está lactando, ya está violando, mediante una acción discriminatoria, no solo el derecho al trabajo emanado del artículo anterior, sino que como se destacó anteriormente, está discriminando a un individuo por su condición.

Cabe decir que la protección que el Estado debe otorgar al trabajador debe ser constante, donde se garanticen los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; principios entre los cuales cabe destacar el de la igualdad. Como derechos como el que tiene toda persona a un trabajo en condiciones dignas y justas, como se mencionó con anterioridad. Y deberes, como el de la solidaridad social, en virtud de la cual la obligación de cada ciudadano Colombiano es promover el bienestar general. La garantía laboral es función del estado; las condiciones por las cuales se desarrolle el trabajo también es uno de los factores que tiene que proteger el estado, ya que hoy en día, varios trabajos no cumplen con las garantías establecidas, aunque estén amparadas, por ejemplo en la Corte Constitucional. (Boada, 2015, p 14)

Por los motivos expuestos con anterioridad, el conocimiento meticuloso de la norma, adquiere una importancia fundamental, en tanto que su análisis, permite una mayor comprensión y la probabilidad de un aporte sustancial a luz de jurisprudencia y doctrina.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar las condiciones sobre las cuales se establece el principio de Estabilidad reforzada en las mujeres embarazadas y en condición de lactantes, con respecto a su vínculo laboral en Colombia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer a la luz de la jurisprudencia la aplicación del principio de estabilidad reforzada, en las mujeres embarazadas y lactantes.

Evaluar la aplicación del principio de estabilidad reforzada en mujeres embarazadas y lactantes en concordancia con los tratados internacionales.

Evaluar la pertinencia de la ley, en relación con el principio de estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas y lactantes.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Al analizar y evaluar históricamente el sistema de seguridad social en Colombia y de muchos otros países, se puede establecer que primero aparece la fuente de empleo, en el caso particular basado en la producción y posteriormente, aparece la seguridad social como una de las garantías laborales a las que las personas tienen derecho. Aunque parezca paradójico, se institucionalizó la salud como un deber del Estado hacía sus ciudadanos y a la vez una obligación de los empleadores con sus colaboradores, con el fin de que se diera cobertura a toda la población; al declararse el Estado Social de Derecho, donde se debe garantizar el acceso a los derechos fundamentales mínimos y al considerarse el trabajo como uno de estos, se ha legislado de forma que se promueva la permanencia en el empleo de las personas que cuentan con situaciones de debilidad manifiesta, como es el caso de las mujeres en estado de embarazo o lactancia.

Como antecedente jurisprudencial importante se tiene la sentencia de unificación SU- 070 del 2013, que sentó un precedente con respecto al principio de estabilidad laboral reforzada a las mujeres en estado de embarazo o estado de lactancia que ha permitido que estas puedan continuar laborando y que su empleador deba cumplir ciertas cargas legales, antes de tomar una decisión respecto al vínculo laboral que existe, por tanto se plantea la siguiente pregunta de investigación.

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuáles son las condiciones en las que se aplica el principio de Estabilidad reforzada, en las mujeres embarazadas o lactantes, con respecto a su vínculo laboral en Colombia?

CAPITULO I

1.1 ANTECEDENTES

Partiendo de la premisa de que siendo ciudadanos de un país, particularmente democrático, derechos y deberes son de cumplimiento general, desde el Estado y hacia el Estado, en tal sentido el destino de los habitantes de esa nación debe estar regido por una norma que obligue y proteja, razón de más que exige de las ésta claridad, transparencia e irrestricto cumplimiento; entonces el ejercicio democrático de convocar una asamblea constituyente adquiere un significado que trasciende la esfera de lo coyuntural.

En el caso materia de investigación, no se trata de profundizar sobre la constitución como norma, sino como origen de unos principios que le dan soporte legal a la misma, dotándola de instrumentos que fortalezcan la democracia y permitan controlar los abusos de quienes detentan el poder o de quienes manejan las riendas de la administración pública.

En ese orden de ideas los principios constitucionales tienen la ventaja de permear los mandatos constitucionales, de manera tal que las leyes que se originen de estos se cumplan cabalmente y en condiciones justas y equitativas.

Ahora bien, es necesario analizar cuál es la relación de la ley — fundamentada en la persona humana— y aquellos principios generales del derecho consagrado como criterios auxiliares, para poder explicar asimismo, que los principios constitucionales son una manifestación positiva de los generales del derecho y que obviamente, estarán informando la misma ley para su posible aplicación con primacía. Esta afirmación parecería una contradicción: por un lado los principios constitucionales son principios generales del derecho que son fundamento legal; y por otro lado la ley se aplicará con primacía respecto a los principios generales del derecho. Esto es lo que se pretende explicar. (Forero, 2002, p 170).

De manera que los principios son los garantes que la condición de positiva de la ley se dé, es decir, se da por sentado que una nación democrática, el bien común se convierte en una prioridad y que éste solo es posible con la creación de normas que hagan posible la convivencia, en ese orden, la norma en sí misma, requiere de una herramienta que posibilite la ejecución de la mismas. En ese caso los principios constitucionales son la herramienta que da viabilidad a ella en el terreno de lo práctico.

Según esto, para que un mandato sea verdaderamente ley —y las decisiones de los jueces estén sometidas sólo a ella— debe ser ordenada por la razón, que busque efectivamente la consecución del bien común y que haya sido promulgada por quien sea la autoridad. Podemos afirmar, que la ley a que se refiere el art. 230 C.P. de Col., debe cumplir la finalidad de toda ley (tal como lo expone Tomás de Aquino) para que los jueces estén sometidos únicamente a su imperio. Entonces, la ley prima, siempre y cuando para su promulgación se sigan los requisitos propios de una ley, lo cual indica que primero que todo debe ser de índole racional con una orientación hacia el bien común, de lo cual deducimos que sólo la persona humana en uso de su facultad racional podrá determinarla pero poniendo su voluntad al servicio de la comunidad ya que lo que se busca con la ley es una finalidad social, de ordenación del grupo social conformado por personas humanas. (Forero, 2002, p 169).

Entonces, se habla de la constitución como mandataria y de los principios constitucionales como guardianes de dicho mandato, y en ese sentido se asigna poder de precepto lo que estos decreten, de lo que se puede inferir entonces son ellos los que hacen posible que la ley sea ejecutada de manera eficaz.

La Constitución está concebida de tal manera que la parte orgánica de la misma solo adquiere sentido y razón de ser como aplicación y puesta en obra de los principios y de los derechos inscritos en la parte dogmática de la misma. La carta de derechos, la nacionalidad, la participación ciudadana, la estructura del Estado, las funciones de los poderes, los mecanismos de control, las elecciones, la organización territorial y los mecanismos de reforma, se comprenden y justifican como transmisión instrumental de los principios y valores constitucionales. No es posible, entonces, interpretar una institución o un procedimiento previsto por la Constitución por fuera de los contenidos materiales plasmados en los principios y derechos fundamentales. (Sentencia T 406, 1992).

Por supuesto a la luz del derecho la constitución tiene sentido por los principios que la amparan y entre ellos, en lo que alude a la protección de algunos sectores de la población que por sus características adquieren la condición de vulnerable, entre ellas, como se mencionó en la parte inicial de este trabajo, la mujeres, específicamente aquellas que se encuentran embarazadas o lactando; que para el caso adquieren una doble situación de vulnerabilidad, lo que exige de las autoridades una mayor atención y en consecuencia, medidas más drásticas que permeen a dicha población de abusos.

Con base en lo anterior se parte de la norma como instrumento de derechos en equidad y de los principios como garantes de los mismos; así las cosas y teniendo en cuenta la población referida y sus características, se aborda ahora entre los derechos constitucionales se encuentra el derecho al trabajo, que se encuentra consignado en el artículo 25 y que a la letra dice: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (C.P. art. 25). Esto significa que el trabajo debe darse en condiciones equitativas y no hay razón a

discriminación alguna, en tanto que la persona sea apta para realizarlo; no obstante y guardando las proporciones, el artículo en mención no indica ni mucho menos que el acceso a un cargo determinado no exija de ciertas capacidades que una persona pueda tener y otra no.

Por el motivo mencionado anteriormente, la constitución establece unos principios y ordena la elaboración de leyes consecuentes al derecho planteado, es así como en el artículo 53 da las pautas para el correcto direccionamiento del derecho:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (C. P. art. 53).

Llegados a este punto, la Constitución determina las acciones a seguir para que la ley a elaborar adquiriera sentido en su condición de positiva, por tal motivo los principios constitucionales en lo que hace referencia al trabajo mantienen un marco de respeto y dignidad, siempre y cuando se respeten los términos enunciados. En ese orden de ideas, las investigadoras quieren llamar la atención desde el principio de estabilidad, tal y como lo consagra la constitución en el artículo citado con anterioridad, en vista de que debido a algunos eventos entre patronos y empleados, que ocasionaron conflictos, precisamente por los abusos cometidos.

1.2 DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD

Resulta que la constitución ordena la elaboración de leyes que hagan posible la ejecución de sus mandatos, de manera que los principios le den su condición de positiva, siendo así, el artículo 53 establece la estabilidad como una garantía que posibilita al trabajador mantener su empleo de manera que minimice los riesgos de incertidumbre, es decir que permita al individuo, mediante su vinculación laboral, la proyección económica en el tiempo, de manera tal que puede abastecerse y abastecer su entorno por un tiempo prudencial.

La “estabilidad” es la característica de aquello que tiende a permanecer en el mismo estado. En relación con el contrato de trabajo, la estabilidad se traduce en el deseo de hacer permanente la ejecución de este, como fuente de subsistencia de los trabajadores y de sus familias (Reynoso, 1990). Desde este punto de vista, las argumentaciones a favor de una protección contra la ruptura del contrato de trabajo han dado lugar a la teoría de la estabilidad del empleo. La idea directora de esta argumentación es la de querer que el contrato de trabajo sea permanente (Uceda, 1983). La protección del empleo y la permanencia de este ofrecen al trabajador una seguridad para su porvenir; en este sentido,

la estabilidad del empleo coincide con ciertos principios del derecho al trabajo como la justicia social, la protección y la continuidad (Reynoso, 1990). (Aristizabal, 2011, p 128).

Se tiene entonces que el principio de estabilidad surge en la constitución de proteger al trabajador de una estado de incertidumbre provocados por vinculaciones laborales sin compromiso, ni condiciones específicas por parte del empleador, lo que se traducía (o se puede traducir), en atropellos y explotación.

Aunque no se puede negar que con respecto a la conceptualización misma, la estabilidad puede adquirir connotaciones diferentes en cuanto a quien y como la intérprete y por supuesto al contexto que se aplique, por tal motivo Aristizabal (2011), afirma al respecto:

Rodríguez (1978) sostiene que puede haber acuerdo en atribuirle las siguientes proyecciones al principio de la estabilidad en el empleo: 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida. 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato. 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido. 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal. 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones. 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. (Aristizabal, 2011, p 129).

No obstante, el mismo autor, enfatiza sobre varias consideraciones que vale la pena exponer, dado ellas permitirán una análisis más minucioso de la situación aquí planteada. En la cita anterior menciona algunas proyecciones a tener en cuenta a propósito del principio de estabilidad, pero agrega más adelante:

Al recorrer y resumir este conjunto de proyecciones, podemos decir que la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución, de modo que se constituyen estas palabras del mismo autor en el verdadero alcance del principio (Rodríguez, 1978). Por su parte, el catedrático español Montoya (2002) asevera con contundencia: *“La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: por una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, por otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa.”*¹ En consecuencia, el interés del trabajador reside en que su contrato de trabajo sea de larga duración, de ser posible fijo y bien remunerado; y para el empleador su interés radica en que la estabilidad en el empleo dependa del buen desempeño y productividad del trabajador y, desde luego, de la prosperidad de la empresa (Blanco, 2008). (Aristizabal, 2011, p 129).

Partiendo de lo planteado anteriormente, Aristizabal, sostiene una variación conceptual en cuanto al sentido de la estabilidad, como precepto que protege al trabajador, en ello se nota una variación interpretativa que puede emanar del trabajador, dándole un uso conveniente de tal manera que puede generar otro tipo de conflictos. Debido a ello existe una clasificación mencionada por Aristizabal (2011), citando a De la Fuente (1975).

¹ Cursivas fuera de texto.

De la Fuente (1976) sostiene que debe distinguirse entre estabilidad en el empleo absoluta y relativa, y emplear los siguientes términos: *“La estabilidad absoluta se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador. [...] La estabilidad relativa, en cambio, se configura en los restantes casos en que existe protección contra el despido, pero ella no llega a asegurar la reincorporación efectiva del trabajador. [...] Debe distinguirse, dentro de la estabilidad relativa, entre estabilidad propia (que existe cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del acto rescisorio) y estabilidad impropia (cuando la vulneración de ese derecho no afecta la eficacia del despido, si bien se sanciona el incumplimiento contractual con indemnizaciones, sanciones administrativas, etc.)*(De la Fuente, 1976, p. 23).² (Aristizabal, 2011, p 130).

Cabe anotar que ya los principios como soportes constitucionales, por lo menos en lo que a legislación se conciben, con base en los planteamientos de Américo Pla Rodríguez, pese a ello, una discusión queda abierta:

Américo Pla Rodríguez (1998) enseñó la importancia de acuñar principios para el derecho laboral, familiarizando los términos protector, irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe, igualdad, no discriminación y ajenidad de los riesgos, no obstante, tales cláusulas en el contexto del siglo XX fueron apreciadas como reglas hermenéuticas en pos de la identidad de la disciplina laboral, sin que trascendieran en la práctica judicial por la ausencia del consecuente normativo. (Goyes e Hidalgo, 2012, p 169).

² Cursivas fuera de texto.

Se habla entonces de los principios laborales y específicamente de aquel que provee certeza mediante la estabilidad al trabajo, por eso si se hace mención a dicho principio, este se con relación a una situación opositora que lo controvierte, como lo es el despido. Siendo así, tal acción debe ser acompañada (por parte del empleador) de ciertas condiciones que en ningún caso pueden ser arbitrarias, precisamente para darle sentido al principio aludido.

El despido entonces se constituye en una medida que permite al empleador proteger sus intereses, sin embargo para que tal acción se dé y tal como se mencionó con anterioridad, debe cumplir con un requisitos previos, que limitan la autonomía del susodicho, en cuando a que previene las arbitrariedades que pueda cometer. Asi las cosas el despido para que sea legal debe estar justificada y para ello la OIT demarca unos parámetros:

En el artículo 4 del Convenio, este requisito se estipula como sigue: «No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio». En sus comentarios, la Comisión de Expertos recordó más de una vez que la necesidad de fundamentar el despido en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio.

La Comisión de Expertos sostuvo que al adoptar este principio, a tenor del artículo 4, «el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización». En realidad, el artículo 4 del Convenio no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del «principio fundamental de la justificación» no se despida a un trabajador salvo que para

ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Cabe mencionar que el artículo 4 exige que la causa invocada tenga relación con al menos uno de los motivos siguientes: i) la capacidad del trabajador; ii) la conducta del trabajador; o iii) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (OIT, 2009, p 2).

Ahora bien, teniendo en cuenta tales parámetros, la asociación tiene que ver precisamente con ciertos excesos patronales que tenían que ver con despidos injustificados y a causa de razones como el embarazo y el tiempo que demandaba una madre lactante para alimentar con leche materna a su hijo; era una práctica común que las mujeres en las condiciones antes descritas, eran despedidas, precisamente por las limitaciones que representaba su condición o por la disminución de la producción por las causas antes mencionada. Y fue precisamente tales atropellos lo que obligaron a crear una nueva legislación, que de una u otra manera protegía o protege a la población mencionada, junto con aquellos que tuvieran fuero sindical y las personas con capacidad reducida.

1.3 LA ESTABILIDAD FORZADA COMO EXIGENCIA NORMATIVA

Todo parte de una sentida necesidad de una población con un derecho de protección violado sistemáticamente por muchos años, lo que por defecto se torna en una clara discriminación en la sociedad en un momento histórico específico, que se asocia a la condición de género, la mujer además de pertenecer a un grupo poblacional con un estigma cultural marcado por el machismo,

se ve doblemente discriminada cuando es sometida a despidos argumentados en su estado de gravidez o lactando.

Por tal motivo se identifica una vacío legal que se comienza a llenar con el artículo primero, de la Constitución Política acordada en 1991:

Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (C. P. art. 1).

Declarado Estado social de derecho, se enfatiza con el respeto a la dignidad, esto lleva implícito el respeto por la diferencia y el trato igualitario en todas las instancias del quehacer nacional, porque se exige el trato en condiciones de equidad. Es decir, no basta con el reconocimiento de los derechos de los habitantes, tal declaración obliga a generar todos los mecanismos y estrategias que sean necesarios para hacerlos valer.

Nótese que en tal declaración se alude a la población en general independiente de su diferencia, esto es de su género, raza, idioma, preferencia religiosa o sexual, etc. Solo tal declaración de “Estado Social de Derecho” provee el suficiente argumento, para exigir el respeto de derechos, pero también el cumplimiento de deberes.

Más útil que definir su concepto resulta destacar la diferencia fundamental con el Estado Liberal Clásico cuyas notas características conocemos; así, la diferencia fundamental del Estado Social de Derecho frente al Estado Liberal Clásico radica en que aquel no se limita a reconocer derechos fundamentales sino que los promueve y, lo más importante aún, los protege mediante distintas herramientas e instrumentos jurídicos ya que considera los

Derechos Fundamentales como Derechos Universales (en cabeza de todas las personas sin distinción alguna) e incondicionales (no sujetos a desarrollo legal alguno o a la existencia de mecanismos o procedimientos para su protección). De esta manera se le otorga una protección real (no meramente formal) a los bienes jurídicos. (Giraldo, 2002, p 9).

De ello se desprende que el derecho al trabajo, en lo que a las mujeres respecta se regule conforme a lo exigido en la constitución y en suma todas aquellas ventajas que solo eran exclusivas de los hombres, Y en tanto lo anterior se aplique, el individuo y en consecuencia la sociedad, va a tener un desarrollo más idóneo, razón que obliga a un análisis minucioso de un principio emanado de la Constitución y extensivo a una población de suyo vulnerable históricamente y fundamental en la evolución social.

La incorporación de las mujeres al espacio público ha sido una de las mayores revoluciones del siglo XX. Una revolución tanto en términos cuantitativos, por el número de mujeres que han accedido al espacio público y al mercado asalariado, como en términos cualitativos, por la profundidad de los cambios que ha conllevado. Sin embargo, esta es todavía una revolución incompleta. La ruptura del modelo liberal patriarcal, si bien permitió el acceso formal de las mujeres al espacio público, no se acompañó de una revisión del funcionamiento y de la organización de la sociedad civil. Y por ello, la asunción de un rol público por parte de las mujeres no significó ni la desactivación del rol privado tradicional, asociado a las tareas del cuidado, ni un tratamiento integrado del trabajo y de las responsabilidades públicas y privadas. (Nuño, 2008, p 1).

Sin embargo en lo que respecta a Colombia se han establecido parámetros claros a partir de la constitución de 1991 y con base en ello la jurisprudencia enfatiza, en el derecho adquirido y merecido y en el irrestricto cumplimiento del mismo en el plano normativo.

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es 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 tercer 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, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. (SU -070 de 2013).

Así las cosas, queda claro que existe una normatividad asociada a un principio legal y que en tanto eso sea cierto, el mismo aplica concretamente a ciertos grupo poblacionales, que de algún modo están identificados como vulnerables y que en consecuencia requieren de una especial

protección por parte del Estado, dentro de los que se destacan las mujeres embarazadas o en estado de la lactancia. De lo anterior se puede inferir entonces que el análisis que se pretende realizar en la investigación planteada, además de ser relevante en el quehacer jurídico Nacional, es de vital importancia para salvaguardar los intereses y el bienestar de las mujeres en las condiciones antes mencionadas.

Ahora, si bien es cierto la investigación aborda el estabilidad reforzada como principio, esta parte de un principio constitucional que se da como una respuesta a la declaratoria de Estado Social de Derecho y este es el principio de igualdad que bien lo describe Giradlo (2002), en su trabajo de grado y citando la sentencia C – 410 de 1996:

Para la Corte Constitucional el concepto/valor IGUALDAD es el género, cuyas especies explica en sentencia de constitucionalidad de la siguiente manera:

“IGUALDAD FORMAL, Naturaleza.

La igualdad formal no es ajena al establecimiento de diferencias en el trato, sustentadas en condiciones relevantes que imponen la necesidad de distinguir situaciones para otorgarles tratamientos diferentes, cuyos supuestos exigen un tratamiento igual para los mismos y desigual con respecto a quienes no encuentran cobijados por la misma situación.

IGUALDAD SUSTANCIAL. Naturaleza.

La igualdad sustancial alude al compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho, las cuales se oponen al disfrute efectivo del derecho, lo que hace necesario la configuración de medidas que puedan compensar y sean defensivas, con respecto a personas y grupos ubicados en

condición de inferioridad mediante el ejercicio de acciones positivas por parte de las autoridades públicas.

IGUALDAD SUSTANCIAL. Prohibición de discriminación.

El principio de no discriminación conlleva a la prohibición de consagrar tratos injustificados. Así, la prohibición de establecer discriminaciones tiene estrecha relación con la noción de igualdad sustancial consagrada en la carta política”(Corte Constitucional, Sentencia C-410 de 4 de septiembre de 1996, Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara)³.

La primera (igualdad formal), no es más que la consagración del principio que reza “a igual situación de hecho, igual supuesto de derecho”, y la segunda (igualdad sustancial), no es más que un desarrollo social del propósito de la Constitución por lograr la Justicia Social. La igualdad Formal es *Pasiva*⁴ en cuanto simplemente aplica las normas del derecho a los supuestos del hecho, la igualdad Sustancial es *Activa*⁵ en cuanto comporta un compromiso del Estado para conseguir una *Igualdad Real*⁶, al menos en condiciones de acceso a las necesidades básicas y en especial a la protección de los derechos fundamentales. (Giraldo, 2002, p 12).

Es evidente que si existe esa condición de igualdad sustancial, la aplicación de la ley exige un principio que lo ampare, es decir que esa característica de positiva de la que se hablaba con anterioridad, y es precisamente la estabilidad laboral reforzada la que en lo que respecta al tema laboral, se adquiere la condición de igualdad real que se sostiene en la cita.

³ Cursivas fuera de texto.

⁴ Cursivas del texto original.

⁵ Cursivas del texto original.

⁶ Cursivas del texto original.

Por tal motivo, aunque la Constitución no es explícita en cuanto a la Estabilidad como principio, si lo es implícitamente desde el artículo primero donde declara en el Estado Colombiano un Estado Social de Derecho, por si esto fuera poco, el artículo 43, al margen de los principios constitucionales prioriza sobre la mujer en Estado de embarazo una protección especial, en tanto que su condición de vulnerabilidad se incrementa dramáticamente, siendo así el artículo 43 enfatiza en la especial protección:

ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. 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 de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. (C. P. art. 43).

La afirmación emanada del artículo mencionado, parte de la concepción machista, la legislación anterior a 1991, que si bien es cierto, había logrado reivindicar algunos derechos, estos no eran suficientes para colocarla en igualdad de condiciones con respecto al hombre, por tanto lo que este artículo pretende es valorar el rol social y humano de la mujer equiparables a los del hombre, en la medida en que se debe entender su condición de par, tanto en deberes y derechos y por supuesto guardando las proporciones de la connotación que el concepto de igual tiene. Se trata al fin y al cabo de fortalecer la institucionalidad protegiendo a una población que en el escenario jurídico y social pasa por ser la más vulnerable y siendo así requiere de una en aras de restablecer unos derechos históricamente negados.

De lo anterior se parte para inferir que la estabilidad reforzada es la convergencia de varios factores sociales, que se traducen en la elaboración de normas ajustadas a la Constitución Política dándole coherencia en el plano positivo.

1.4 ANTECEDENTES NORMATIVOS

Llama la atención, sin embargo que incluso para comienzos de siglo XX (1919), las Organización Internacional del trabajo en una Reunión realizada en Washington, para realizar convenios con los países miembros, abordan precisamente el tema de la mujer embarazada y llegados a este punto realizan el convenio nro. 3, donde se establecen unos parámetros sobre los derechos a los que da lugar en cuanto a peculios laborales, por cuenta de su condición de embarazo, a propósito del tema los artículos 3 y 4 declaran lo siguiente:

Artículo 3: En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: (a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; (b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; (c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto; (d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Artículo 4: Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. (OIT, 1919, art, 3 y 4).

En lo relativo al artículo 3, queda claro que existe un reconocimiento a la situación incapacitante que representa un parto y sus consecuencias posteriores, en tal virtud las “licencia de maternidad que ofrecen aunque exigua, proporciona a la mujer un espacio para comenzar un espacio de recuperación para recuperarse del evento de parto.

En lo que respecta al artículo 4, existe una clara intención en proteger a la madre gestante, en tanto que, a discreción de las autoridades locales de cada país, condiciona un despido a circunstancias al margen de los tiempos prudenciales del recuperación que requiere tal situación, es decir, orienta a los países miembros en cuanto a que deben legislar sobre sistemas permeen los abusos cometidos por los empleadores, si se asume la época en que este convenio fue asumido, sorprende lo revolucionario, entendiéndolo la manera como la mujer es concebida.

En un convenio posterior (004), la Organización Internacional del Trabajo regula el trabajo de las mujeres en horas nocturnas, la finalidad tal vez no pueda determinarse, pudo tener fines de protección o porque no, tuvo que ver con un acto discriminatorio, en todo en lo que compete a esta investigación, la medida (por lo menos en los países miembros) pudo haber servido para

mejorar la condiciones de las mujeres embarazadas, dado que de una u otra manera, tal lineamiento las favorecía también a ellas.

Cabe destacar que para la época que se firmaron los convenios y cuando entraron en vigencia, ya Colombia era país miembro del mismo, junto con otros 17 de América Latina, lo que sorprende de la situación, es que pese a tales directrices, las norma que abastece de rigor positivo la protección de los derechos de madres gestantes y lactantes, solo se da muchos años después y con las reservas que puede representar, que los encargados de hacerlas cumplir, además de ser hombres, eran (o son) miembros de las clases más representativas del país en materia industrial y comercial; esto quiere decir que dicha norma afectaba los procesos productivos y por ende sus índices de rentabilidad; es decir no era provechoso tener mujeres bajo esas condiciones.

Para 1968 se expide desde el congreso colombiano y con base en la reunión celebrada desde la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, reunidos en el 16 de diciembre de 1966; la ley 74 del 26 de diciembre, "...por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último" (Congreso de la Republica, 1968, titulo); tales derechos aluden a principios constitucionales vigentes en la Constitución del 1991, ello indica que algunos derechos solo se reivindican a partir de su expedición, nótese que durante un periodo superior a dos décadas persiste un vacío jurídico que perpetua una abuso, con una flagrante y continua violación a los derechos que tal ley proclama, por ejemplo en su artículo 7:

Los estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: 2) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario

equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Congreso de la República, ley 74, art. 7).

Por si fuera poco, la misma ley exige de los empleadores una especial protección, a las mujeres gestantes y lactantes, partiendo de la premisa que siendo la familia base de la sociedad, son estas la que la hacen posible, precisamente por su capacidad natural biológica de la procreación, sin la cual la sociedad, no sería posible, siendo consciente de ello, las Naciones Unidas y el Estado Colombiano como su vocero (como miembro activo que es; en la dicha ley y en su artículo 10 ordena lo siguiente:

Los Estados partes en el presente Pacto reconocen que: 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencias posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges. 2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho periodo, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social. 3. Se deben adoptar medidas especiales de

protección y asistencia a favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la Ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la Ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Es necesario aclarar, que si se contextualiza la ley con base en el año que fue expedida, prevalece una tradición machista, que condiciona la mujer a directrices trazadas por los hombres y con la gravedad de un Estado influenciado por la religión católica, esto quiere decir que existía una concepción y una cultura del sometimiento, donde su condición excepcional de gravidez, era irrelevante para disponer de ella, no solo en materia laboral, sino en todas los escenarios sociales, tanto así que solo hasta 1974 se expide el decreto 2820 “Por el cual se otorgan iguales derechos y obligaciones a las mujeres y a los varones.” que libera a la mujer del yugo opresor de su esposo después de contraer nupcias. Es decir con anterioridad a dicha ley, la mujer era concebida como una subespecie subordinada al hombre, so pena de sufrir castigos inconcebibles.

En contraste con los acuerdos y leyes de orden internacional, queda claro que existe una inconsistencia jurídica, que parece paradójica, dado que Colombia como parte de tratados internacionales, está obligado a adoptar medidas para hacerlos valer, pero, como se puede ver, dicho tratados solo se cumplen en la ley formal, con la expedición de normas que terminan siendo letra muerta, porque la aplicación se diluye en laberintos burocráticos.

Superada la anterior reflexión, es de entender que la Constitución marca un hito jurídico que cambia a dinámica social del país, desde todas las esferas, particularmente porque adoptando su condición de Estado Social de Derecho adopta una posición diferente con respecto a cierta población con mayor grado de vulnerabilidad, de lo que surge el principio de Estabilidad reforzada con respecto a las madres gestantes y lactantes, que es el tema de investigación del presente trabajo, prueba de ello es la ley 51 de 1981, donde se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada el 17 de julio de 1980.

De tal ley surgen los preceptos que igualan en derechos a hombres y mujeres, por supuesto se habla de derechos civiles y humanos, pero como ya se planteó con anterioridad, los mismos, no se consolidan, sino a partir de 1991, con la nueva Constitución.

Dentro de la ley en mención (ley 51) se destaca el artículo 11, que enfatiza sobre las necesidad de mantener la equidad e igualdad (en el entendido que ambos conceptos revistan alguna diferencia) de las mujeres, igualdad que traducida significa la protección en circunstancias especiales tales como gestación o lactancia, fases que son exclusivas e inherentes a la mujer.

Artículo 11: 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de

servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo, previo la antigüedad o beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y

será revisada, derogada o ampliada según corresponda. (Congreso de la Republica, Ley 51, art. 11).

Como se puede observar en el artículo anterior, la ley en el tema de empleo exige una protección integral que significa como lo reafirma en el numeral 1 (uno), literales e y f y todo el numeral 2 (dos), que pretender asegurar la equidad de ambos sexos especialmente desde la diferencia que marca la reproducción como un atributo exclusivo de las mujeres, en tanto que culturalmente en la medida que es precisamente dicha diferencia la que ha perpetuado la discriminación a favor de los hombres en todas las esferas del quehacer social y específicamente en el relacionado con el la vinculación laboral.

En contra prestación a las disposiciones de la citada ley, que como se dijo con anterioridad emana de una convención de una asamblea general de las Naciones Unidas, los legisladores colombianos mantienen un posición cómoda, silenciosa y cómplice que en definitiva solo favorece a los empresarios e industriales que por uno u otro motivo vinculan a mujeres dentro de su fuerza laboral.

Como se dijo con anterioridad, solo hasta la entrada en vigor de la nueva Constitución del 91 con los artículos 43 y 53 citados con anterioridad y el artículo primero con la promulgación del Estado Social, dan cabida a una nueva legislación, que enfatizando en su condición de positiva, protege realmente a la mujer como miembro activo e igual de la sociedad; sin embargo el capítulo siguiente del presente estudio dará cuenta de ello.

Con base en lo estipulado por la ley 51 de 1981, solo hasta 1990 es expedido el decreto 1398, que en su contenido avala el convenio con las Naciones Unidas. El artículo primero define

inicialmente las convenciones sobre las cuales se construye la norma, debido a que la mujer es la causa de especial protección, en ese sentido aclara lo siguiente:

DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN. Entiéndase para los efectos del presente Decreto, por "discriminación contra la mujer", toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

PARÁGRAFO. La discriminación puede ser directa o indirecta. Existe discriminación directa cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra por razón de pertenecer a uno u otro sexo. Se entiende discriminación indirecta la aplicación de condiciones de trabajo, que aunque iguales en un sentido formal, en la práctica favorecen a un sexo o al otro. (Presidencia de la Republica, decreto 1398, art. 1).

Entiéndase entonces que la Estabilidad reforzada en el caso de las mujeres embarazadas, pasa por el colador del principio de igualdad y que el énfasis recae, que dado su condición, las mujeres gestantes están sin lugar a dudas, en condición de desventaja, razón que obliga al estado a reaccionar en favor de ella, estableciendo medidas de protección, no obstante el concepto aun no es explicito, si se comienza a establecer un parámetro que lo avala.

En este decreto se vislumbra un cambio de actitud con respecto al rol fundamental de la mujer, en la sociedad, ello indica que se le reconoce como miembro activo en igualdad de condiciones, al respecto el artículo 3 sostiene:

RECONOCIMIENTO DEL APORTE DE LA MUJER A LA SOCIEDAD. El Estado colombiano reconoce el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad; exalta la importancia social de la maternidad y la función de los padres de familia y en la educación de los hijos. (Presidencia de la Republica, decreto 1398, 1990. Art. 3).

Es necesario agregar entonces que con esta ley, el camino a la norma que da vida al principio de Estabilidad reforzada, es decir deja la ruta expedita a dicha legislación, pero como se dijo con anterioridad los lapsos del tiempo entre los tratados internacionales y la expedición nacional de la ley, son de por sí muy extensos.

Por su parte el artículo 9 (nueve), del decreto en mención, corrobora por lo estipulado en el artículo 11 de la ley 51 emanada de la asamblea general de las Naciones Unidas.

NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO. No habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento que la hombre en todos los aspectos relacionados con el trabajo, el empleo y la seguridad social, especialmente en lo relacionado con: a) Igualdad de oportunidades para el acceso a todo tipo de empleo; b) Igualdad de derechos y obligaciones frente a toda clase de ocupación; c) Iguales criterios para la convocatoria, selección e incorporación al mercado de trabajo; d) Libre elección de profesión, ocupación y tipos de adiestramiento; e) Igualdad en la remuneración, prestaciones y evaluación en el desempeño; f) Igualdad en la seguridad social, en las condiciones de trabajo y demás sistemas de protección existentes; g) igualdad en el matrimonio, relaciones familiares, el estado civil, los servicios sociales relacionados con la responsabilidad en la crianza y educación de los hijos; h) Igualdad en

la protección durante el embarazo, parto y período posterior al parto. (Presidencia de la Republica, decreto 1398, 1990, art. 9).

Como se puede observar, el artículo citado se convierte en un emulo que requirió un largo recorrido para su expedición, además, tal como este recorrido normativo lo señala, existente un atraso legislativo, que se quiera o no ocasionó que el abuso instaurado en el machismo, se haya perpetuado.

CAPITULO II

2. 1 EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD REFORZADA EN MADRES LACTANTES Y GESTANTES A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN DEL 1991

En el capítulo anterior se trazó la ruta de lo que en materia lega se conoce hoy como el Principio de Estabilidad reforzada, en lo que respecta a la mujer como objeto de la ley, sobre todo si se tiene en cuenta varios elementos, desde la perspectiva jurídica dado la profesión de las investigadoras, pero desde la connotación social, en el entendido que las características de la mujer y las condiciones adversas a las que ha sometidas por los prejuicios sociales.

Es muy probable que la mujer entendiera su papel más desde su rol de madre y esposa, fundado en una formación de orden eminentemente católico –ciertamente exclusionista, bajo una condición de sometimiento frente a una figura protectora ya fuera del padre, el esposo, el sacerdote, el hermano, el hijo, o incluso, el alcalde; entendiéndose que su activa participación se reservaba para actuar como pieza en un contrato matrimonial que beneficiara a su familia. Entrada la independencia, y sin lograr desprenderse de los elementos morales y culturales legados por la colonia, pretendió acercarse al conflicto político que se vivía en el virreinato, participó en él, e incluso tomó decisiones frente al mismo, sin que existiera el conocimiento de una garantía que le favoreciera, a más del beneficio social o económico para su familia y político para su patria. Sin duda, estas mujeres tuvieron más deberes que derechos, pero no se desarrollaron como tales en pro de la consecución de alguna ventaja para sí, su lucha fue motivada más por la necesidad que por el interés. (Blanco y Cárdenas, 2009, p. 144).

De este panorama social parte una lucha por la reivindicación de sus derechos, lucha que solo puede concluir en la aceptación del Estado de su rol fundamental e igualitario, mediante la expedición de leyes que hagan posible una convivencia en condiciones de igualdad y justicia y precisamente fue la Constitución de 1991 la que redefine el papel de la mujer y obliga a legisladores a obrar en derecho protegiendo (valga la redundancia), derechos inalienables.

Así las cosas y como se mencionó anteriormente, el artículo primero de la carta magna proclama a Colombia un Estado Social, tal énfasis y reiterado por demás, tiene que ver precisamente con el hecho de que es precisamente este artículo que abre las puertas de una nueva legislación que condiciona la norma, ya que esta debe ajustarse irrestrictamente en lo solicitado por la Constitución y con base en ella regula desde las altas cortes como garantes de las normas rectoras.

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una

relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es 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 tercer 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, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”. (Sentencia U – 70, 2013).

La cita anterior es el punto de partida para lo que representa la Estabilidad reforzada como concepto que ampara a la mujer gestante o lactante, protegiéndola de atropellos y abusos de parte de su empleador.

Ya con anterioridad se mencionó que se parte de unos principios constitucionales contemplados en el artículo 13 de la Constitución Política:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (C. P. 1991. Art. 13).

Este artículo señala que todos las personas son libre e iguales en derechos, es decir ya se establece un principio de igualdad que obliga al Estado a ejercer su autoridad para “promover las condiciones para que la igualdad **sea real y efectiva**, esto indica que la carta obliga a que tomar medidas para que el mandato se cumpla, por tanto el método utilizado es la expedición de normas que regulan conductas perjudiciales y en su defecto, esto cuando las normas no se cumplan, aplicar las sanciones.

Entonces se señala, que en todas las relaciones que se establezcan al interior de un Estado democrático y teniendo como marco los principios el trato debe ser igualitario, lo que indica que en lo que respecta a la aplicación de la ley no hay diferencias por ningún motivo, sin embargo señala que una excepción al principio de igualdad y este tiene que ver con los indicios de **debilidad manifiesta**, que en ningún caso debe ser motivo para generar discriminación, pero que si obliga al Estado a proveer protección, en el caso materia investigación queda clara una omisión

histórica que se ve reflejada en la indiferencia y complicidad de los entes estatales encargados de impartir justicia, frente a la situación de la mujer en los escenarios laborales, donde además de ser objeto de explotación, eran (e inclusive puede que aun sean), abusadas laboralmente.

Dadas las circunstancias la primera acción legal que refleja la voluntad estatal se ve reflejada en el decreto 1398 de 1990, analizado con anterioridad y recoge la exigencias hechas por las Naciones Unidas una década antes.

Pero así como el artículo 13 marca la pauta de un nuevo jurídico en lo que a las mujeres se refiere, el artículo 43, siendo más enfático y específico aun, declara taxativamente que existe igualdad de hombres y mujeres y que es el Estado mediante la expedición de normas que regula las condiciones sobre las cuales esa igualdad se da. Y por si fuera poco agrega que la condición de embarazo es razón suficiente para que el Estado y sus representantes la protejan de manera especial, dándole prioridad a su condición de vulnerabilidad, sobre tal afirmación pesa una condición de integralidad, no exceptúa escenarios sociales o gremios o actividades o eventos. De hecho siendo su origen la Constitución es sagrada en cuanto a las medidas que se debe tomar para hacerlas valer.

Partiendo de ese derecho como principio Constitucional (el de la Igualdad), el artículo 43 ordena la expedición de un estatuto de trabajo que regule las relaciones laborales de todos los colombianos y/o residentes en él, en igualdad de condiciones, con oportunidad (según la interpretación de las autoras), Eso por supuesto lleva implícito un trato de equidad en cuanto a la producción de la norma y a su consecuente aplicación, pero de igual forma, también obliga al Estado a generar estrategias para garantizar la vigilancia en su cumplimiento. De lo que se desprende la expedición que Código Sustantivo de Trabajo, cuyo deber es legislar en derecho.

2.2 ESTABILIDAD REFORZADA VS CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

Como se afirmó con anterioridad el artículo 53 de la Constitución ordena al Estado legislar, para regular las relaciones laborales, atendiendo tal demanda y conforme a los principios emanados de carta magna; efectivamente se reforma el Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta en el caso materia de investigación; el amparo y protección de derechos de la mujer gestante en tal virtud la reforma obligada por el nuevo ordenamiento constitucional ordena. Por ende el artículo que alude al tema de despidos por embarazo o lactancia señala lo siguiente en su numeral 1: “Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.” (C.S.T. art. 239, numeral 1). Al respecto se realizan algunas consideraciones que vale la pena tener en cuenta:

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado. (C.S.T. art. 239, numerales 2 y 3).

En este punto la jurisprudencia interviene para plantar algunas condiciones, mediante la sentencia C-005 de 2017, donde en los fundamentos plantea algunas consideraciones, de las cuales se transcriben algunas, particularmente a aquellos que hacen referencia a declaraciones de organismo internacionales y que serán de utilidad para profundizar en el tema:

Igualmente, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y de lactancia. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 señala que “*la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales*”, mientras que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que “*los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario*”. (Sentencia C- 005, 2017).

Es evidente que los argumentos anteriores parten de convenios internacionales de los que Colombia es un país miembro y de los que se exige o se pretende alguna vinculación. Así mismo, en la misma sentencia un segundo fundamento que de alguna manera ratifica los análisis realizados por las autoras en acápites anteriores, con base en algunos antecedentes legales que refuerzan el acopio argumentativo de la corte.

El fundamento constitucional inicial del fuero de maternidad, es el derecho a la igualdad y la consecuente prohibición de la discriminación por razones de sexo, prescritas en los artículos 1329 y 4330 de la Constitución, en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)³¹ y en los artículos 132 y 2433 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Del mismo modo se funda en los artículos 2[2]³⁴ y 6[3]³⁵ del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

(PIDESC) y en los artículos 336 y 637 del Pacto de San Salvador, que en su conjunto consagran el derecho a trabajar para todas las personas sin distinciones de sexo. De forma más concreta, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), expedida en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU y aprobada por la ley 51 de 1981, en su artículo 1138 dispone que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. (Sentencia C- 005, 2017).

Partiendo de la base que el derecho a la igualdad está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; es apenas comprensible entonces que todas aquellas acciones que propendan por el beneficio del bien común en condiciones de igualdad son, además de necesarias, obligatorias, especialmente si tienen que ver con la protección de una población de suyo vulnerable dado el largo historial de abusos por parte de sociedades con un tinte claramente machista. Pero no solo como una reivindicación de derechos, sino como mecanismos de protección al núcleo familiar, que sigue siendo la base de la sociedad.

Por eso en lo que respecta a ese fuero de maternidad que se traduce en un principio de Estabilidad, el Código Sustantivo del Trabajo, estipula que la trabajadora tiene derecho a conservar su puesto durante el tiempo de la licencia, es decir, existe una prohibición tácita de ejercer cualquier tipo de medida que implique despido, durante este periodo. Con esto se permea la madre de cualquier anomalía laboral que le genere un perjuicio por parte del empleador.

Sostiene además la norma que en caso de que el empleador controvierta la norma de alguna manera será sancionado con cargos onerosos a su cuenta.

Por eso en lo que respecta a la Estabilidad Laboral Reforzada; por lo menos en los casos donde las mujeres gestantes o lactantes están involucradas en conflictos, las discrepancias de ley son relativamente pocas, ya que existe un criterio unificado en defensa de la mujer, especialmente cuando se encuentra en las condiciones anotadas.

2.3 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA EN MUJERES GESTANTES O LACTANTES

La principal premisa de un país democrático declarado como Estado Social de Derecho, es que... “el bien común prima sobre el bien particular”, esto quiere decir que protegiendo a la sociedad se protege al individuo, lo que tiene validez para la dinámica general en condiciones de igualdad. Peor sucede que en muchos casos esa representación de “bien común” se puede dar en un individuo o un grupo de individuos que por sus características particulares afecta al colectivo de una manera u otra.

Tradicionalmente está por lo menos en culturas occidentales que la mujer como miembro de una sociedad; a pesar de que es de gran valía y el papel que desempeña es decisivo el reconocimiento; además de ser nimio, no se equipara con su verdadero. Lo que las autoras quieren decir, es que existe, por tradición machista a desconocer una labor por demás encomiable de la mujer en la comunidad, de hecho la contraprestación ha sido una violación sistemática y legendaria de sus derechos, acompañada de una larga cadena de abusos.

Por eso la sociedad moderna consecuente con el discurso igualitario de las doctrinas democráticas ha emprendido un sinnúmero de campañas y estrategias que frenen ese despotismo proverbial.

En tal sentido los Estados soberanos y democráticos comienzan a crear organismos de índole multinacional, que establezca pactos ya acuerdos con intereses comunes a todos, pero que fueren la aplicación de medidas domesticas para abastecer de bienestar la sociedad en condiciones de igualdad y respeto. Es así como el principio y como una causa común, se acoge la declaración de los derechos humanos como una bandera ondear, en aras de fortalecer la justicia en equidad que debe regir al ser humano desde todas sus organizaciones.

Llegado a este punto y teniendo como base la necesidad de crear condiciones de convivencia, los Estados democráticos entre ellos Colombia, comienzan a tomar conciencia de la necesidad de sentar las bases de una sociedad basada en el compromiso colectivo del respeto y la solidaridad, lo que las obliga a la promulgación de leyes que propicien tales valores.

Partiendo de ello surge entre otras aquellas que reconocen el valor de la mujer como gestora natural de sociedad y en consecuencia establece parámetros para su protección en todas las instancias del quehacer Nacional, así las cosas se aprovisiona de mecanismos de control que haga posible que la norma emanada de los legisladoras se cumpla a cabalidad y de manera irrestricta.

En el caso colombiano como ya se pudo observar en capítulos anteriores, se ha recorrido un largo y tortuoso camino histórico, que ha dado vida a medidas que amparan la mujer, concretamente en el plano laboral, salvaguardando sus derechos y lo más importante, preservando su bienestar desde ese rol dinamizador que cumple.

Es claro entonces que al respecto el Constituyente se pronuncia y ordena emprender acciones para que los principios constitucionales tengan fuerza de ley con la implementación ejecutoriada

que le da es condición de positiva trascendiendo su formalidad dogmática. No obstante y para prestar vigilancia a tales mandatos, acondiciona mecanismos y estamentos que vigilen y diriman conflictos subyacentes, en este caso, en la relaciones laborales. Surgen pues, la altas cortes como árbitros imparciales que fallan en derecho e inspirados en la Constitución y las leyes que ratifican o se oponen a ella.

Es preciso aclarar que el tema que aquí se aborda tiene que ver con un principio constitucional que fue extendido gracias a la jurisprudencia, y consagrado en el artículo 53 (como ya se mencionó y se citó con anterioridad. Se trata del principio de Estabilidad laboral, con la particularidad que debido a los derechos de la población que protege, se le adiciona el adjetivo de **reforzada**, con la intencionalidad que soporte legalmente el derecho que defiende. Ahora bien, dicho principio en este caso concreto, hace referencia a la protección de la mujer trabajadora que se encuentra embarazada o que en su defecto se encuentra en periodo de lactancia.

Pero antes de entrar en materia se hace necesario desde la jurisprudencia, que se parte del Estado Social de derecho como garante del bienestar colectivo y teniendo como base las diferencias propias de una Nación pluriétnica y multicultural como la Colombiana. Por tal motivo y haciendo alusión a las claridades jurídicas que requiere la condición mencionada las altas cortes se pronuncian:

Otro de los pilares del Estado social de derecho se encuentra en el concepto de derecho fundamental. Dos notas esenciales de este concepto lo demuestran. En primer lugar su dimensión objetiva, esto es, su trascendencia del ámbito propio de los derechos individuales hacia todo el aparato organizativo del Estado. Más aún, el aparato no tiene sentido si no se entiende como mecanismo encaminado a la realización de los derechos.

En segundo lugar, y en correspondencia con lo primero, la existencia de la acción de tutela, la cual fue establecida como mecanismo de protección inmediata de los derechos frente a todas las autoridades públicas y con posibilidad de intervención de la Corte Constitucional para una eventual revisión de las decisiones judiciales, que sirva para unificar criterios de interpretación. Esta Corte considera que para que un derecho tenga la calidad de fundamental debe reunir unos requisitos esenciales. Para la identificación de un derecho de tal naturaleza existen unos criterios que ponen en evidencia los requisitos señalados y, de contera, el derecho fundamental mismo: 1) Conexión directa con los principios constitucionales; 2) Eficacia directa y 3) Contenido esencial. (Sentencia T- 402, 1992).

Queda claro tal como lo afirma la sentencia citada que en el Estado Social de Derecho, el objetivo es la protección de los derechos y que en aras de ello se deben generar mecanismos que los hagan cumplir. Pues bien, el trabajo se constituye en un derecho fundamental en tanto que este provee, recursos de manera integral, para el desarrollo humano y en ese orden de ideas la protección del mismo se vuelve asunto de competencia de Estado.

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida,

la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que “Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”. Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta. El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” También varias de sus disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de

acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos” y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores. (Sentencia C – 593, 2014).

Valga la consideración hecha por esta dependencia, para entender que existe un derecho proclamado como fundamental, pero que además adquiere en el ordenamiento jurídico una connotación y en consecuencia un sentido más amplio tal como lo enuncia a continuación:

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un

principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.” (Sentencia C – 593, 2014).

Por eso sobre un punto específicamente se quiere llamar la atención para entender la máxima importancia con la que se debe concebir la Estabilidad Laboral Reforzada, en el caso de las mujeres gestantes o lactantes, no solo en el desarrollo del país, sino en procura de crear condiciones de equidad y justicia, propios de una sociedad sana y equilibrada.

Tres aspectos tiene en cuenta el legislador para sus decisiones, el primero asume el trabajo como derecho en la medida que se fundamenta, precisamente en declaratoria constitucional de Estado Social de Derecho, a partir de lo cual, se establecen derechos que deben ser respetados, entre ellos, el mencionado.

El segundo se asume el trabajo como un principio rector, al respecto se asume que deben cumplir características específicas tales como que están fundamentados en el ordenamiento internacional y están concebidos con doble propósito de proteger la sociedad protegiendo al individuo o viceversa, es decir que compromete tanto al colectivo como al individuo, de donde se parte que se ejecutan sobre una legislación positiva. Con tal concepción se asume como rector en el sentido que protege o que debe proteger con mayor énfasis a la población más vulnerable.

El tercer aspecto por su parte, en tales consideraciones, el trabajo como derecho fundamental, afecta dos elementos sociales específicos y críticos, tal como lo afirma la corte constitucional en la sentencia citada, adquiere la condición de subjetiva, por cuanto afecta al individuo en sí mismo y su desarrollo personal, pero de igual forma trasciende la frontera del individuo, porque es a través del trabajo en cualquiera de sus manifestaciones que una sociedad evoluciona y adquiere bienestar.

Teniendo claro entonces, la relevancia del trabajo como derecho fundamental y las razones que lo argumentan, es necesario aclarar que para hacer valer este derecho se requiere de principios que lo permeen de omisiones gremiales o jurídicas, de suyo entonces, surge el principio de estabilidad que regula la relación y garantiza el cumplimiento del derecho, aprovisionando de recursos la legislación positiva.

Así las cosas, la corte Constitucional se pronuncia mediante la sentencia C- 016 de 1998, refiriéndose a la Estabilidad reforzada en los siguientes términos:

Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono. (Sentencia C- 016, 1998).

En razón a lo anterior y tal como se afirma en la cita el principio protege al trabajador de aquellas decisiones arbitrarias que pueda tomar el empleador, en detrimento del bienestar del

trabajador y ocasionando traumatismos que puedan afectar, no solo a él, sino a aquellas personas que dependen de él y por su fuera poco, que puedan afectar el desarrollo individual, en términos de autorrealización y todos aquellos valores asociados. Partiendo de tal premisa y en consonancia con la condición de vulnerable de cierta población, se extiende este principio ajustándolo a las necesidades de algunos segmentos de ella que son más susceptibles de ser vulnerados, por alguna debilidad manifiesta; surge entonces el principio de Estabilidad Laboral Reforzada que se proyecta hacia un sector específico.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”. (Sentencia T – 320, 2016).

La corte es enfática en afirmar la condición de vulnerable, y la vulnerabilidad esta marcada por debilidades manifiestas, que desde el rol del Estado, requiere protección; en ese orden de ideas la práctica jurídica está obligada a emprender acciones en pro de la población que por una u otra es propensa a hacer abusada, entre ellos la mujer embarazada o lactando, debido a que la misma condición gestante implica un deterioro de la salud por cuenta de los cambios metabólicos que se producen en el proceso de gestación y dado que se habla de una nueva vida, se constituye una doble protección a dos individuos vulnerables, con la gravedad que puede revestir el hecho de la dependencia manifiesta del feto de la madre.

En tal sentido la jurisprudencia proporciona argumentos válidos que condicionan la acción del empleador a mandatos de ley con el firme propósito del Estado de cumplir con su papel protector.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.

En cuarto lugar, la especial protección a la mujer gestante y a la maternidad se justifica, igualmente, por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad que merece una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5° y 42), pues como ha sostenido esta Corte “si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.” En conclusión, los múltiples fundamentos constitucionales que concurren a proveer justificación a la especial protección que la sociedad y el Estado deben prodigar a la mujer en período de gestación y de lactancia tiene una consecuencia jurídica importante: “el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.⁴⁶ Se trata de un deber de protección que vincula a todas las autoridades públicas, debe abarcar todos los ámbitos de la vida social, y aunque adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral (fuero de maternidad) comoquiera que, debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en las relaciones de trabajo, involucra también otros ámbitos como la

preservación del valor de la vida, la protección de la familia, la asistencia y la seguridad social y el interés superior del menor. Asimismo, en el rango legal, desde su expedición en 1950 el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 239, estableció la prohibición de despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o lactancia; la presunción de que dicho despido se ha efectuado por dicha razón, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades competentes, y las sanciones imponibles en caso de que se vulnere dicha prohibición. (Sentencia C-005 de 2007).

Cabe anotar que sumado a los anteriores argumentos esgrimidos por esta corporación, se suma otro de mayor peso constitucional, debido a que es este principio el que protege quizás, la posesión y el derecho más valioso con el que cuenta el ser humano, al respecto la corte en la misma sentencia afirma lo siguiente:

Un tercer 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, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. La protección reforzada de la mujer embarazada se extiende entonces a la protección de la maternidad, cuando ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. Esta medida de protección guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. De esta manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que

por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros propósitos el de “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”. Como ya se ha mencionado, el artículo 43 de la Constitución ordena que “durante el embarazo y después del parto [la mujer goce] de especial asistencia y protección del Estado” y el artículo 53, que dentro de los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, se incluya la “protección especial a la mujer [y] a la maternidad”. La intención del Constituyente de garantizar los mencionados derechos, se evidencia en la previsión de que la mujer embarazada reciba del Estado un “subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. (Sentencia C-005 de 2007).

En suma la Estabilidad Laboral Reforzada, recoge varios preceptos constitucionales enmarcados en los derechos humanos y civiles, entre ellos el derecho a la vida, al trabajo e inclusive a la salud, así las cosas queda claro que existe una premisa desde el artículo primero de la constitución en un Estado Democrático como el colombiano.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, debido a que se refiere al análisis unas características específicas de un principio normativo, cuya descripción surge de un estudio documental de fuentes doctrinales y jurisprudenciales y que dan cuenta de un fenómeno social, ligado al quehacer socio jurídico del país:

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular. A continuación se intenta visualizarlo en la figura 1.3, pero cabe señalar que es simplemente eso, un intento, porque su complejidad y flexibilidad son mayores. Este proceso se despliega en la tercera parte del libro. (Hernández Fernández y Baptista, 2010, p 7).

MÉTODO

Teniendo en cuenta la naturaleza monográfica de la investigación a desarrollar, la búsqueda bibliográfica se traduce en un análisis Hermenéutico, así mismo y en aras de fortalecer

la discusión, se requiere realizar un rastreo histórico del origen del tema, lo que implica una recopilación documental.

La investigación histórica también es deductiva-inductiva. Deducción, palabra que proviene del latín deductio, que quiere decir sacar consecuencias de un principio, proposición o supuesto, se emplea para nombrar al método de razonamiento que lleva a la conclusión de lo general a lo particular. Este método en historia es fundamental, no es posible conocer y explicarse la historia local del municipio de Güines si no se parte del conocimiento de la historia nacional de Cuba y de esta si no se hace a partir de la historia de América y de España. (Delgado, 2010, p 11)

ENFOQUE

Si se tiene en cuenta que las características de la investigación tienen que ver con un tipo cualitativo, haciendo uso de un método jurídico - hermenéutico, con esto adquiere un enfoque que pasa por la descripción del fenómeno con base en los análisis realizados; tal como se refiere en la siguiente cita:

El modo de abordaje empírico-analítico implicado en la relación entre información producida por el trabajo de campo de investigación científica en las Ciencias Sociales y su diálogo con la Teoría misma, en el entendido de que al procesar la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos técnicos el investigador debe realizar esta tarea, necesita un abordaje hermenéutico; por tanto, es necesario desarrollar un concepto de hermenéutica que cuadre con las expectativas de comprensión e interpretación del sentido: la comprensión del sentido se torna metodológicamente problemática cuando se trata de la apropiación de contenidos semánticos legados por la tradición: el sentido que ha de explicitarse tiene entonces el status de un hecho, de algo empíricamente ahí. ((Rojas, 2011, p 177).

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Así las cosas y teniendo en cuenta que la investigación a realizar se centra en el análisis de un fenómeno socio jurídico, para desarrollarla se requiere algunas técnicas de recolección de información tales como:

- 1- Fichas bibliográficas
- 2- Resumen analítico
- 3- Recopilación de Estado del arte
- 4- Webgrafía que incluye la normatividad

CONSIDERACIONES FINALES

Desde el surgimiento del principio de Estabilidad laboral reforzada como instrumento jurídico y social para defender prevenir la vulneración de los derechos en grupos poblacionales en con debilidades manifiestas se ha abierto una discusión que pasa por lo igualitario y los justo, esto debido a que quienes defienden la intención de este principio, se sostienen en la necesidad de amparar aquellos individuos que a la luz del derecho, requieren una especial protección por considerarse en desventaja contra el grueso, los detractores a su vez, quizás escudando sus intereses particulares, sostienen que tal principio puede prestarse para abusos por parte de los beneficiados.

En todo caso; por lo menos desde lo que le compete a las mujeres gestantes y lactantes, representa la justa reivindicación de unos derechos apenas justos, que han sido vulnerados, cabe destacar por precedente legislativo que la Estabilidad Laboral reforzada, por lo menos en lo que a la mujer gestante se refiere, parte de iniciativas de la organismos internacionales, verbigracia el convenio 003 de la OIT que se firmó en 1919, donde condiciona el trabajo a mujeres gestantes o lactantes, donde se sugiere una trato especial, en tanto que el periodo de gestación o postparto o en su defecto la lactancia, sorprende entonces que si tales exigen una posición vinculante, tuviera que pasar 8 décadas, para que tal norma tuviera eco en Colombia, como se puede inferir después de todo el análisis realizado.

Supone una paradigma en lo que a la legislación se refiere, que si organizaciones de la talla de la Organización de la Naciones Unidas, inician una campaña por la reivindicación de derechos, cualquiera sea su naturaleza, los países miembros están en el deber de acatar las direcciones, y el deber esta dado en el hecho de la voluntad que se hace evidente cuando se afilia a una institución.

de esta naturaleza. No obstante lo que aquí se debe destacar es que normas de esta magnitud, solo sean posibles, pasados muchos lustros e infinidad de abusos.

Ahora, es claro que en este caso, la estabilidad laboral reforzada se equipara con el fuero, entendiendo que este concepto se refiere a una condición de inmunidad, en este caso con respecto a la relación laboral.

Encontramos que el significado natural de y obvio de la palabra fuero es *privilegio*; es su primera idea no técnica ni científica. Este privilegio, según la real academia de la lengua española, se concede a ciertas actividades o personas; es decir, y es importante aclararlo, le privilegio recae sobre las actividades (cargos, grados o cualquier denominación que se adopte), no sobre las personas que los ostentan, no obstante ser ellas el objeto de la aplicación del mismo. El privilegio persigue a la persona en cuanto ejecute las actividades propias del cargo que ocupa o del grado que ostenta, no en sus actividades particulares. (Giraldo, 2002, p 66).

Entendiendo entonces que en las mujeres embarazadas o lactantes existe una debilidad manifiesta, el estado debe concederle el privilegio de la protección, lo que se constituye en una el principio mencionado a lo largo de este escrito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristizabal Sánchez, J. S. y Rey Acosta, D. A. (2014). Primacía de la realidad en las relaciones laborales. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Derecho. Bogotá. Recuperado de :
<http://repository.unimilitar.edu.co:8080/bitstream/10654/12022/1/ReyAcostaDiegoAlexander2014.pdf>.
- Boada Peñaranda, N. C. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Centro de Investigaciones Socio Jurídicas. Bogotá. Recuperado de: http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf
- Constitución Política de Colombia. (2016). Bogotá. Recuperado de:
<http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>
- Delgado García, G. (2010). Conceptos y metodología de la investigación histórica. Revista Cubana de Salud Pública. Nro. 36. La Habana. Recuperado de:
<http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v36n1/spu03110.pdf>
- Gamboa Jiménez, J. (2016). Código Laboral. Sustantivo del Trabajo. Procedimiento Laboral. Segunda Edición. Editorial Leyer. Bogotá.
- Goyes Moreno, I. & Hidalgo Oviedo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?. Revista

Entramado Vol. 8 No. 2, 2012 (Julio - Diciembre). Universidad Libre. Santiago de Cali.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v8n2/v8n2a12.pdf>

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M del P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. Empresa Editora El Comercio S.A. Perú.

Jaramillo de Mendoza, A. M. (2012). Maternidad. Ideas colectivas, vivencias de mujeres. Continuidades y discontinuidades en la configuración de las experiencias de maternidad en mujeres bogotanas. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Sociales. Programa de Sociología. Bogotá, D.C. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/csociales/tesis282.pdf>

Lerma González, H. D. (2011). Metodología de la Investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto. Cuarta Edición. Ecoe ediciones. Bogotá.

Nuño Gómez, L. (2008). La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: El tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Departamento de Ciencia Política y de la Administración I. Madrid. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/8836/1/T30855.pdf>

Rojas Bautista Y. F. (2014). Análisis comparado de la participación política después de un proceso de paz. Casos de estudio El Salvador y Colombia. Bogotá. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14062/2/TESIS%20FINAL.pdf>

Sanabria Ríos, L. A. (2014). De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá. Recuperado de:

<http://repository.ucatolica.edu.co:8080/jspui/bitstream/10983/1626/1/PROYECTO%20DEFINITIVO.pdf>

Sentencia SU 070 de 2013. Fundamentos Jurídicos de la protección de la estabilidad reforzada o en lactancia. Corte Constitucional. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/SU070-13.htm>