

Titulo

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO

DIEGO PINEDA ALVAREZ

NORMA GICELA FERNANDEZ CÁRDENAS

Universidad de Manizales

ESPECIALIZACION SEGURIDAD SOCIAL

Facultad de Ciencias Jurídicas

Manizales, Colombia

2018

Estabilidad Laboral Reforzada de Mujeres en Estado de Embarazo

• RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo Analizar la figura de Estabilidad Laboral Reforzada en el caso de mujeres en estado de embarazo en Colombia entre el año 2005 hasta febrero de 2017. La Investigación es de tipo cualitativo, y tiene su origen en el marco de la realización de un estudio jurídico una vez que se hará un análisis jurisprudencial y normativo sobre el tema de estudio. Se utilizaron fuentes primarias apoyadas en la Constitución de 1991 y la legislación colombiana, al igual que varias sentencias proferidas por la Corte Constitucional.

Los hallazgos de la investigación mostraron que la estabilidad laboral de mujeres en estado de embarazo en Colombia, se ve amenazada por varias prácticas utilizadas por los empleadores para dar por terminado su contrato, aunque las mujeres estén en estado de embarazo, por otro lado también concluyó que los jueces de la justicia ordinaria fallan en contra de las accionantes, por la exigencia de pruebas, que muchas veces vulneran los derechos de las mujeres.

• PALABRAS CLAVE

Estabilidad laboral reforzada, contrato, embarazo, trabajo, prestación de servicios.

• ABSTRACT. KEY WORDS

The present study aims to analyze the figure of reinforced labor stability in the case of pregnant women in service delivery contracts in Colombia between 2005 and February 2017. The research is qualitative and has its origin In the framework of the execution of a legal study once a jurisprudential and normative analysis will be done on the subject of study. Primary sources were used, based on the study

of the 1991 Constitution and Colombian legislation, as well as several sentences handed down by the Constitutional Court.

The research findings showed that the employment stability of pregnant women in service contracts in Colombia is threatened by several practices used by employers to terminate their contract, even though women are in a state of pregnancy, On the other hand also concluded that ordinary justice judges fail against the plaintiffs, by the demand for evidence, which often violate the rights of women.

• INTRODUCCIÓN

El presente estudio se divide en varios momentos claves para su desarrollo, luego del planteamiento del problema, los antecedentes y el planteamiento de la temática investigativa, se plantearon los objetivos y la metodología; el desarrollo de los objetivos se hizo basado en las leyes, la jurisprudencia y las fuentes consultadas; en una primera etapa se desarrolló el tema sobre la Estabilidad Laboral Reforzada en general; luego se analizaron los efectos jurídicos de las sentencias proferidas en estabilidad laboral reforzada en mujeres en estado de embarazo y algunos casos que dieron lugar al reconocimiento de una Estabilidad Laboral Reforzada de mujeres en estado de gravidez en este tipo de vinculaciones no laborales a la luz de la jurisprudencia de la Corte Constitucional desde el año 2005 hasta febrero de 2017. Finalmente se presenta las conclusiones como resultado del desarrollo de los anteriores capítulos.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Revisión de Antecedentes

No se encontraron investigaciones sobre estabilidad laboral reforzada en caso de mujeres en estado de embarazo, pero si se logró estudiar varias sentencias en las que se encontraron varios casos. Además se

contó con la Sentencia Unificada -SU070/2013, Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada. Esta Sentencia aglutina los casos más relevantes de terminación del contrato de mujer embarazada mediante la Unificación de Jurisprudencia en Materia de culminaciones de las relaciones contractuales de Mujer Embarazada. En este caso se analizaron las terminaciones ocurridas durante un contrato por prestación de servicios, en los cuales la Corte se ha manifestado en cuanto a la demostración de la existencia de un contrato realidad.

Planteamiento de la Temática Investigativa

La estabilidad laboral reforzada como figura de protección inmediata de los derechos fundamentales, protege a los trabajadores con disminuciones físicas de cualquier índole, y es uno de los principales medios de protección inmediata en Colombia cuando los empleadores durante la relación contractual vulneran los derechos de los trabajadores que presentan alguna limitación física o psicológica, especialmente el derecho al trabajo y a no ser discriminados por su condición de salud, lo cual se evidencia cuando el vínculo laboral es terminado por razón de esta; dicha figura jurídica se estableció con el objetivo inicial de proteger a las mujeres en estado de embarazo, pues la gestación las colocaba en un estado de debilidad manifiesta, y sus derechos eran los más vulnerados con despidos injustificados y excluyentes por parte de las empresas y/o personas empleadoras, pues indudablemente el tener trabajadoras en este estado daba lugar a que se aumentara la carga prestacional para el empleador, además del ausentismo generado por los permisos que se deben otorgar a las madres gestantes para asistir a los controles médicos prenatales y después del parto, así como aquellos que se generan durante el período de lactancia.

En Colombia la vinculación laboral se tipifica mediante Contratos laborales, los cuales regulan la relación trabajo empresa, pueden ser escritos y verbales; y tienen tres elementos esenciales que dan seguridad a la relación laboral, estos son: “Actividad personal del trabajador; es decir sólo realizada por él y no por terceros; Dependencia o subordinación del trabajador respecto al empleador y por último un salario como retribución al servicio prestado”. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011, artículo 23). Pero estos elementos esenciales, muchas veces son violados y con ello las garantías que Un Estado Social de Derecho debe brindarle a los trabajadores, no solo en su protección a la contratación laboral, sino también cuando el trabajador se encuentra frente a una discapacidad de cualquier índole, física, psíquica o sensorial, puesto que la Constitución en su **artículo 54** reza, “*El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un*

trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

No obstante lo anterior, muchas veces los empleadores tratando de disminuir costos laborales y con el ánimo de ser más competitivos, utilizan otro tipo de contratación diferente a la contratación laboral, entre ellas: contrato de prestación de servicios que se rige por el código civil; los contratos de aprendizaje que no constituyen relación laboral, outsourcing que consiste en la contratación de servicios a través de terceros (Cooperativas de Trabajo Asociado (C.T.A), las empresas de trabajo asociado (E.T.A.) y los contratos independientes y los contratos sindicales, en los cuales los trabajadores son asociados y no tienen vínculo laboral.

Bajo las anteriores figuras se han venido presentando constantes vulneraciones a los derechos de los trabajadores y es por ello que es importante realizar un estudio sobre la estabilidad laboral reforzada en vinculaciones por contrato de prestación de servicios, especialmente en las mujeres en estado de embarazo.

Por otro lado, es importante tener en cuenta también que la figura de estabilidad laboral reforzada en muchos casos y especialmente en la vinculación no laboral, es usada por los contratistas para mantener su fuente de ingreso, escudándose en la protección legal y el mandato jurisprudencial, lo que se convierte en un hecho jurídicamente ambiguo para las empresas y/o contratantes, porque por ahorrar en algunas ocasiones dinero en cargas de tipo prestacional, terminan asumiendo costos e indemnizaciones por causa de demandas por estabilidad reforzada en vinculaciones no laborales, donde se solicita la continuidad del vínculo contractual, adicional al pago de las indemnizaciones correspondientes, degenerándose de este modo el tipo de relación, pues luego de una debilidad manifiesta estas vinculaciones empiezan a convertirse en laborales.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es el estado del fuero de estabilidad laboral reforzada en el caso de las mujeres en estado de embarazo entre el año 2005 hasta febrero de 2017 en Colombia?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la figura de Estabilidad Laboral Reforzada en el caso de mujeres en estado de embarazo en Colombia entre el año 2005 hasta febrero de 2017.

Objetivos Específicos

Establecer el concepto de estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo.

Determinar los efectos jurídicos de las sentencias proferidas en estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo.

Analizar los casos emblemáticos de Estabilidad Laboral Reforzada de mujeres en estado de embarazo a la luz de la jurisprudencia desde el año 2005 hasta febrero de 2017.

Ruta Metodológica

El presente estudio tendrá un enfoque cualitativo, ya que “se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto”. Las investigaciones cualitativas se fundamentan más en un proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. Hernández, R. y otros (2010, p.364).

Mediante la investigación cualitativa se pretende tener un conocimiento más detallado sobre experiencias, proyectos, significados y opiniones, que se traduce como la manera en que cada individuo maneja su realidad. En este enfoque se trata de que el entendimiento de la información se haga de la forma más profunda posible, con el fin de no caer en ambigüedades a la hora de sacar las conclusiones luego del desarrollo de los objetivos propuestos.

Además la investigación tiene un enfoque histórico hermenéutico, porque busca interpretar datos a través de una realidad histórica y conocida; el enfoque histórico hermenéutico “es una manera de reconstruir con rigor los desarrollos de otros y con ello aportar diversas interpretaciones que

transforman y contribuyen al fenómeno estudiado” (Trujillo, 1999), citado por (Venegas Bohórquez y Toro Arango, 2012, p.17).

Estudio de alcance descriptivo:

La investigación es descriptiva, porque trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar un panorama general de los hechos describiéndolos como son observados, es decir la realidad será descrita en todos sus componentes principales. En este caso, se trata de la descripción minuciosa y detallada del estado del fuero de estabilidad laboral reforzada en caso de las mujeres en estado de embarazo y de personas en debilidad manifiesta en contratos por prestación de servicios entre el año 2005 hasta febrero de 2017 en Colombia.

Fases – Primera Fase descriptiva: Se va a explicar detalladamente el concepto de estabilidad laboral reforzada en contratos por prestación de servicios en Colombia a la luz de varios textos y documentos analizados, en esta fase se desarrollará el primer objetivo.

Segunda Fase Interpretación: Se hará la interpretación de los efectos jurídicos de las sentencias proferidas en estabilidad laboral reforzada en contratos por prestación de servicios, esta interpretación se hará desde la hermenéutica que consiste en descubrir, hallar contradicciones, entre normas y jurisprudencia.

Tercera Fase de Análisis: consiste en el análisis de los casos emblemáticos que dieron lugar al reconocimiento o no de una Estabilidad Laboral Reforzada en vinculaciones por contrato de servicios a la luz de la jurisprudencia desde el año 2005 hasta febrero de 2017. Determinando los efectos jurídicos producidos por los mismos.

El presente ensayo tiene su origen en el marco de la realización de un estudio jurídico una vez que se hará un análisis jurisprudencial y normativo sobre la Estabilidad Laboral Reforzada en mujeres en estado de embarazo. De acuerdo a Lara (1991, p.33), “por investigación jurídica debemos entender el conjunto de actividades tendientes a la identificación, individualización, clasificación y registro de las fuentes de conocimiento de lo jurídico en sus aspectos sistemáticos, genético y filosófico.”.

Es decir se van a individualizar y clasificar varias fuentes del conocimiento jurídico, desde varios puntos de vista como son el jurídico y el filosófico; el estudio es de tipo Jurídico exploratorio dado que dejará el camino abierto para la realización de nuevas investigaciones frente al tema y la interpretación de la información

Fuentes de Investigación:

Fuentes Primarias: La Constitución Política Colombiana, 1991; Sentencias emanadas de la Corte Constitucional entre el 2010 y 2017, Código Sustantivo del Trabajo.

Fuentes Secundarias: Periódicos, revistas, tesis (maestría y doctorado) y libros de autores que hablen sobre el tema.

Sistematización de la Información: La información se recogerá mediante la elaboración de fichas bibliográficas. Estas se clasificarán y se categorizará para la realización de la construcción teórica tendiente a dar respuesta a la pregunta de investigación. Además mediante la metodología planteada se busca desarrollar el objetivo general y los objetivos específicos del presente estudio.

Desarrollo de los Objetivos

PRIMER OBJETIVO: Establecer el concepto de estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo.

PROCEDIMIENTO PARA ALCANZAR EL OBJETIVO: Analizar las normatividad nacional y las jurisprudencias proferidas por la Corte Constitucional entorno al concepto de estabilidad laboral reforzada de la mujeres en estado de embarazo.

Fuentes	categorías de análisis	subcategorías	Preguntas	Instrumento
Normatividad nacional y sentencias de la	estabilidad laboral reforzada	Concepto	¿Qué se entiende por estabilidad laboral reforzada?	Análisis de contenido

Corte Constitucional		mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia	¿Cuál es el concepto de estabilidad laboral reforzada en las mujeres en estado de embarazo?	Análisis de contenido
ley 80 de 1993 y jurisprudencias	contrato de prestación de servicios	Concepto	¿Qué se entiende por contrato de prestación de servicios? ¿En qué eventos puede existir estabilidad laboral reforzada en un contrato de prestación de servicios?	Análisis de contenido

SEGUNDO OBJETIVO: Determinar los efectos jurídicos de las sentencias proferidas en estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo.

PROCEDIMIENTO PARA ALCANZAR EL OBJETIVO: Analizando las consecuencias jurídicas establecidas por la corte constitucional frente a este tipo de protección.

Fuentes	Categorías de análisis	Preguntas	Instrumento
Normatividad nacional y sentencias de la Corte Constitucional	Nivel de protección	¿Cuáles son los requisitos establecidos por la Corte Constitucional para que proceda la estabilidad laboral reforzada en contratistas en estado de embarazo?	Análisis de contenido
		¿Cuál el grado de protección de estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo?	Análisis de contenido
Artículos, tesis, conceptos	Efectos en la relación con el empleador y/o Contratante	¿Cuáles son las consecuencias en la relación con el contratante en los casos de estabilidad laboral reforzada en contratistas mujeres embarazadas?	Análisis de contenido

TERCER OBJETIVO: Analizar los casos emblemáticos de Estabilidad Laboral Reforzada de mujeres en estado de embarazo a la luz de la jurisprudencia de la Corte Constitucional desde el año 2005 hasta febrero de 2017.

PROCEDIMIENTO PARA ALCANZAR EL OBJETIVO: Identificando y analizando los casos emblemáticos de estabilidad laboral en contratistas en estado embarazo.

Fuentes	Categorías de análisis	PREGUNTAS	INSTRUMENTO
Sentencias de la Corte Constitucional	casos emblemáticos	¿Cuáles eran las circunstancias en que se encontraba la contratista en estado de embarazo que dieron lugar al fuero de estabilidad laboral?	Análisis de contenido
		¿Cuál es el nivel de protección otorgado por la sentencia de la Corte Constitucional a la contratista en estado de embarazo?	Análisis de contenido
		¿Cuáles son los fundamentos normativos de la decisión de la Corte Constitucional?	Análisis de contenido
		¿Cuáles son los efectos de dicha decisión en las relaciones que se suscitan en contratos de prestación de servicios?	Análisis de contenido

Resultados Esperados:

Producir una Monografía que evidencie el estado del fuero de estabilidad laboral reforzada en caso de las mujeres vinculadas por contratos de servicios entre el año 2005 hasta febrero de 2017 en Colombia y analizar los casos emblemáticos en esta materia, a la luz de la jurisprudencia durante ese mismo período. Este estudio servirá de punto de partida para nuevas investigaciones y pretende hacer una investigación de tipo hermenéutico de la documentación estudiada. Para la comunicad educativa, será de gran utilidad, puesto que sobre este tema se ha investigado poco, por parte de la universidad.

Resultados y Hallazgos

La Estabilidad Laboral Reforzada:

La **Ley 1822 de 2017**, "Por Medio de la Cual se Incentiva la Adecuada Atención y Cuidado de la Primera Infancia, se Modifican Los Artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se Dictan Otras Disposiciones", modificó los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales son los pioneros en el fuero por maternidad brindado a las mujeres gestantes durante y después de su embarazo por el Estado Colombiano.

Específicamente la normatividad anterior, aumentó a (18 semanas) la Licencia por maternidad, por lo cual también se dio una extensión a la protección brindada por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley mencionada.

En este punto es muy importante resaltar que si bien la ley 1822 de 2017, tenía como fin aumentar la licencia de maternidad y por ende el fuero de protección a las mujeres en estado de embarazo durante su gestación y época de recuperación del parto, la misma tiene un error insalvable cometido por el legislador, pues el numeral 2 del artículo 239, consignó *“Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto”*.

Como se evidencia en el texto transcrito, se dio protección a los 3 meses posteriores al parto, debiendo ser según la modificación dada por el legislador, 4 meses que corresponden a las 18 semanas de licencia de maternidad. Siendo Colombia un Estado Social de Derecho, debemos ser garantistas y asumir que el espíritu de la ley era proteger a la mujer gestante durante su período de gravidez y en la época de su licencia de maternidad, es decir 4 meses después del parto.

De otra parte y como complemento de la protección a las mujeres gestantes, se expidió la Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adoptó las estrategias de salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas y empresas privadas, para garantizar que las mujeres en período de lactancia que laboren en esas entidades, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Estos últimos cambios se dieron como respuesta a una protección integral, tanto a la mujer, como a los menores, al respecto el senador Iván Duque afirmó: “Este proyecto (proyecto de Ley 1822

y 1823 de 2017), contribuye a los derechos del menor, a la salud de los niños, a la salud de las madres, a la promoción de mayor tiempo de lactancia exclusiva y fortalece el tejido social de la sociedad colombiana”. Melgarejo (2016).

Sobre el principio de estabilidad reforzada en el caso de la mujer embarazada, ha dicho la corte entre otras en la sentencia C-470 de 1997:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”

Para evitar situaciones como estas, como respuesta al cambio se han venido implementando una serie de políticas encaminadas a la protección de los trabajadores y sobre todo a los que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, bien puede ser por situación de embarazo o por otras causas de salud comprobadas.

Dentro de las funciones del Estado se encuentra la protección a las relaciones laborales de todo tipo, por ejemplo,

La Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, estableció en su artículo 26 una protección especial en materia laboral consistente en que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Señala la norma que “quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso

anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Lo anterior nos permite ubicar la Estabilidad Laboral Reforzada en el marco del derecho, la cual debe ser abordada desde el concepto de igualdad en el trato a las personas, es decir un trato a su diferencia, con el debido respeto por su condición humana, y por su dignidad, entendiendo a las personas desde sus discapacidades y brindando posibilidades de desarrollo integral en el trabajo a los discapacitados, que ellos sientan que desde su dimensión laboral y social tienen un trato equitativo y libre de discriminaciones reduccionistas que solo buscan su marginación del mundo laboral. Unos de los derechos contemplados en la Constitución en su **artículo 25** es el Derecho al trabajo "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". Por ejemplo, los trabajadores que no están en condiciones de discapacidad, pero si se encuentran en un estado de "debilidad manifiesta" como consecuencia de una incapacidad médica legalmente expedida, deben ser protegidos por el empleador de acuerdo al mandato legal en materia de protección laboral.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en varias oportunidades con relación a los fines que orientan el trabajo y la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, denominándola como estabilidad laboral reforzada; en Colombia, este tema se ha desarrollado en especial con las sentencias C-470 de 1997 y C- 531 de 2000, estableciendo, a través de dichos pronunciamientos, líneas jurisprudenciales apuntando a una consolidación de la protección a las personas en condición de discapacitadas y de los trabajadores que sin ser discapacitados se encuentran en un estado de "debilidad manifiesta" en virtud de una incapacidad médica legalmente expedida. Acero, C.J. (2013, p. 43).

En caso de materializarse la decisión del empleador de despedir al trabajador amparado por "Estabilidad Laboral reforzada, en condiciones de debilidad manifiesta", el empleador deberá cumplir con determinadas sanciones de acuerdo al caso en particular, sin perjuicio de que opere la acción del reintegro, algunos grupos de trabajadores están amparados por este último beneficio: Las mujeres embarazadas y/o en estado de lactancia; los directivos de sindicatos (ellos gozan de fuero sindical) y los trabajadores discapacitados, (por origen o por enfermedad laboral). Para ser despedidos estos

trabajadores debe existir una muy fuerte justificación jurídica, que exprese con claridad las causas por las cuales se procedió al despido. Cuando un despido de estos se produce sin permiso de la oficina del trabajo o de la autoridad competente, este despido carece de validez jurídica y podrá ordenarse por parte de la autoridad el reintegro del trabajador mediante la anulación de dicho acto que vulnera los derechos fundamentales del trabajador, para reclamar sus derechos el trabajador puede acudir a una acción de tutela y solicitar el reintegro inmediato, sin esperar que se cumplan los plazos judiciales, cuyo fin es evitar un daño irremediable.

El Sistema Jurídico colombiano garantiza la vinculación laboral a los trabajadores, dándoles la libertad en desempeñarse en la actividad preferida por ellos, sin que sus derechos se vean vulnerados, sin embargo, la realidad hoy es otra, dado el complejo mercado laboral y la sobre oferta de algunos oficios, lo que lleva al trabajador a ubicarse laboralmente en empleos que no son los apropiados para su gusto y profesión, o en su defecto, celebrar contratos no laborales, que también están afectado su derecho a una protección laboral integral; más que la estabilidad laboral reforzada, es importante entender cuando un contrato no laboral se convierte en laboral.

En Colombia existen otras clases de protección laboral que se rigen por el derecho internacional; que son los Convenios de la Organización Internacional del trabajo OIT; el Convenio I y II, 16 del III, Convenio, 27 del IV Convenio, así como los artículos 75 del Protocolo adicional I y 4 del Protocolo adicional II, sobre la protección laboral de la mujer en estado de embarazo; la protección de trabajadores sindicalizados en el Convenio Número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI conferencia internacional del trabajo. Para interés, el presente capítulo analiza la estructura de la protección a las personas en estado de discapacidad, las funciones de las entidades públicas y privadas encargadas de hacer efectiva dicha protección en el marco del Estado Social de Derecho, evaluando sus desarrollos en relación con los objetivos que motivaron esta protección laboral, así como los pronunciamientos de las altas Cortes sobre los límites de esta condición especial. Acero, C.J. (2013, p. 46).

Hay que tener en cuenta también que de acuerdo a la Corte Constitucional la Estabilidad Laboral Reforzada en mujeres embarazadas aplica también para los Contratos de Prestación de Servicios aunque estos constituyen relaciones de trabajo no laborales, y que se rigen por el código Civil y otras por la Ley Comercial, siempre y cuando se demuestre que detrás de un contrato de

servicios se ocultaba una relación laboral. En los contratos de aprendizaje aunque no representan relación laboral, también existe una protección para los aprendices que estén en período de gestación y se activa mediante el fuero de maternidad.

La Corte Constitucional respecto al fuero de maternidad hizo la siguiente referencia sobre la protección laboral a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia.

No obstante, la jurisprudencia también ha reiterado la necesidad de no desconocer el derecho en cabeza del empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando la mujer ha incurrido en causales de despido con justa causa, claro está, luego de haber cumplido con las exigencias que para tales efectos prevé la legislación (artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo). De este modo, no sólo resulta obligatorio escuchar a la trabajadora sino que han de practicarse todas las pruebas que las partes estimen pertinentes y conducentes. Ha dicho la Corte Constitucional en relación con este punto “que la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley [Sentencia T-095 de 2008].

Efectos jurídicos de las sentencias proferidas en estabilidad laboral reforzada en vinculaciones no laborales

De acuerdo al (Concepto 62 de 2009 Oficina Jurídica Nacional, p. 27)

La Corte Constitucional en numerosos pronunciamientos, (Sentencia T-113 del 12 de febrero de 2008, con Ponencia del Magistrado Rodrigo Escobar Gil, Sentencia T-987 del 10 de octubre de 2008, con Ponencia de la Magistrada Clara Inés Vargas Hernández; Sentencia T-291/05; Sentencia. C-470 de 1997, Dr. Alejandro Martínez Caballero, ha señalado que la protección establecida en la Carta Magna, no solo se aplica para las mujeres trabajadoras en estado de embarazo que tienen un contrato laboral, sino que la estabilidad se predica a las mujeres embarazadas que ostentan cualquier tipo de contratos, por cuanto lo que se busca es que su vínculo no se rompa de forma abrupta, y su sustento y el de su familia no se vea comprometido por una decisión arbitraria.

Para determinar si es procedente la no suscripción o prórroga del contrato de prestación de servicios de una mujer embarazada, se deberá previamente analizar los siguientes lineamientos esbozados por la Corte Constitucional, cuando ha estudiado los casos en que las mujeres en estado de gravidez son despedidas de su trabajo, y procede el reintegro respectivo:

- a. Que el despido se ocasione durante el periodo amparado por el fuero de maternidad, “es decir en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto”.
- b. Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez.
- c. Que el despido es una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique, es decir no se encuentra demostrado el incumplimiento de las obligaciones con requerimientos por escrito.
- d. Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

De acuerdo a lo anterior, se deben cumplir estos cuatro requisitos esenciales para garantizar una estabilidad laboral reforzada en caso de maternidad, durante la ejecución de un contrato de prestación de servicios y las anteriores sentencias tienen efectos jurídicos, dado que:

La Corte Constitucional ejerce la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución en los estrictos y precisos términos de los artículos 241 al 244 de la Constitución Política. También ejercen jurisdicción constitucional, excepcionalmente, para cada caso concreto, los jueces y corporaciones que deban proferir las decisiones de tutela o resolver acciones o recursos previstos para la aplicación de los derechos constitucionales. (Ley 270 de 1996. Art. 43 a 49)

De ahí que es muy importante tener en cuenta los conceptos proferidos por la Corte Constitucional, dado que ello garantiza en este caso, la protección integral de la mujer en estado de embarazo, en caso de que sus derechos laborales sean vulnerados.

Los problemas jurídicos tratados en las sentencias sobre protección laboral a mujeres en estado de gravidez durante la prestación de contratos de prestación de servicios, tienen como efecto la protección

efectiva de los Derechos a la Estabilidad Laboral Reforzada, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención de que gozan directamente los trabajadores, gestantes y sus hijos recién nacidos. Entre los problemas jurídicos a resolver están: la existencia de una dependencia laboral entre el accionante y el accionado; en caso de que la existencia de dicha relación sea comprobada, deberá resolverse otro interrogante; ¿la parte accionada en realidad vulneró los derechos vitales de la parte accionada? Para resolver estos interrogantes la Corte Constitucional se basa en los principios constitucionales de primacía de la realidad entre las relaciones laborales y además en los derechos constitucionales de protección a las partes afectadas, tales como el menor, la madre y su familia. (Sentencia T-291- de 2008).

Por otra parte, si la trabajadora es despedida (Con o sin justa causa) en el período del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades competentes; esto es ante el inspector de trabajo y a falta de éste ante el alcalde municipal (artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo) se presumirá que el despido ha sido por motivo del embarazo o lactancia, por lo que el empleador deberá pagar a la trabajadora, lo siguiente: Una indemnización equivalente a 60 días de salario. - Las 18 semanas de descanso remunerado, si no las ha disfrutado. - La indemnización por despido injusto. - Las prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

Sentencia Unificada -SU070/2013, Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada. Esta Sentencia aglutina los casos más relevantes de despido de mujer embarazada mediante la Unificación de Jurisprudencia en Materia de Despido de Mujer Embarazada. En este caso es importante analizar los despidos ocurridos durante un contrato por prestación de servicios, en los cuales la Corte se ha manifestado en cuanto a la demostración de la existencia de un contrato realidad.

*Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia **de un contrato realidad**, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.*

Este anterior concepto se emite en aras de defender la estabilidad laboral de la mujer trabajadora, dado que se han presentado varios casos en que el empleador niega la existencia de un contrato laboral; en caso de que se demuestre que detrás de un contrato de prestación de servicios existía en realidad un contrato laboral, se fijará la indemnización con base a un contrato a término fijo, aplicando el art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que generalmente los contratos por prestación de servicios tienen un fecha límite de ejecución. Esta sentencia unifica casi toda la jurisprudencia en materia de despido de mujer embarazada antes de su promulgación. Por lo tanto toda la jurisprudencia unificada en la misma tiene efectos jurídicos y deberá ser aplicada por los jueces en próximas sentencias en materia de despido a la mujer en estado de embarazo.

Algunos Casos que dieron lugar al reconocimiento de una Estabilidad Laboral Reforzada en vinculaciones no laborales a la luz de la jurisprudencia desde el año 2005 hasta febrero de 2017.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA.

La accionante, interpuso acción de tutela por estimar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a una vida digna, al trabajo, a la protección de la mujer embarazada, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y el derecho de los niños.

La demandante trabajó como enfermera en un hospital, mediante un contrato por prestación de servicios, pese a que mostró a la entidad contratante que se encontraba en estado de embarazo, fue despedida, en forma verbal y sin justa causa. La primera acción de tutela fue declarada improcedente por considerarse que existen otros medios judiciales para dicha reclamación, igual sucedió con la segunda acción de tutela instaurada por la accionante.

Al respecto la Corte declaró procedentes las dos acciones de tutela por considerar que,

es pertinente precisar que, si bien la Corte ha señalado que, preliminarmente, no procede la acción de tutela para el reintegro de los trabajadores al cargo que venían desempeñando, bajo la consideración de que existen otros medios de defensa, también ha establecido que en el caso de las mujeres en estado de embarazo, cuando se cumple con los requisitos que se han delineado para tal efecto, debe concederse el amparo transitorio de los derechos fundamentales de las

mujeres gestantes, como quiera que el mecanismo de tutela resulta procedente para evitar la concreción de un perjuicio irremediable en cabeza de la madre y del menor por nacer.

Además manifiesta la sala que el despido ocurrió durante el período amparado por el fuero de maternidad (durante el período de gravidez); Que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez; Que el despido sea una consecuencia del embarazo, como ocurrió dado que la accionante fue despedida pese a que ella informó que se encontraba embarazada; que no medie autorización expresa de la oficina del trabajo y que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. Todas estas condiciones fueron violadas por la entidad contratante, en consecuencia la Corte Constitucional

RESUELVE : *ordenar a la entidad demandada a que reintegre a la accionante en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba antes de ser despedida y en las mismas condiciones laborales; que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y por último **ADVERTIR** a la accionante que la presente orden tendrá efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada, por lo que la accionante deberá, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, instaurar acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la de su trabajo.*

Es importante tener en cuenta que de acuerdo a la Sentencia SU070/2013, en la cual se hizo una unificación de jurisprudencia en materia de despido de mujer embarazada **Numeral 31:**

En los casos de contratos de prestación de servicios, se ha protegido a la mujer embarazada cuando subsiste la causa del contrato y no se demuestra la existencia de una justa causa (causal objetiva) para la culminación de éste. Sin embargo, en algunos casos se aplicó el, mencionado alcance de la protección, sin argumentación alguna dirigida a justificar por qué se aplica una protección laboral a una relación civil (**Sentencias T-113 de 2008**, T-987 de 2008 y T-529 de 2004, T-069 de 2010, T-204 de 2010, T-294 de 2010, T-032 de 2011 y T-866 de 2011 entre otras). Mientras que en otros casos se sugirió que en estos eventos se presentaba una verdadera relación laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas (Sentencias T-1201 de 2001, T-764 de 2000 y T-687 de 2008, T-621 de 2009 y T-635 de 2009 entre otras).

La Sentencia T-113- de 2008, aparece entre las sentencias que en las que no se demostró la causa por la cual se dio por terminado el contrato por prestación de servicios; en estos casos primó la protección laboral sobre la relación civil. En los otros casos en el grupo de la Sentencia T-1201 de 2001, por ejemplo; primó la realidad sobre la forma, porque la persona fue contratada como Contadora dentro de la empresa, pero su contrato era por prestación de servicios, es decir de tras de este contrato en realidad existía una relación laboral.

“La Accionante laboró durante este tiempo, en forma continua e ininterrumpida a través de órdenes de prestación de servicio. Dice que su horario de trabajo era de 8-12 y de 2-6 de lunes a viernes y que éste era supervisado por el Director y el Administrador del Hospital”

Lo anterior tiene elementos fácticos suficientes para que la corte fallará en favor de la accionante y en consecuencia ordenara la entidad accionada, el reintegro de la trabajadora y a sí mismo, ordenar aquella que inicie de inmediato una reclamación laboral ante la justicia ordinaria.

Sentencia T-092/16, Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo

C. Expediente T-5.189.266

La accionante suscribió con un importante hotel contrato de prestación de servicios por el término de tres (3) meses, con el objeto de desempeñar las tareas de recepción, manejo de caja y conservación de inventario. La accionante informó a la empresa contratante su estado de gravidez, pero cuando terminó el contrato, fue despedida. Además le hicieron firmar un documento donde constara que la empresa quedaba a paz y salvo con ella por todo concepto laboral.

Por lo anterior, solicitó al juez de tutela que conceda la protección de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social, salud y derechos de los niños, y en consecuencia, ordene el reintegro laboral y el pago de la licencia de maternidad y demás prestaciones a las que tenga derecho.

La empresa demanda respondió que el despido dio no por el estado de gravidez de la accionante, sino por bajo desempeño laboral; además que la tutela no es procedente en estos casos. Al respecto la Sala considera que pese a que existen otros medios para las reclamaciones laborales; la tutela opera en estos casos siempre y cuando:

No obstante, de manera excepcional, la Corte ha determinado que, la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, por lo menos, en dos supuestos: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las madres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, como la licencia de maternidad, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia.

Los argumentos anteriores también operan en el caso de declarar una relación laboral mediante una relación de contrato por servicios, puesto que prima la protección al mínimo vital de las personas. Pero se tiene que tener claro la relación laboral, cosa que no ocurrió en este caso puesto que:

Descendiendo al caso bajo estudio, de los elementos probatorios allegados por las partes al proceso de tutela, se tiene lo siguiente: (i) en la demanda de tutela la accionante no cuestionó la naturaleza del contrato de prestación de servicios, ni adujo razones por las cuales se podría tratar de un contrato realidad; (ii) por el contrario, en la copia del contrato de prestación de servicios, aportado por la accionada, se advierte la ausencia de un horario de trabajo y de cláusulas que estipulen algún tipo de subordinación; (iii) en sede de revisión, la Corte requirió a la accionante para que “aporte las pruebas que considere pertinentes para demostrar que existió una relación de subordinación durante la ejecución del contrato celebrado con la entidad demandada”, sin embargo, no se recibió respuesta alguna; (iv) en cambio la accionada, con la contestación de la demanda, aportó declaraciones extraprocesales rendidas de manera independiente, por el contador, un cliente del establecimiento y un tercero, en las que bajo gravedad de juramento, afirmaron que se ejecutó entre las partes un contrato de prestación de servicios (sin horarios y sin salario) y que la contratista faltó a los deberes consagrados en el contrato.

En este caso la corte decidió: “**CONFIRMAR** en el proceso T-5.189.266, la sentencia proferida, por medio de la cual se denegó por improcedente la acción de tutela interpuesta por la accionante, ADO que no se aportaron las pruebas necesarias para probar la relación laboral.

Con el fallo anterior quedó demostrado que no todas las tutelas interpuestas por despido de mujer

embarazada en la prestación de un contrato de servicios se fallan a favor de la accionante, porque deben existir los suficientes elementos fácticos para que la corte pueda emitir un fallo objetivo y en este caso no se dieron.

Expediente T-2.483.598, la accionante firmó un contrato de prestación de servicios con una empresa privada, para desempeñarse como reguladora de tránsito vehicular por un término de treinta (30) días. Su contrato terminó por expiración del tiempo de contratación; Cuando terminó el contrato, ni la accionante, ni los demandados sabían que ella estaba en embarazo, puesto que su estado fue confirmado por el médico cuando ella ya se había retirado de la empresa.

La empresa demandada respondió que la accionante actuó de mala fe porque no informó a la empresa de su estado de embarazo, si se enteró cuando terminó su primer contrato, ella además, firmó dos contratos más en los mismos términos del anterior; además, la vinculación de la accionante era bajo la subordinación de la demandada, lo que automáticamente hace que el contrato fuera de tipo laboral y no por prestación de servicios, puesto que la accionante, prestaba personalmente el servicio, recibía una remuneración y además sus labores exigían subordinación de su empleador.

“Los jueces de instancia acogieron los argumentos de la defensa y agregaron la improcedencia de la discusión por vía de tutela”. En su defecto, la Corte Constitucional decidió:

REVOCAR el fallo del juzgado penal y en su lugar **ORDENAR** a la empresa demandada., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la **accionante** el pago de la licencia de maternidad.

En este caso, no procede la protección consistente en el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, debido a que, para la fecha del fallo de primera instancia, la accionante contaba ya con nueve meses de embarazo. No se encontró demostrado el cumplimiento del requisito del conocimiento, luego no procederá ordenar la indemnización prevista en el artículo 239 del CST.

En este caso no ocurrió el supuesto de discriminación por el estado de embarazo de la accionante, porque de acuerdo a la declaración de la propia accionante, ni ella ni la empresa conocían su estado de embarazo. En este caso en particular la indemnización consiste sólo en “el reconocimiento de las cotizaciones en periodo de gestación”. Ya para hablar de reintegro se tendría que demostrar que el

contrato que se tenía era de naturaleza laboral. En este caso se ordenó solo la indemnización en dinero consistente en el pago de la licencia por maternidad.

Correspondiente al expediente T-2.344.730, la accionante suscribió un contrato con una I.P.S., para atender como trabajadora social. El contrato tenía término de seis meses, en el transcurso de su ejecución notificó de su estado de embarazo a I.P.S. contratante. La Accionante firmo un acuerdo de un nuevo contrato de servicios “*debido al incumplimiento de las obligaciones contractuales*” por parte de la contratista. La I.P.S demandada respondió que las razones de terminación del contrato no fueron por el embarazo, sino por el incumplimiento por parte del contratista. La parte demandada asegura que el contrato final se suscribió al amparo de otro contrato celebrado a través de otra entidad, razón por la cual el vencimiento de los dos contratos coincidía. Además su contrato con la I.P.S. era por prestación de servicios. La corte decide que: “Por esta razón el asunto deberá ser dilucidado por la jurisdicción ordinaria, motivo por el cual no procederá ordenar para este supuesto ninguna medida protectora”.

“El fallo en primera instancia fue ordenar a la I.P.S. contratante reintegrar a la actora “al cargo que desempeñaba o, a otro de condiciones similares, en los términos inicialmente pactados en el contrato de trabajo” (folio 37, cuaderno 1)

Pero la parte demanda impugnó este fallo alegando que el contrato no era laboral, que era por servicios y que ella desarrollaba su trabajo por la calle y sin horario, ni subordinación, además no tenía por qué cumplir los requisitos legales laboralmente, dado que el contrato como bien se ha dicho era por prestación de servicios. La sentencia en segunda instancia negó el amparo de protección, es decir que revocó el fallo en primera instancia. Finalmente la Corte decidió:

CONFIRMAR “*el fallo del Juzgado dictado en segunda instancia que declaró improcedente la acción de tutela en el caso correspondiente al expediente T-2.344.730 por las razones expuestas*”.

Otra cosa hubiera sido si la accionante probara que su vinculación era laboral y no civil (**Contrato de trabajo realidad**), en este evento es claro que si tendría derecho a exigir la indemnización por despido injustificado contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, pero para ello es necesario que el juez declare la existencia de una relación laboral, de esta manera si podría entrar a exigir la indemnización por despido injusto.

“El contrato de trabajo realidad, es aquel contrato que aunque no se definió, ni formalizó, la ley considera que existe por la naturaleza misma de las actividades desarrolladas por el trabajador”. (Ministerio del Trabajo en el concepto jurídico de radicado 50299 del primero de marzo de 2013). El Ministerio del Trabajo subraya cuales son los elementos que deben presentarse para diferenciar un contrato de trabajo con un contrato de servicios). Los Contratos de trabajo están regidos por la Ley laboral, y los de servicio por la Ley Civil. Los elementos de un contrato laboral son subordinación, prestación del servicio personal y la remuneración, el caso que más se discute es la subordinación, pues esta “ implica un traslado de la carga de la prueba al empresario, pues la relación de trabajo subordinado nace fundamentalmente de la realidad de los hechos”, en el caso del contrato por prestación de servicios existe una independencia del contratista, pues él es autónomo de aplicar su experiencia y los conocimientos por los cuales fue contratado; en consecuencia el elemento de subordinación y dependencia es por lo general el que determina la diferencia entre estos dos contratos, por tanto, recomienda el Ministerio de Trabajo que antes de contratar a una persona por prestación de servicios, se debe examinar con cuidado la naturaleza del trabajo, así como las obligaciones a que está sometido el contratista, para tener claridad en la contratación a realizar.

Conclusiones:

La estabilidad laboral reforzada, es un mandato laboral de protección que opera sobre personas que ameritan una protección especial, por ejemplo, es un derecho de las madres gestantes quienes para estos efectos se consideran en un estado de debilidad manifiesta, así mismo extiende dicha protección a sus hijos recién nacidos; se da en el caso de personas que reclaman el pago de una prestación social, como la licencia por maternidad, cuando esta ve vulnerado su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo acabado de nacer, en este caso cuando la persona reclamante no cuenta con otra fuente que le garantice una subsistencia digna.

La vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y a los beneficios que ella conlleva, como la seguridad social y la garantía del mínimo vital; se da en varios casos entre los que están: Terminación de un contrato por prestación de servicios cuando se cumplen el plazo pactado para su ejecución pero existe una continuidad del servicio; también cuando el contratante hace alusión de una causal objetiva (incumplimiento de funciones), y despide a la trabajadora encontrándose esta en estado de embarazo.

A lo largo de los casos la corte analizó la Estabilidad Laboral Forzada, desde los diferentes escenarios del derecho y de la solidaridad; la constitución y las leyes, al igual que el derecho internacional y la jurisprudencia le dieron los elementos doctrinales; la Corte también se apoyó en las pruebas aportadas y dejadas de aportar por parte de los actores accionantes y accionados, estas les suministraron los elementos fácticos para tomar las decisiones.

Otro avance de las sentencias es que la Corte manifiesta que hubo discriminación por parte de las empresas (en las dos primeras sentencias), al proceder al despido sin permiso previo de la oficina del trabajo y además vulnerar sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección por su condición de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, además las diferentes respuestas a la corte por parte de los contratantes, ponen por encima de los derechos del trabajador, sus intereses particulares.

En la Sentencia T-092/16, se presenta un caso diferente, puesto que la accionante no presentó las pruebas suficientes para comprobar su relación laboral con la empresa contratante, y pese a estar en estado de embarazo, la acción de tutela fue negada también por la Corte Constitucional.

Las sentencias de la Corte Constitucional constituyen un gran referente en la resolución de casos de despido de personas con vinculaciones no laborales, dado que la Corte Constitucional mediante sus decisiones está defendiendo el derecho al mínimo vital de las personas y para ello fundamenta sus sentencias en los mandatos constitucionales y en el derecho internacional. Se evidencia en los fallos que la Corte va más allá que los jueces de tutela, puesto que sus revisiones son más detalladas y están orientadas a defender a las personas, por medio de la aplicación de la Ley.

Las empresas en el afán de ser productivas, están haciendo contrataciones por servicios, sin realizar un examen juicioso acerca de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo y es por ello que muchas acciones constitucionales y demandas se fallan a favor del trabajador. También se evidencia que muchas trabajadoras utilizan los contratos por prestación de servicios, como una medio para obtener los beneficios que da “La Estabilidad Laboral Reforzada por Debilidad Manifiesta” en mujer en estado de embarazo, aun cuando es claro que se tratan de vinculaciones no laborales.

No todas las demandas o acciones constitucionales presentadas para el reconocimiento de los derechos en casos de vinculación por contratos de prestación de servicios, y que amparen a la mujer en estado de embarazo fallan a favor de la demandante/accionante, pero si puede asegurarse que son más los fallos en favor que en contra, puesto que en muchos casos los empleadores se niegan a reconocer la existencia de una relación laboral y los trabajadores también de manera sobrevalorada pretenden que

los jueces les reconozcan algunos derechos que no tienen, sobre todo en los casos de estabilidad laboral reforzada, dada la naturaleza de la contratación que ellos desde un inicio aceptaron y que realmente se adecua desde el inicio a la relación contractual dada entre el Contratista y el Contratante.

Bibliografía

Acero, C.J. (2013). *Aportes Jurídicos Para las Distinciones de las Discapacidades y su Efecto en la Estabilidad Laboral Reforzada*. (Tesis de Maestría) Nacional de Colombia Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá D.C., Colombia

Código Sustantivo del Trabajo (2011), artículo 23

Concepto 62 de 2009 Oficina Jurídica Nacional., Sistema de Información Normativa, Jurisprudencial y de Conceptos "Régimen Legal" - Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=42583>

Constitución Política de Colombia 1991

Melgarejo, C. (07 de diciembre 2016). Congreso aprueba ampliación de un mes en licencia de maternidad. El Tiempo. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/politica/congreso/amplian-un-mes-licencia-de-maternidad-41854>

Ministerio del Trabajo en el concepto jurídico de radicado 50299 del primero de marzo de 2013. Contrato de Trabajo Realidad. *Concepto del Ministerio del Trabajo. Elementos del Contrato Realidad*. Recuperado de: <http://www.sumalegal.com/SUMA/index.php/en/publicaciones-3/20-derecho-laboral/36-concepto-ministerio-del-trabajo-elementos-del-contrato-realidad>

Hernández, R. y otros (2010). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw Hill.

Lara, L. (1991), *Procesos de Investigación Jurídica*, México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la

UNAM.

Ley 270 de 1996 art. 43 a 49

Sentencia C- 470 de 1997, Magistrado Ponente, Dr. Alejandro Martínez Caballero,

Sentencia C- 531 de 2000, Magistrado Ponente, Dr. Álvaro Tafur Galvis

Sentencia T-1201 de 2001, Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

Sentencia T-291/05; Magistrado Ponente, Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

Sentencia T-113 / de 2008, Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil

Sentencia T-987 de 2008, Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández

Sentencia T-092/16, Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo

Sentencia SU070/2013, Magistrado Ponente: Alexei Julio Estrada

Sentencia SU 049/17, Magistrado Ponente María Victoria Calle Correa

Venegas Bohórquez, N. J. y Toro Arango, I. C. (2012). *Estado del arte del conocimiento producido sobre los y las jóvenes y la juventud en los trabajos de grado realizados por los y las estudiantes de trabajo social de la universidad de Antioquia durante el periodo de 2007-2010*. (Trabajo de grado inédito). Universidad de Antioquia, Medellín