

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA
MEDIANTE CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**GERARD HERNANDO MORENO RAMÍREZ
JOSEPH ROJAS TORRES**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
BOGOTÁ D.C.
2016**

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA
MEDIANTE CONTRATO DE APRENDIZAJE**

GERARD HERNANDO MORENO RAMÍREZ

JOSEPH ROJAS TORRES

Trabajo de Grado para optar al título de ABOGADO

DIRECTORA

DRA. EMILCE GARZÓN PEÑA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA DE DERECHO

BOGOTÁ D.C.

2016

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo y momento especial a nuestras madres, padres y hermanos, quienes durante toda nuestra vida han sido y serán el soporte incondicional, siempre presentes para darnos ánimo y buenos consejos.

A todas las mujeres, en especial a las mujeres trabajadoras cabeza de familia.

Gerard Hernando Moreno Ramírez y Joseph Rojas Torres

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento especial a nuestras madres, padres, hermanos y familiares por el apoyo constante.

A nuestros compañeros de universidad, con quienes compartimos especiales momentos, y les deseamos éxitos en sus vidas profesionales y personales.

A nuestra directora y jurados de tesis que con su asesoría logramos el trabajo final.

A la universidad La Gran Colombia, sus docentes y personal administrativos, quienes directa o indirectamente contribuyen a la educación profesional.

CONTENIDO

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	12
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	12
GÉNESIS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	12
<i>Reseña histórica del contrato de aprendizaje en Colombia</i>	13
CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	16
<i>El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como garante en el contrato de aprendizaje</i>	17
NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	18
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE NO ES UN CONTRATO DE TRABAJO.....	19
CAPÍTULO II.....	24
LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD	
INDEPENDIENTEMENTE DEL CONTRATO QUE SE HAYA SUSCRITO.....	24
FUERO DE MATERNIDAD INDEPENDIENTEMENTE DEL CONTRATO QUE SE HAYA SUSCRITO – JURISPRUDENCIA	26
<i>Sentencia SU-070-13 magistrado ponente: Alexi Julio Estrada</i>	27
<i>Fuero de maternidad contrato de aprendizaje</i>	31
<i>Sentencia T-906 de 2007 - Fuero de maternidad en el contrato de aprendizaje</i>	33
<i>Sentencia T-174 de 2011 - Fuero de maternidad en el contrato de aprendizaje</i>	35
LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MATERNIDAD	38
<i>Línea jurisprudencial – Estabilidad laboral reforzada – Maternidad.</i>	40
CAPÍTULO III.....	45
HERRAMIENTAS JURÍDICAS DE PROTECCIÓN PARA APRENDIZ EN ESTADO DE	
EMBARAZO CON CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	45
CONCEPTOS ERRADOS ENTIDADES DEL ESTADO	47
<i>Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA</i>	47
- <i>Concepto N° 08745 Marzo 24 de 2004</i>	47
- <i>Concepto N° 422 de 2014.</i>	48
<i>Ministerio de la Protección Social</i>	49
- <i>Concepto N° 00284 Enero 18 de 2006</i>	49
- <i>Concepto N° 104537 Abril 21 de 2008</i>	50
- <i>Concepto N° 202522 julio 18 de 2008.</i>	50
EL PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL.....	51
FUNDAMENTOS DE DERECHO – NORMAS INTERNAS.....	52
DERECHO INTERNACIONAL - BLOQUE CONSTITUCIONAL.....	56
RUTA JURÍDICA PARA LA APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO	62
CONCLUSIONES	67

BIBLIOGRAFÍA	69
--------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Normas que regulan el contrato de aprendizaje	18
Tabla No. 2 Comparativo/Diferencias Contratos Ordinario de Trabajo y Aprendizaje	22
Tabla No. 3 Comparación de contratos – Hipótesis fácticas (fundamento sentencia SU-070 del 2013)	29
Tabla No. 4: Casos Conceptos Entidades del Estado y Corte Constitucional	47
Tabla No. 5: Fundamentos de Derecho – Constitución Política de Colombia de 1991	52
Tabla No. 6: Fundamentos de Derecho – Normas Internas (Leyes y Decretos)	53
Tabla No. 7: Fundamentos de Derecho – Jurisprudencia	55
Tabla No. 8: Fundamentos de Derecho Internacional	58

GRÁFICAS

Gráfica 1. Pasos - Ruta jurídica	63
Gráfica 2. Rutas Operador Jurídico	66

Resumen

Investigación que establece y genera conocimiento de los derechos, garantías y herramientas jurídicas de protección que tienen las aprendices embarazadas vinculadas a una empresa patrocinadora bajo la modalidad de contrato de aprendizaje; y resalta el rol, responsabilidad y obligaciones de estas empresas y de las instituciones del Estado garantes del contrato.

En caso de vulneración, y consecuentemente a lo anterior, las aprendices contarán con información, incluyendo una ruta jurídica que les permitirá ejercer acción de tutela (Artículo 86 de la constitución Política de Colombia), el cual es el mecanismo más idóneo de protección o defensa de derechos de rango fundamentales.

Toda aprendiz en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad, en pro del goce de una vida digna para ellas, como para el hijo que está por nacer.

Palabras Clave: Contrato de aprendizaje, aprendiz, empresa patrocinadora, embarazo, estabilidad laboral reforzada, maternidad.

Abstract

Research that establishes and creates awareness of rights, guarantees and legal protection tools that pregnant apprentices linked to a sponsoring company in the form of apprenticeship contract have; and highlights the role, responsibilities and obligations of these companies and the state institutions guarantors of the contract.

In case of violation, and consequently to this, the trainees have information including a legal route that will allow them to exercise action of ward (Article 86 of the Constitution of Colombia), which is the most suitable mechanism to protect or defense of rights of fundamental range.

Every apprentice in a state of pregnancy linked by apprenticeship contracts are entitled to employment stability reinforced by maternity, in favor of the enjoyment of a decent life for them as for the child that is about to be born.

Keys Words: apprenticeship contract, apprentice, sponsoring company, pregnancy, stability reinforced, maternity,

Introducción

La evolución y el constante cambio del derecho del trabajo han obligado a los Estados, la sociedad y organismos internacionales a ofrecer una seguridad laboral que otorgue condiciones de vida digna a la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Debido a su ya mencionado carácter evolutivo del mundo del Trabajo, se ha incrementado la participación de la mujer en la fuerza laboral, pues el papel de la mujer en la sociedad ha cambiado, cada vez son más las mujeres que se educan y desarrollan su propio rol que ahora va más allá de ser ama de casa. (Güiza, 2012).

Es necesario resaltar que biológicamente la mayoría de las mujeres a partir de su menarquia pueden quedar en estado de embarazo, cualidad y don extraordinario exclusivo de ellas, con lo cual se logra generación de vida, creación o conformación de familia, anhelos y responsabilidades; pero en el campo laboral una mujer al encontrarse en este estado, ha sido motivo de múltiples rechazos y discriminaciones, ya que para algunos empleadores se convierte en un inconveniente para su vinculación o mantenimiento en el trabajo.

Lo anterior, ha originado que en el marco legal laboral nacional e internacional, se expidan normas que amparen a las mujeres trabajadoras embarazadas, evitando la discriminación de género y la vulneración de sus derechos; al mismo tiempo que se realicen pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales sobre temas fundamentales como la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, las protecciones especiales a la mujer y del que está por nacer. Así entonces la estabilidad laboral

[Implica] que la relación de trabajo tiene como característica esencial la vocación de permanencia en el tiempo para el trabajador; el principio tiene como finalidad brindar al trabajador un mínimo de seguridad en la continuidad de su fuente de rédito, para satisfacer sus necesidades personales y familiares. (Jaramillo, 2010, pág. 89).

Así mismo es de resaltar que “(...) el Estado Social de Derecho adoptado en la Constitución del 91, considera que la mujer en estado de embarazo conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado.” (Goyes Moreno, 2011); a nivel normativo existe especial protección pues se “(...) presume que el despido de la mujer trabajadora durante el tiempo de embarazo o en los tres meses posteriores al parto es por razón de su estado de gravidez.” (Codigo Sustantivo del Trabajo)

El fuero de maternidad tiene sus fundamentos en la norma constitucional que pretende evitar que la trabajadora que se encuentre en estado de gravidez sea discriminada por su estado excepcional, es el desarrollo del derecho a la igualdad, que establece que nadie puede ser tratado de manera diferente por razón de su sexo, raza, religión, lengua u opinión política, y el Estado se compromete a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, brindándole protección a las personas que por su condición económica, física o mental se encontraren en situación de debilidad manifiesta. (Rojas, 2003).

Sin embargo, se presenta un hecho de interés en el Derecho del trabajo que tiene que ver con el contrato de aprendizaje, desde la perspectiva de mujeres embarazadas que se encuentran vinculadas a empresas patrocinadoras mediante contrato de aprendizaje. Esto en razón a que el contrato de aprendizaje es un vínculo especial, en el que una persona desarrolla un oficio dentro de una empresa sin tener la connotación de trabajador, sino de aprendiz. Aunque la ley establece protección a la mujer que se encuentra embarazada, se ha evidenciado en conceptos emitidos por el Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– así como en sentencias de operadores jurídicos en sede de Tutela¹ que las aprendices en dicho estado han sido objeto de vulneración de derechos.

¹ Unos ejemplos claros de esto último son las sentencias T-906 de 2007, y T-174 de 2011, que contemplan protección constitucional especial a las mujeres en estado de embarazo vinculadas mediante contrato de aprendizaje, a quienes el empleador terminó unilateralmente el contrato.

De allí que surja la pregunta problema: ¿Existe estabilidad laboral reforzada para aprendices en estado de embarazo que están vinculadas a una empresa patrocinadora mediante contrato de aprendizaje?

Para ello, el proyecto tiene como objetivo, analizar la figura jurídica de la estabilidad laboral reforzada de aprendices en estado de embarazo, vinculadas a empresas patrocinadoras mediante contrato de aprendizaje, con el fin de visibilizar las herramientas jurídicas para la protección de sus derechos laborales. Se emplea como metodología un enfoque de tipo cualitativo, con el cual se realizara una observación y descripción a las garantías y derechos que tienen las aprendices en estado de gravidez.

El tipo de investigación más adecuado y aplicable, es de carácter descriptivo, ya que permite identificar la estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer.

Es importante señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral la Corte Constitucional a través de jurisprudencia lo equipara a éste en lo concerniente a la protección de fuero por maternidad y, como consecuencia, al traslado de algunos elementos propios de la legislación laboral.

El presente trabajo se articula en tres capítulos: en el primer capítulo se realiza una presentación del contrato de aprendizaje, resaltando las diferencias con el contrato ordinario de trabajo; en el segundo capítulo, se aborda el tema del contrato de aprendizaje y el desarrollo de la figura de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad; finalmente, en el tercer capítulo, se describe la ruta jurídica y herramientas de protección de los derechos de la aprendiz en estado de embarazo, ante posibles vulneraciones.

Capítulo I

El contrato de aprendizaje

La Constitución de 1991 establece que Colombia es un Estado Social de Derecho cuyo pilar es el respeto por la dignidad humana, lo que generó una serie de derechos y garantías, dentro de los que se encuentra el derecho a la educación (Art. 27 y 67), derecho al trabajo (Art. 25), derecho a la libre escogencia de profesión (Art. 26), entre otros, finamente relacionados entre sí, ya que dependiendo de la profesión que elija una persona recibirá formación que le permitirá desempeñarse idóneamente en el campo laboral de su elección.

Dicho en otras palabras, una vez el ciudadano elige libremente y en el marco de su voluntad, una profesión u oficio y se prepara para ella en un campo académico o técnico adecuado, posteriormente ejerce dicha preparación en el ámbito laboral, lo que implica la ineludible unión de ambos derechos fundamentales. Además, el derecho al trabajo y al ejercicio de un oficio involucran no sólo el derecho a poder acceder a plazas de trabajo, sino a que éste sea en condiciones dignas y justas, a que se le garantice al trabajador una remuneración que le asegure un mínimo vital, que tenga acceso a la seguridad social y a prestaciones que contribuyan a la realización y desarrollo del individuo, entre otras garantías. (T-348, 2012)

Dado lo anterior, Colombia tiene dentro de su ordenamiento una particular forma de capacitación, en la que un aprendiz asiste a una empresa para aprender mediante la práctica, previa formación teórica en una institución, y a cambio la empresa otorga una contraprestación monetaria para su sostenimiento por la labor que desempeñe, esto se conoce como contrato de aprendizaje.

Génesis del contrato de aprendizaje

Históricamente el aprendizaje para realizar una labor se remonta al imperio romano, época para la cual el padre del aprendiz hacía un contrato con el maestro que enseñaba un oficio, acuerdo en el que el padre pagaba dinero al maestro y a cambio este enseñaba al aprendiz un arte

u oficio, asimismo el maestro proporcionaba la vivienda y la alimentación al aprendiz. Algunos antecedentes de lo anterior se pueden evidenciar para los siglos V y VI en los textos del Digesto y Fuero Juszo durante gobierno de Constantino.

En la edad media los gremios de comerciantes, llamados "arte" en Italia, "Zünff" o "Innung" en Alemania, "Caritates o Fraternitates" en los países latinos, "Corporations de Métier" en Francia, se agrupan para defender sus intereses, transmitir los secretos de cada manualidad y continuar con la enseñanza a aprendices. Para esta época el aprendiz una vez culminada su etapa de aprendizaje se convertía en oficial y recibía sueldo fijo, y los oficiales con el tiempo podían ascender a maestros.

Esta práctica de maestro y aprendiz continuó hasta el siglo XVIII, ya que con la aparición de la "Revolución Industrial" redujo considerablemente el sistema artesanal por un sistema de producción masiva realizado por maquinas.

Si bien la revolución industrial redujo el trabajo artesanal, posteriormente y hasta nuestros días, las industrias ven la necesidad de tener trabajadores calificados para labores específicas o especializadas, situación que hace necesario que las personas acudan a instituciones a capacitarse, capacitación que una vez finalizada les permite acceder a plazas de trabajo. Al unísono a lo anterior los países y las organizaciones internacionales del trabajo han establecido normatividad y regulado una modalidad que permite atender la necesidad de las industrias, la de las personas que buscan acceder a esas plazas de trabajo; y el desarrollo de políticas públicas y programas sociales, educativos y económicos de los países, conocidos como contrato de aprendizaje, contratos de entrenamiento, contratos de formación o práctica, contrato de orientación, contratos de alternancia o contrato de instrucción.

Reseña histórica del contrato de aprendizaje en Colombia

En Colombia uno de los antecedentes se remonta a finales del siglo XVIII (enero 29/1796), en el cual las autoridades de Pasto establecieron el período de enseñanza y aprendizaje de artes u oficios con el fin de elevar el nivel social del artesanado, controlar la organización de

los gremios y la calidad de los productos que se fabricaban. Es importante reseñar que la formación de un arte u oficio no estaba dirigido solo a varones, sino también a las mujeres con la única distinción en los oficios. (Duque, 2003).

Los niños empezaban el aprendizaje a la edad de 10 o 12 años con la finalidad de que se conservara la habilidad profesional. Desde entonces se acordó iniciar el aprendizaje mediante un contrato y que debía efectuarse entre el maestro y los padres o tutores del futuro aprendiz ante un veedor. Todo esto era vigilado por el gremio. (Triana y Antorveza, 2015)

En el año 1890 los Padres Salesianos fundaron en Bogotá el Colegio León XIII de Artes y Oficios para la formación técnica de la juventud.

Para el año 1944 data el primer antecedente normativo del contrato de aprendizaje; mediante Decreto 2350 se constituyó el primer Código de trabajo, en él por primera vez el contrato de aprendizaje encontró consagración legal en nuestro derecho positivo, ligeramente se mencionó al establecer en uno de sus artículos que este tipo de contrato no podía exceder de seis (6) meses (Lo único que estableció sobre la materia).

En 1945 se crea una modalidad de educación conocida como “Carreras Intermedias o Carreras Cortas”. Se dicta la Ley 6 de 1945 que refiere al Contrato de Aprendizaje como una modalidad de contrato de trabajo; sin embargo, establece unas connotaciones especiales en relación a la duración, periodo de prueba, terminación y derechos.

En 1950 se promulga el Decreto 2663 de 1950 - Código Sustantivo del Trabajo, en él se da mayor importancia al contrato de aprendizaje al dedicarle mayor espacio normativo: Título II, Capítulo II Artículo 82 a 89, se establece capacidad para celebrar el contrato, características, obligaciones de las partes, duración, terminación, salario, derechos y estipulaciones especiales

En 1954 durante el V Congreso de la Unión de Trabajadores de Colombia UTC, surge la idea de crear un conjunto de escuelas industriales al estilo del SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial) en Brasil el cual funciona desde 1942. Fue así, como mediante el Decreto

2920 de 1954 se creó el Instituto Nacional de Capacitación Obrera adscrito a la Universidad Nacional de Colombia, el cual inició sus labores en el año de 1956 y como director fue nombrado Rodolfo Martínez Tono.

En 1957 en Suiza Francis Blanchard, director de la División de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se reunió con Rodolfo Martínez Tono y le propuso crear una organización descentralizada del Estado con financiación autónoma. A su regreso a Colombia Martínez expone la idea ante el Ministro del Trabajo.

Mediante Decreto-Ley 118 del 21 de junio de 1957, se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA - con la misión de capacitar para el trabajo y los empresarios son CO-FORMADORES. Sus funciones definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957 artículos 2 y 3, son brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería, la ganadería y de distintos sectores productivos del país. Así mismo, proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje. Además, organizar y mantener la enseñanza teórica y práctica relacionada con diferentes oficios; seleccionar los candidatos al aprendizaje; realizar cursos complementarios de preparación, perfeccionamiento y adiestramiento para trabajadores técnicos; y contribuir con el desarrollo de investigaciones relacionadas con la organización científica, entre otras. (Gobierno de Colombia, 1957)

Sin embargo para la época se presentó un alto grado de deserción de los aprendices, motivado por la falta de recursos de estos para su sostenimiento; y ante la necesidad de las empresas por mano de obra calificada se promulga la Ley 188 de 1959, con la cual a nivel normativo alcanza su mayor importancia, en la cual se regula el contrato de aprendizaje; sin embargo se refiere a empleado y no aprendiz, y establece que el salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal, o del fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Con la expedición de los Decreto 2375 de 1974 y Decreto 083 de 1976 se regula la contratación de aprendices.

La normatividad actual corresponde a la Ley 789 de 2002 y sus Decretos reglamentarios 933, 934 de 2003, normas que regulan el contrato de aprendizaje como un contrato especial del derecho laboral que no genera contrato laboral en razón a las particulares características del mismo.

Posteriormente por sentencia C-038 de 2004, la Corte Constitucional se pronunció por primera vez respecto de la naturaleza y características del contrato de aprendizaje luego de la reforma introducida por la Ley 789 de 2002, y decide que el Contrato de aprendizaje no es inconstitucional, pues se ajusta a la finalidad de dicho contrato con sujeción al principio de primacía de la realidad.

Conceptualización del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es una modalidad contractual determinada en el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002, como una forma especial dentro del derecho laboral para la vinculación a una empresa autorizada, que permite a estudiantes, luego de adquirir una formación en la etapa lectiva o académica, aprender con la práctica laboral o productiva; además proporciona beneficios a las empresas quienes de cierto modo son co-formadores. El artículo 30 ya mencionado dice

[Que] el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. De esta forma de contratación pueden hacer parte tanto

hombres como mujeres que hayan cumplido los 14 años de edad y que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959. (Ley 789, 2002)

El contrato de aprendizaje no sólo se encuentra dentro de la legalidad dada la normatividad (Leyes, Decretos, Acuerdos), adicionalmente se ajusta a derecho y a los principios constitucionales, así lo ha dicho la Corte Constitucional:

El concepto de “contrato de aprendizaje” ha sido aceptado en casi todo el mundo en forma unánime, bajo otras denominaciones tales como “contrato de adiestramiento”, “contrato de iniciación profesional” y “contrato de formación profesional”. No obstante lo anterior, el contrato de aprendizaje no siempre ha tenido el mismo contenido, aun cuando su finalidad ha sido el conocimiento de un arte u oficio, durante su regulación y desarrollo han surgido bastantes cambios. Esta Corporación se ha pronunciado en varias ocasiones respecto de la naturaleza y características del contrato de aprendizaje luego de la reforma introducida por la Ley 789 de 2002. Por primera vez se efectuó en la Sentencia C-038 de 2004 donde se determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, eliminando expresamente su connotación laboral, no por ello dicha modificación del legislador se convertía necesariamente en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de dicho contrato con sujeción al principio de primacía de la realidad. (T-174, 2011)

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como garante en el contrato de aprendizaje

La Ley 789 de 2002 resalta la importancia del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como la entidad estatal de participación activa para el cumplimiento de los fines del Estado, no sólo en la formación de aprendices sino también en la regulación y liderazgo para la vinculación de estos en empresas patrocinadoras bajo la modalidad de contratos de aprendizaje, así como ser garante en el número mínimo de aprendices obligatorio para cada empresa, a saber:

Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada

20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. Parágrafo. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. (Congreso de Colombia, 2002)

La Corte Constitucional se ha pronunciado con relación a la constitucionalidad de las normas que regulan las funciones y estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-, ratificando funciones de la entidad estatal como promover la ejecución, vigilancia y control en lo relacionado a los contratos de aprendizaje. En relación a la esencia del SENA la Corte ha dicho:

[que] no se trata de entregar a ninguna entidad de la administración la potestad de modificar las características sustanciales, ni los elementos específicos de la correspondiente definición legal, ni las modalidades legales del contrato de aprendizaje, sino apenas de permitir, de conformidad con la Constitución, que los mencionados organismos administrativos, cada uno dentro de las competencias específicas que les corresponden, tomen las medidas que permitan regular las modalidades y características de su aplicación y ejecución, y hagan cumplir los fines determinados en la ley. (Corte Constitucional, 1995)

Normas que regulan el contrato de aprendizaje

Las principales normas que regulan actualmente la contratación de aprendices son:

Tabla No. 1 Normas que regulan actualmente el contrato de aprendizaje

Norma	Descripción
Ley 119 de 1994	Reestructuración del SENA

Ley 789 de 2002	Define el Contrato de Aprendizaje, características, vinculación de aprendices, cuota de aprendices por empresa, y el papel del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-.
Decreto Reglamentario 933 de 2003	Reglamenta el Contrato de Aprendizaje, según la Ley 789 de 2002
Decreto Reglamentario 2585 de 2003	Reglamenta aspectos adicionales del Contrato de Aprendizaje, especialmente lo concerniente a vinculación, duración, y cuota de aprendices.
Decreto Reglamentario 620 de 2005	Establecen criterios que el SENA debe tener en cuenta para determinar ocupaciones u oficios objeto del Contrato de Aprendizaje.
Decreto Reglamentario 451 de 2008	Se reglamenta el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002 en lo concerniente a la tasa de desempleo nacional, con la cual se aumenta el apoyo de sostenimiento del 75% al 100% de un SMMLV
Acuerdos Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- 015 de 2003 y 007 de 2012.	Se regulan aspectos operativos del Contrato de Aprendizaje y se establece el Reglamento del Aprendizaje
Código Sustantivo de Trabajo: Artículos 81 a 88	En consonancia con la Ley 789 de 2002

Tabla No. 1: Normas que regulan actualmente el contrato de aprendizaje
Fuente: Realizado por los autores de la monografía

El contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo

El contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo, porque el legislador por medio de Ley así lo establece, y para el caso colombiano es la Ley 789 de 2002.

En primer término la Ley establece que "el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral" y es especial porque el legislador le definió características específicas para diferenciarlo de un contrato de trabajo. Recuérdese que para que se constituya

un contrato de trabajo o contrato realidad, se deben dar los tres supuestos establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo que son la prestación personal del servicio, la continua subordinación o dependencia del patrono y la contraprestación económica denominada salario. Por lo tanto el legislador en la Ley 789 de 2002 previó que el contrato de aprendizaje no tendría los tres supuestos establecidos para el contrato de trabajo, ya que esta estableció en su artículo 30 literal "b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje", expresión que el Decreto reglamentario 933 de 2003 de la referida Ley interpreto libremente en su "Artículo 1°. Características del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación"; Del mismo modo el mismo artículo 30 de la Ley estableció "y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario". De lo anteriormente expuesto se infiere que al no existir los supuestos de subordinación y salario, no se habla de contrato de trabajo. Con relación a la prestación personal, se puede generar controversias, ya que evidentemente el aprendiz en persona realiza dicho contrato, sin embargo la discusión se centra en la calidad en que lo hace, teniendo en cuenta que por naturaleza el contrato de aprendizaje es del área de educación y no laboral, situación que se analizara más adelante.

En segundo término, y teniendo en cuenta otras de las características establecidas en el contrato de aprendizaje, y que lo hacen diferente a otras modalidades contractuales es su naturaleza, finalidad o característica, ya que como política pública la Ley determinó que es de naturaleza llámese educativa, enseñanza, capacitación, formación o aprendizaje, es decir que el aprendiz esta siempre recibiendo capacitación, y que toda actividad que realiza es parte del programa de enseñanza, ya sea en la entidad de formación teórica o en la empresa patrocinadora donde recibe la formación práctica; a diferencia de un contrato de trabajo que su naturaleza es que una persona denominada trabajador, se obliga a la prestación de un servicio personal a otra persona natural o jurídica llamada empleador desde el inicio de la relación laboral, es decir desempeña una labor para la cual fue contratado sin la presencia de una tutela de enseñanza continua.

Igualmente al formalizarse un contrato de aprendizaje se conoce el objeto del mismo, que en primer término es adquirir conocimiento, destrezas o especialización en una profesión

determinada a través de una formación teórica durante un periodo de tiempo determinado, formación que una vez culminada da lugar en segundo término al inicio de una etapa de formación práctica durante un periodo de tiempo determinado en una empresa patrocinadora autorizada por la Ley; términos que una vez culminados y debidamente evaluados por la entidad competente, permiten certificar la idoneidad del aprendiz. Es decir el objeto del contrato de aprendizaje es certificar la idoneidad de una persona (aprendiz) en determinada profesión.

Es importante aclarar que si un contrato de aprendizaje pierde su esencia o naturaleza, se convierte automáticamente en contrato de trabajo.

Como ya se expuso la particularidad del contrato de aprendizaje está determinada en la Ley 789 de 2002 que en su artículo 30 establece las siguientes características:

Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Congreso de Colombia, 2002)

El deseo del legislador es ratificado por la Corte Constitucional quien deja en claro que el contrato de aprendizaje no se equipara a un contrato laboral, y resalta las finalidades de las políticas públicas del gobierno en el campo educativo, laboral y económico que contribuyen al desarrollo y progreso del país:

Así, el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades frente a un contrato de trabajo ordinario, puesto que su finalidad no es exclusivamente que el aprendiz preste un servicio personal al empleador, como sucede en la relación de trabajo ordinaria, ya que tiene otros elementos que le son característicos: así, estos contratos de aprendizaje buscan ante todo capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo. Estas finalidades del contrato de aprendizaje tienen claro sustento constitucional, pues no sólo es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran sino que además el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (CP art. 54). Por consiguiente, debido a esas finalidades, el contrato de aprendizaje no sólo tiene sustento constitucional sino que además puede ser distinguido de un contrato de trabajo ordinario, que carece de esos propósitos (Constitucional, C-038, 2004)

Por todo lo anterior, y con el fin de ser prácticos e ilustrativos, se presenta la siguiente tabla comparativa que permite establecer diferencias entre un contrato ordinario de trabajo y un contrato de aprendizaje, recalando que son determinaciones establecidas normativamente:

Tabla No. 2 Comparativo/Diferencias contratos ordinario de trabajo y aprendizaje

	Contrato Ordinario de Trabajo	Contrato de Aprendizaje
Tipo	Forma ordinaria de vinculación laboral	Forma especial en el Derecho Laboral
Finalidad	El empleado presta un servicio personal al empleador	Capacitar al aprendiz en un oficio, y facilitar su inserción en el mundo del trabajo
Regulación	Código Sustantivo del Trabajo Decreto Ley 2663 de 1950	Ley 789 de 2002 y sus Decretos Reglamentarios, Acuerdos SENA
Formalidades	Puede ser verbal o escrito	Debe ser escrito y autorizado por autoridad competente
Término de duración	Puede ser: a término fijo, término indefinido o por obra o labor sin un límite establecido por la ley	Es a término fijo y no puede superar los dos años. Si los supera se convierte en contrato de trabajo

Contraprestación	Salario según el cargo teniendo en cuenta los requisitos de mínimo, vital y móvil	Apoyo de sostenimiento que en ningún caso constituye salario
Subordinación	El empleado está subordinado al empleador	La subordinación versa únicamente sobre las actividades de aprendizaje
Ocupaciones	Que sean legales	Ocupaciones determinadas en la Ley
Vinculación	El empleador y el empleado realizan un acuerdo de voluntades	El aprendiz se vincula a una institución de formación, y realiza prácticas en empresas autorizadas por el Estado
Menores de Edad	La empresa para contratar un menor de edad, debe solicitar por medio del representante legal y los padres del menor permiso del inspector del trabajo o quien haga sus veces según el caso	Cuando una empresa va a realizar un contrato de aprendizaje con un menor de edad NO requiere el permiso del inspector del trabajo; sin embargo no puede ser menor de 15 años
Certificación	Se expide una certificación laboral	Se expide una certificación educativa de idoneidad en una profesión

Tabla No. 2: Comparativo/Diferencias Contratos Ordinario de Trabajo y Aprendizaje

Fuente: Realizado por los autores de la monografía, análisis del C.S. de Trabajo Decreto Ley 2663 de 1950, Ley 789 de 2002, y Decretos Reglamentarios 933 y 934 de 2003.

Capítulo II

La estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad independientemente del contrato que se haya suscrito

La mujer en el mundo tiene un reconocimiento especial, en razón al preponderante papel que desempeña en la gestación de vida y en la conformación de familias, estas últimas núcleos esenciales de la sociedad; asimismo, las mujeres en razón a su género tienen especial atención a nivel Constitucional, buscando así darle protección y mayor participación en los diferentes campos de la sociedad, situación que ha venido evolucionando de forma positiva, permitiéndole a ella tomar parte importante en todos los campos como el desarrollo laboral, económico, político, social, cultural, judicial y legislativo del país. A nivel constitucional encontramos relevancia de protección a la mujer en el preámbulo, Artículos 13, 43 y 53.

(...) 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. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Constitucion Política, 1991)

Si bien existen políticas de Estado las cuales buscan condiciones de vida dignas para los afiliados (seres humanos), la mayoría de la población mundial trabaja para satisfacer las necesidades básicas, pero en algunos casos se evidencia atropellos o abusos generalmente por parte de los empleadores, así por ejemplo en el caso de mujeres embarazadas se ha dicho que

tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas (C-470, 1997).

Por esto, a nivel Constitucional existe protección especial para las mujeres en estado de embarazo; así aparecen las garantías o derechos al trabajo y a su estado especial en el preámbulo y artículos 1, 25, 26, 53 y 54.

En el mismo sentido se encuentran algunas normas internas que protegen a las mujeres gestantes que se encuentran laborando, entre las cuales encontramos el Código Sustantivo de Trabajo, el cual es el principal referente normativo dentro del mundo del trabajo en Colombia, y en dicho código se hace referencia a la protección de la mujer trabajadora en los Artículos 57, 236, 237, 238, 239, 240, 241; de los cuales se resalta el Art. 239 en el que se encuentra el fuero por maternidad:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término. (Código Sustantivo del Trabajo)

En este sentido, se tiene clara la prohibición para despedir una trabajadora en estado de embarazo, y la indemnización a la que tuviere derecho en caso de que el empleador ignorara o desatendiera dicha prohibición.

Por otra parte el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, estipula el permiso de que tratan los numerales 2 y 3 anteriormente transcritos, exigiendo que sea un inspector del trabajo quien lo conceda, o a falta de este el alcalde municipal lo cual estará sujeto a una posterior revisión del inspector del trabajo más

cercano; con observancia del debido proceso y solamente cuando resulten claras cualesquiera de las causales que facultan al empleador consagrados en los Artículos 62 y 63 del C.S.T. para dar por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral.

Adicionalmente, en el caso cuando una mujer en estado de embarazo se encuentra laborando se genera una situación especial que le otorga una protección adicional, por esto la Corte Constitucional después de un profundo análisis normativo y constitucional, definió el concepto de estabilidad laboral reforzada, pues esta *“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”* (C-470, 1997). Lo que se busca no es solamente asegurar a la mujer trabajadora unos ingresos monetarios, sino además hacer efectivo el derecho al trabajo de que es titular. Así lo expresa la misma corporación en una de sus providencias:

En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. (T-373, 1998).

Fuero de maternidad independientemente del contrato que se haya suscrito –

Jurisprudencia

Una vez entendido el fuero de maternidad, resulta importante reconocer ciertas reglas que se deben aplicar al momento de que una aforada sea despedida de su lugar de trabajo, por esto a continuación se estudiarán dos sentencias de la Corte Constitucional en las que se definen unas subreglas de derecho, con el fin de otorgar protección a la madre gestante trabajadora, independientemente del contrato que haya suscrito, primando la realidad sobre las formas y sobre los textos contrarios a la verdadera relación, todo en acatamiento de la Constitución Política

artículos 13, 43, 53, 93, la Ley, la jurisprudencia, y los tratados internacionales ratificados por Colombia.

Sentencia SU-070-13 magistrado ponente: Alexi Julio Estrada

En esta sentencia la Corte Constitucional examina 33 casos relacionados con mujeres trabajadoras gestantes que alegaron su condición para permanecer en desarrollo de sus alternativas laborales. La Corte se pronuncia al respecto de la siguiente manera:

En lo concerniente a la protección de la mujer durante el embarazo:

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. (SU-070, 2013)

Respecto del conocimiento del embarazo por parte del empleador:

El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa **“es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única”**. Siguiendo lo anterior, la Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente. (Negrita fuera del texto) (SU-070, 2013)

Respecto a la modalidad del contrato:

Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende **también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo**. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la

aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N). (Negrita fuera del texto)

Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.

En este punto la Corte realiza un estudio de distinción sobre los diferentes tipos de contratos, los cuales se resumirán en el siguiente cuadro realizado por los autores de la presente monografía, tomando como único referente la presente sentencia:

Tabla No. 3: Comparación de contratos – Hipótesis fácticas

Tipo de Contrato	Hipótesis 1	Hipótesis 2	Hipótesis 3
Término Indefinido	Si al momento del despido la empresa conocía el estado de embarazo y no hay justa causa: El despido es ineficaz, se ordena el reintegro y se ordena pagar todas las prestaciones dejadas de percibir	Si la empresa no conocía el estado de embarazo y hay justa causa: se ordena el pago de las cotizaciones durante la gestación y se debe probar la justa causa ante juez ordinario laboral	Si la empresa no conocía el estado de embarazo y no hay justa causa: Se ordena el pago de las cotizaciones durante la gestación y se debe decidir el reintegro si las causas que originaron el contrato no han desaparecido
Término Fijo	Si al momento del despido la empresa conocía el estado de embarazo y no hay justa causa: El despido es ineficaz, se ordena el	Si la empresa conocía el estado de embarazo y se vence el contrato: Debe acudir al inspector del trabajo para determinar si las causas del contrato siguen o no vigentes.	Si subsisten las causas del contrato, se deberá extender por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores.

	reintegro y se ordena pagar todas las prestaciones dejadas de percibir	Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación ; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato no desaparecen	Si no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.
Tipo de Contrato	Hipótesis 1	Hipótesis 2	Hipótesis 3
Obra o labor	Si al momento del despido la empresa conocía el estado de embarazo y no hay justa causa: El despido es ineficaz, se ordena el reintegro y se ordena pagar todas las prestaciones dejadas de percibir	Si la empresa conocía el estado de embarazo y se vence el contrato: Debe acudir al inspector del trabajo para determinar si las causas del contrato siguen o no vigentes. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación ; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato desaparecen	Si subsisten las causas del contrato, se deberá extender por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores.
			Si no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.
Prestación de Servicios	Está sujeto a que se pruebe la existencia de un contrato realidad, que será decidido en la tutela. Si existiere la prueba de un contrato realidad se llevaran a cabo las mismas acciones que en el contrato a término fijo.		
De Carrera	Si el cargo ocupado por una mujer embarazada sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas:	(i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtir el cargo de la mujer embarazada o lactante	(ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que

		por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad;	la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.
Tipo de Contrato	Hipótesis 1	Hipótesis 2	Hipótesis 3
Libre nombramiento y remoción	Cuando se trata de cargos de libre nombramiento y remoción hay que distinguir dos hipótesis:	si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir,	Si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.
De carrera en liquidación	Cuando se trata del cargo de una trabajadora de carrera administrativa que es suprimido por cuenta de la liquidación de una entidad pública o por necesidades del servicio, se configuran las siguientes hipótesis:	en el caso de la liquidación de una entidad pública, si se crea con posterioridad una entidad destinada a desarrollar los mismos fines que la entidad liquidada, o se establece una planta de personal transitoria, producto de la liquidación, habría lugar al reintegro en un cargo igual o equivalente y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir;	Si no se crea una entidad con mismos fines o una planta de personal transitoria, o si el cargo se suprimió por necesidades del servicio, se deberá ordenar el pago de los salarios y prestaciones hasta que se configure el derecho a la licencia de maternidad.

Tabla No. 3: Comparación de contratos – Hipótesis fácticas

Fuente: Realizado por los autores de la monografía, fundamento sentencia SU-070 del 2013

Fuero de maternidad contrato de aprendizaje

A nivel normativo es escasa la regulación puntual para el caso de aprendiz en estado de embarazo, ya que la única norma al respecto es el acuerdo SENA número 015 de 2003, en el que se establece que una de las causales de suspensión del contrato de aprendizaje es la licencia de maternidad, y que la empresa patrocinadora solamente está en la obligación de cancelar los

aportes de la Seguridad Social en Salud y de retomar la relación de aprendizaje una vez vencido el término.

Debido a la casuística (demandas o tutelas), la regulación en Colombia correspondiente al fuero de maternidad de aprendices en estado de embarazo vinculadas a una empresa patrocinadora mediante contrato de aprendizaje, se refiere a pronunciamientos de la Corte Constitucional en sentencias T-906 de 2007 y T-174 de 2011.

Antes del pronunciamiento de la Corte Constitucional en sentencia T-906 de 2007, la posición de la Corte es clara en lo relacionado a la protección de la mujer embarazada que se encuentra laborando, partiendo de fundamentos de derechos, garantías y protección establecidos en la Constitución, normas internas, jurisprudencia, normatividad internacional, y la doctrina,

La Corte Constitucional en providencia del año 2006 determinó el **principio de la estabilidad en el empleo aplicable a todos los trabajadores independientemente de la modalidad de contrato**: *“en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva”* y también se afirmó que para la mujer embarazada menos importa la clase de contrato que haya suscrito pues en este caso opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal (T-1003, 2006).

Teniendo en cuenta lo anterior se podría interpretar que dicha protección cobija el contrato de aprendizaje ya que es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral; sin embargo para el caso de las aprendices en estado de embarazo vinculadas por contrato de aprendizaje la terminación de contrato se podía dar ya que ellas no gozaban de estabilidad laboral reforzada con el fundamento de que el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral.

Sentencia T-906 de 2007 - Fuero de maternidad en el contrato de aprendizaje

Posteriormente en el año 2007 la Corte Constitucional se pronuncia por primera vez en relación a la estabilidad laboral reforzada en sentencia T-906 de 2007, determinó para el caso de aprendices embarazadas vinculadas por contrato de aprendizaje, "que en la relación de aprendizaje también prevalece la protección constitucional reforzada de la mujer embarazada"

A lo anterior se resalta y se analiza la decisión de la Corte "que en la relación de aprendizaje también prevalece la protección constitucional reforzada de la mujer embarazada", se infiere que las aprendices con contrato de aprendizaje que se encuentren en estado de embarazo, gozaran de protección; y en razón a que existe vacío jurídico al respecto en la Ley 789 de 2002 y sus normas reglamentarias al no establecer alguna protección a ese tipo o modalidad de contrato, la Corte determina que prevalece lo establecido en la Constitución Política especialmente en los artículos 43 y 53 que reconocen especial protección a la mujer embarazada.

Ahora bien, resulta necesario aclarar ¿qué clase de protección se le reconocerá? aquí se analiza la decisión de la Corte:

En consecuencia, en el contrato de aprendizaje, tan pronto la empresa es informada del embarazo de la aprendiz, se presume, al igual que en los demás relaciones laborales, que la no continuación o no renovación del contrato es discriminatoria y que se debe al embarazo, cuando ello tiene lugar dentro del período cubierto por el fuero de maternidad, salvo que la empresa demuestre la existencia de una causal objetiva que justifique su decisión (T-906, 2007)

Si bien la Corte Constitucional no da fundamentos profundos a su decisión, se considera que ella buscó encuadrar el ámbito más adecuado que permita la protección de la aprendiz embarazada, situación que debe ser abordada por los jueces en virtud de sus funciones como lo ha manifestado la misma Corte en sentencia T-067 de 1994

corresponde al juez desentrañar el sentido de los términos usados por el legislador para hacerlos acordes con los postulados constitucionales -entenderlos a la luz de la Constitución y no a espaldas de ella- y lograr que mediante sus providencias se haga viva y actuante la idea del

Estado Social de Derecho. Debe, pues, completar la tarea del legislador y suplir la visión constitucional de éste, en especial cuando se trata de poner en práctica disposiciones expedidas con anterioridad a la vigencia de la Carta, aunque para ello deba pasar por encima de interpretaciones literales y formalistas del orden legal, pues su compromiso fundamental es con la Constitución (T-067, 1994)

Teniendo en cuenta que no hay norma puntual al respecto, y que el contrato de aprendizaje hace parte del Código Sustantivo de Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950) como un tipo especial de vinculación laboral, la Corte relaciona ese específico caso a otras situaciones parecidas para conocer qué clase de decisiones se toman en dichos casos, a lo cual la Corte concluye: "la no continuación o no renovación del contrato es discriminatoria y que se debe al embarazo", sustentado en que para esas relaciones laborales se dispone:

Artículo 239, subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990 (Código Sustantivo del Trabajo),

Prohibición de despedir.

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado.

Adicionalmente, el artículo 240 preceptúa:

Permiso para despedir.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.
2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

Expuesto lo anterior, La Corte Constitucional en la sentencia T-906 de 2007 por analogía reconoce por primera vez la estabilidad laboral reforzada a la aprendiz embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje.

Sentencia T-174 de 2011 - Fuero de maternidad en el contrato de aprendizaje

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

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

aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad. (ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre. (iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. Esta Sala concluye que a pesar de que el contrato de aprendizaje no tiene la connotación del contrato laboral, para aquellos casos en los cuales los sujetos de amparo son la madre gestante y el niño que está por nacer, por la categoría de especialidad que tiene el contrato de aprendizaje, algunos de sus elementos son trasladados al ordenamiento laboral generándose la activación inmediata del fuero por maternidad. (T-174, 2011).

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

En esta dimensión el principio de la solidaridad se despliega como un deber que pesa en cabeza del Estado y de todos los habitantes del país. Yendo en el primer caso de lo público hacia lo privado, al tiempo que en el segundo del núcleo familiar hacia el ámbito social, en una suerte de concatenaciones dialécticas que deben tener siempre a la persona como razón y fin último. El deber de solidaridad en cabeza del Estado Social de Derecho es inherente a su existencia y cualificación en la esfera de cumplimiento de sus fines esenciales, al paso que en cabeza de los particulares el deber de solidaridad es exigible en los términos de ley (C-459, 2004).

De lo anterior si el principio de solidaridad está en cabeza del Estado, ¿por qué la Corte en la sentencia T-174 de 2011 no exime a la empresa patrocinadora y obliga al Estado la prestación integral de protección?

A lo anterior es necesario traer a colación el artículo 43 de la Constitución Política "Art. 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.**". Para el precitado caso el Estado sí encabeza la protección la cual consiste en que se:

(...) garantice su permanencia en el empleo, para así poder obtener los correspondientes beneficios tales como salarios y prestaciones, de manera que se proteja a la madre trabajadora y al niño que está por nacer.", y por decisión de la Corte obliga a la empresa patrocinadora hacer efectiva dicha protección

Nuevamente salta la inquietud expuesta anteriormente "*en cabeza de los particulares el deber de solidaridad es exigible en los términos de ley.*", y como se evidencia para el citado caso no existe una Ley que exija a las empresas patrocinadoras expresamente la protección de aprendices embarazadas vinculadas por contrato de aprendizaje. Sin embargo, esta obligación puede ser exigida por el juez constitucional cuando están siendo vulnerados derechos fundamentales

Colombia es un Estado Social de Derecho, basado entre otros, en los principios de igualdad y solidaridad, que además son pautas de comportamiento para los particulares; que pueden ser exigidas directamente en algunos casos excepcionales por el juez constitucional, cuando su omisión implica la vulneración de derechos fundamentales de otras personas en estado de indefensión (T-342, 2014)

Situación que se presentó para el caso de la sentencia T-174 de 2011, ya que se estaba haciendo referencia a una mujer embarazada que cuenta con especial protección constitucional, y dispone la Corte las obligaciones respectivas a la empresa patrocinadora. Asimismo con relación a la obligación de los particulares por solidaridad la Corte se ha pronunciado

En contraste, tal extensión puede imponer cargas importantes a los empresarios, pero su intensidad no es de tal magnitud que justifique la desprotección y discriminación de un grupo que ostenta el derecho a una especial protección constitucional (T-881, 2012)

Con relación a la decisión estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, nos remitimos al análisis realizado anteriormente a la sentencia T-906 de 2007, "se puede inferir que la Corte reconoce estabilidad laboral

reforzada en lo concerniente a maternidad en aplicación al derecho de igualdad, por lo tanto el contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo se equiparan en dicho caso",

Así mismo la Corte en el caso objeto de análisis respecto del contrato de aprendizaje resalta

Esta Sala considera necesario señalar que a partir del momento en que se da el fenómeno natural de la concepción durante cualquier relación laboral, sin importar la vinculación, nace el fuero por maternidad. En esa medida, dicha protección se debe desarrollar en pro del amparo de la madre trabajadora y del niño que está por nacer, tal y como lo señala la Constitución. (T-174, 2011) (Cursiva fuera del texto)

Se resalta que en casos especiales como el que es de interés en este trabajo, en determinado momento, esta protección hace necesario que la aprendiz sea vinculada en la misma empresa que tenía el contrato de aprendizaje, pero mediante otro tipo de contrato laboral por circunstancias de tiempo, cuando la vinculación de la aprendiz ha alcanzado el límite máximo permitido de 2 años, y por lo tanto tendrán la calidad de trabajadoras, y tendrán los derechos y garantías que le competen.

Línea Jurisprudencial estabilidad laboral reforzada por maternidad

A continuación un breve resumen acerca de las líneas jurisprudenciales y la enumeración de etapas relevantes de la misma:

Una línea jurisprudencial es un análisis sistemático de sentencias relacionadas, emitidas por un operador jurídico; dicho análisis tiene como inicio un problema jurídico que encuentra fundamento de resolución en una o varias sentencias, sin embargo el inicio se da cuando el investigador determina una de esas providencias como punto de partida; para lograr una línea jurisprudencial integral es necesario comenzar por la sentencia más reciente a la fecha en que se empieza la investigación hasta llegar a la más antigua o en otras palabras hasta llegar a la

primera sentencia que dicho operador proclamó con respecto al problema jurídico; lo cual en la medida que se desarrolla dicho análisis se van estructurando una serie de etapas consideradas relevantes y que son determinantes en el producto final.

Dentro de las etapas más relevantes están:

- Sentencia Arquimedica o punto Arquimedico de apoyo: Es una sentencia con la que el investigador da solución a un problema jurídico. Con ella inicia su investigación y la estructuración de una telaraña que entrelaza otras sentencias que conformaran la línea.
- Sentencias fundadoras de línea: Primer fallo o pronunciamiento proferido por el operador jurídico en relación al problema jurídico objeto de investigación, en los que a falta de precedentes se establecen posiciones ajustadas a derecho dentro de los marcos normativos y especialmente supremacía al marco constitucional.
- Las sentencias hito o consolidadoras de línea: Son aquellas en las que el operador jurídico define una subregla de derecho al que en comienzo fue establecido por la sentencia fundadora de línea. Con ello se busca establecer posiciones, consideraciones y decisiones más maduras y estables ajustadas a derecho dentro de los marcos normativos y especialmente supremacía al marco constitucional.
- Sentencia dominante: Sentencia del operador jurídico que contiene consideraciones integrales y robustas del problema jurídico en cuestión, es una sentencia que cuando es citada sirve como precedente ya que aporta información pertinente, conducente y útil a la solución de dicho problema o conflicto de intereses.
- Las sentencias confirmadoras: Son sentencias que resuelven un problema jurídico, el operador analiza el caso y su decisión es simple, ya que simplemente hace aplicación a un principio ya establecido o ratio contenido en una sentencia anterior (precedente). Con este tipo de sentencias los jueces se ajustan a derecho ya que es obligación para ellos tener en cuenta los precedentes jurisprudenciales.

Línea jurisprudencial – Estabilidad laboral reforzada – Maternidad.

Sentencia Arquimedica T-174 de 2011 - Magistrado ponente Jorge Iván Palacio:

Esta es una de las dos sentencias que figuran como precedentes jurisprudenciales de fuero de maternidad de mujer aprendiz en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, y a quien la empresa patrocinadora le termina el contrato.

Sentencia Fundadora T-527 de 1992 - Magistrado ponente Fabio Morón Díaz:

Mujer en estado de embarazo Trabajadora del Departamento Administrativo de seguridad –DAS-, que en marzo 11 de 1992 mediante resolución número 1272 fue declarada insubsistente al cargo de JEFE DE SECCION Grado 14 que venía desempeñando desde abril 3 de 1991, Instaure acción de tutela en contra del DAS por violación al debido proceso artículo 29 y protección a la maternidad artículo 43 de la constitución política.

Considera vulnerado el derecho al debido proceso en razón a que *"conforme al Decreto 2147 de Septiembre 19 de 1989, en su artículo 42, sólo podía ser desvinculada del servicio por las causales indicadas en el Artículo 33 del decreto 2146 de 1989 y según el procedimiento del artículo 44..."*; y vulneración a la protección a la maternidad ya que al momento del despido se encontraba en embarazo. La mujer solicita reintegro al cargo,

Sin embargo la Corte Constitucional niega la tutela considerando

Con relación al debido proceso Art. 29 C. P. La tutela no procede *"cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*. Sobre el particular la Corte consideró: En relación a disponer de otro medio judicial *"la peticionaria tuvo la oportunidad de acudir a otra vía judicial, en procura del reintegro deseado y de corregir la presunta violación del Derecho al Trabajo, toda vez que la decisión de la administración le fue comunicada oportunamente, según se observa dentro del expediente"*. En relación de evitar un perjuicio irremediable *"Además, la violación del derecho cuyo amparo solicita, originó un daño que se encuentra consumado, ya que la interesada está desvinculada del cumplimiento de las funciones que desempeñaba; por lo que, es también*

improcedente la acción, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991”.

En referencia a la protección de la maternidad Art. 43 C. P. *“Finalmente, el carácter programático de la "especial asistencia y protección" que el Estado debe brindar durante el embarazo y después del parto; así como la ubicación de la norma contentiva de este predicado (Art. 43) dentro del Capítulo 2 del Título II referente a los derechos sociales, económicos y culturales, indican perfectamente el carácter no fundamental del derecho que se pretende hacer valer, y por ende, la improcedencia de la Acción de Tutela en el caso concreto que se examina”.* (T-527, 1992)

Sentencias Hito:

T-119 de 1997 - Magistrado ponente Eduardo Cifuentes Muñoz: La corte admite otra situación procedente para admitir la acción de tutela como mecanismo de protección, *“el caso en que se encuentre amenazado el mínimo vital de la madre gestante y la vida del que está por nacer”.*

En esta sentencia la corte niega la tutela considerando que la actora no aportó pruebas de la situación económica y del peligro de la vida de la madre y del que está por nacer. (T-119, 1997)

T-373 de 1998 - Magistrado ponente Eduardo Cifuentes Muñoz: La corte determina que la constitución le otorga a la mujer en estado de embarazo una protección iusfundamental

Algunos de los derechos constitucionales de la mujer embarazada son, adicionalmente, derechos fundamentales. Así por ejemplo, la jurisprudencia constitucional ha indicado que el derecho a recibir el pago oportuno de la remuneración o del subsidio alimentario cuando ello tiende a la satisfacción del mínimo vital de la mujer embarazada - y, en consecuencia, a la protección

integral de la familia y a la adecuada gestación del nasciturus - constituye un derecho constitucional fundamental.

Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que aparece, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad". Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión. (T-373, 1998)

En esta sentencia la corte niega la tutela, considerando que las casusas que originaron la contratación no permanecen o no subsisten a la terminación del contrato es decir fueron de carácter temporal.

T-426 de 1998 - Magistrado ponente Alejandro Martínez Caballero: La Corte en un caso de terminación de contratos a término fijo de mujeres embarazadas, por el hecho de llegar la fecha de terminación no es justa la causa de terminación si aún subsisten las causas de la contratación inicial. La Corte considera

¿La terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada? La Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. El arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, "a éste se le deberá garantizar su renovación". Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple

con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo. (T-426, 1998)

En esta sentencia la corte niega la tutela, considerando que las causas que originaron la contratación no permanecen o no subsisten a la terminación del contrato es decir fueron de carácter temporal. La corte considera:

Llegar a esa conclusión, pues en los dos casos el contrato de trabajo dispone que la labor a prestar será la de atender el incremento de las ventas, lo cual equivale a una función temporal que demuestra la discontinuidad de la tarea. Sin embargo, la intención patronal de dar por terminado el contrato por causa diferente al embarazo es más clara en el caso de la señora Gallardo, como quiera que un mes antes del vencimiento del contrato, y aún sin que ella misma conociera su estado, la empresa comunicó la terminación del mismo (T-426, 1998)

Sentencia T-362 de 1999 - Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra: El aviso previo de la mujer trabajadora sobre su estado de embarazo, con el fin de cumplir el requisito de que el empleador tenga conocimiento de tal estado, puede estar subsanado cuando el empleador a conocido de dicho estado por otras circunstancias en este caso el embarazo era notorio, la corte considero

Si bien es cierto que la actora no informó a la entidad sobre su estado, como lo señala expresamente en tal declaración, también es cierto que en una mujer con cinco o seis meses de embarazo, se han producido los suficientes cambios físicos que convierten tal estado en un hecho notorio.

Es asunto distinto el hecho de que, en este caso, el embarazo de la demandante era notorio y debió ser protegido por los jueces de instancia, la desvinculación que se hizo, en violación de la ley que protegía la situación de la actora. (T-362, 1999)

Sentencia T-501 de 2004 Magistrada ponente Clara Inés Vargas Hernández: La Corte Constitucional considera que la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad es

una medida de protección aplicable para las mujeres trabajadoras independientemente del contrato que hayan suscrito.

Así, la Corte ha precisado que independiente de la clase de contrato que soporte la relación de trabajo de la mujer en embarazo, opera la prohibición de terminar unilateralmente el contrato respectivo, por causa o con ocasión del mismo, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesto permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia (T-501, 2004)

Sentencia T-095 de 2008 - Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto: La Corte determina que el preaviso u obligación de notificar al empleador por parte de la trabajadora sobre su embarazo no puede tomarse de manera rígida.

Así las cosas, aun cuando la trabajadora no le haya comunicado al empleador su estado, si resulta probado mediante constancia médica que la mujer quedó embarazada durante la vigencia del contrato laboral, debe el empleador cumplir con sus obligaciones y garantizar el reconocimiento y pago de todas las prestaciones derivadas del fuero de maternidad (T-095, 2008)

Sentencia T-487 de 2006 - Magistrado Ponente Jaime Araujo Rentería: En esta sentencia se consideran otras formas por las cuales el empleador puede llegar a conocer del embarazo de una trabajadora *“se contemplan algunas hipótesis según las cuales aun si la trabajadora no notifica formalmente al empleador, se entiende que este tiene conocimiento de su estado de gravidez, esto es, cuando i) sea un hecho notorio, o ii) la trabajadora debe ausentarse temporalmente de sus laborales por embarazo y presentó a su empleador una certificación médica donde se señale claramente el estado de gravidez”*.

Sentencias confirmadoras: Ejemplos

AÑO	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
SENTENCIAS	T-232	T-375	T-311	T-161	T-028	T-063	T-176	T-002	T-056	T-528
	T-315	T-406	T-367	T-206	T-113	T-149	T-385	T-014	T-145	T-824
	T-362	T-778	T-1201	T-308	T-167	T-416	T-228	T-021	T-221	T-964

Sentencia Dominante: C-470 de 1997 - Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero

Capítulo III

Herramientas jurídicas de protección para aprendiz en estado de embarazo con contrato de aprendizaje

Colombia se instituyó como un Estado social de derecho a partir de la Constitución de 1991, calificativo que busca darle trascendencia y especial atención a las demandas sociales que en principio deben ser atendidas por el Estado (Estado Bienestar) “...Desde este punto de vista el Estado social puede ser definido como el Estado que garantiza estándares mínimos de salario, alimentación, salud, habitación, educación, asegurados para todos los ciudadanos bajo la idea de derecho y no simplemente de caridad (H.L. Wilensky, 1975)” (T-406, 1992); y en segundo lugar pero en igual grado de importancia por los particulares o la Nación², y así alcanzar los fines y anhelos plasmados en la Constitución.

Por lo tanto, el caso de una mujer aprendiz en estado de embarazo, se encuentra dentro de las demandas sociales encausadas hacia la protección de la mujer y al que está por nacer, especialmente en garantizarles derechos como a la vida, al trabajo, a la igualdad, la educación, la seguridad social, al debido proceso, la no discriminación, la justicia, entre otros; protecciones y reconocimientos que son de especial interés para el Estado, el Derecho, los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta que en el contrato de aprendizaje, como ya se ha visto en los capítulos precedentes, cuando la titular es una aprendiz en estado de embarazo, se le debe amparar un fuero de maternidad que genera la estabilidad laboral reforzada, pues la especial protección a la mujer en estado de embarazo busca no solo protegerla a ella sino también al(los) hijo(s) que está por nacer; por lo tanto se hace necesario que se den unas garantías que permitan la adecuada gestación y los cuidados necesarios desde el momento de la concepción, el parto, y postparto; así lo expresa la Corte Constitucional:

² “por “nación” entendemos la organización de un “pueblo”, arraigado en un “país”, a los fines de alcanzar solidariamente la realización humana.” <http://www.eldescamisado.org/puena.php>

La mujer es portadora y dadora de vida, merece toda consideración desde el mismo instante de la concepción. Así es que por la estrecha conexión con la vida que está gestando, toda amenaza o vulneración contra su derecho fundamental es también una amenaza o vulneración contra el derecho del hijo que espera (T-179, 1993)

Sin embargo, en determinados casos se presenta que la empresa patrocinadora da por terminado el contrato de aprendizaje aludiendo la causal de vencimiento del término de duración, desconociendo el fuero otorgado a la mujer embarazada quien es sujeto de especial protección; del mismo modo se encuentran las entidades garantes que incurren en este desconocimiento, emitiendo conceptos que van en contra del derecho reconocido por vía jurisprudencial; y lo más importante, las aprendices que por el desconocimiento de sus derechos acatan esas decisiones.

Por esto, a continuación se hace una comparación de casos de conceptos emitidos por el Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, en contraste con la jurisprudencia de la Corte Constitucional puntual al tema; pues la Corte ha determinado la existencia de la protección especial a la mujer embarazada (fuero de maternidad), la cual es aplicable a todos los contratos que generen una relación laboral; y de acuerdo a las sentencias T-906 de 2007 y T-174 de 2011, en los contratos de aprendizaje las aprendices en estado de embarazo gozan de nuevas garantías en la relación laboral, ya que el contrato se equipara a un contrato ordinario de trabajo en lo concerniente al fuero de maternidad.

Para lo anterior, se enuncia la pregunta problema; luego se describe en una tabla los puntos de vista que se encuentran en contradicción, para entrever las posibles soluciones a la discrepancia jurídica.

¿Tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada la mujer embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje, cuando este llega a su terminación?

Tabla No. 4: Casos conceptos entidades del Estado y Corte Constitucional

CONCEPTO	SUSTENTO	DECISION	SUSTENTO
Niega el derecho, teniendo en cuenta el régimen legal y la diferencia entre contrato de aprendizaje y contrato ordinario de trabajo	■ 08745/2004	Concede el derecho, teniendo en cuenta los principios constitucionales de la igualdad, dignidad humana, mínimo vital y ampara la madre gestante y al niño que está por nacer	● T-906/2007
	★ 00284/2006		● T-174/2011
	★ 104537/2008		
	★ 202522/2008		

Convenciones: ■ Servicio Nacional de aprendizaje –SENA-
 ★ Ministerio de la Protección social
 ● Corte Constitucional

Tabla No. 4: comparación decisiones Corte Constitucional Vs conceptos Entidades del Estado

Fuente: Realizada por los autores de la monografía

Conceptos errados entidades del estado

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

- Concepto N° 08745 Marzo 24 de 2004

El Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA-, es la entidad del Estado más importante en educación técnica y tecnológica, entidad que tiene convenios con empresas e instituciones ya sean públicas o privadas, a las cuales los aprendices se presentan para realizar la etapa práctica, y cuya vinculación se realiza a través del contrato de aprendizaje; sin embargo, en esta entidad al igual que en el Ministerio de la Protección Social, se evidencia el desconocimiento de derechos, y la falta de solidaridad para con las aprendices en estado de embarazo vinculadas mediante contrato de aprendizaje, como se demuestra en los siguientes apartes del concepto en mención:

(...) Por tal razón, si el término de ejecución del contrato de aprendizaje ya se ha cumplido, el vínculo contractual se ha extinguido y la empresa patrocinadora no tendrá legalmente la obligación de asumir ningún tipo de compromiso con posterioridad a la fecha de terminación del contrato.

De lo anterior se infiere que si la aprendiz termina su etapa práctica antes de dar a luz, se dará por terminado el contrato de aprendizaje por justa causa y la empresa legalmente no tendrá la obligación de asumir ningún tipo de compromiso con posterioridad a la fecha de terminación del contrato (Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, 2004)

En este concepto la única garantía que reconoce el SENA, es que si en el desarrollo del contrato de aprendizaje se produce el alumbramiento, se interrumpe el contrato por el término de la licencia de maternidad y únicamente tendría como responsabilidad la empresa patrocinadora consignar al Sistema de Seguridad Social en Salud.

Al anterior concepto, la Corte Constitucional se pronunció en Sentencia T-906 de 2007 así:

A pesar de las facultades asignadas al SENA en materia de regulación del contrato de aprendizaje, dicho concepto se contrapone a la protección reconocida por la norma superior y la jurisprudencia ocasionando una vulneración palpable tanto a los derechos fundamentales de las mujeres en estado de embarazo que son desvinculadas del contrato de aprendizaje en situación de indefensión como a los del niño que está por nacer. (T-906, 2007)

- Concepto N° 422 de 2014

Igual a lo expuesto anteriormente, pero con fecha más reciente, nuevamente el SENA desconoce los pronunciamientos jurisprudenciales, y permite la vulneración de derechos de las aprendices, cuando esta entidad debe ser garante de ellas y del contrato de aprendizaje *“Por otra parte, sobre la estabilidad laboral reforzada por el fuero maternal que protege a las trabajadoras embarazadas, no aplica en este caso ya que el contrato de aprendizaje NO es un contrato de trabajo, por ende no se sujeta la empresa patrocinadora a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos 239,240 y 241 del Código Laboral.*

Sobre el particular, el Ministerio de la Protección social en concepto 104537 y 202522 del Área Jurídica, estableció:

(...) Así las cosas, al no ser el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo, tampoco existirá para la aprendiz embarazada la estabilidad laboral reforzada que la jurisprudencia constitucional ha denominado “Fuero de Maternidad”, así como tampoco existirá para la aprendiz embarazada la estabilidad laboral reforzada que la jurisprudencia constitucional ha denominado “Fuero de maternidad”, así como tampoco estaría sujeta la empresa patrocinadora a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos 239, 240, 241 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Por lo tanto, si la etapa lectiva y de práctica se termina durante el periodo de embarazo sin que haya operado la suspensión antes citada, simplemente operara la terminación del contrato de aprendizaje por sustracción de materia, pero el simple hecho del estado de embarazo no interrumpe la continuidad del periodo de práctica ni es causal “per se” de la terminación de esta misma, de manera tal que la aprendiz debe pactar con su patrocinador la suspensión del contrato de aprendizaje y el reinicio del mismo, hasta que culmine su formación (lectiva y práctica)”.

Ministerio de la Protección Social

- Concepto N° 00284 Enero 18 de 2006

En este concepto, el Ministerio de la Protección Social se limita a citar el concepto 08745 del SENA anteriormente expuesto, con lo que deja en claro que no reconoce ningún tipo de derecho para la aprendiz en estado de embarazo al término de su contrato de aprendizaje.

La posición del Ministerio y del SENA son totalmente contradictorias con la jurisprudencia de la Corte Constitucional en relación a:

1. A que el contrato de aprendizaje se equipara a un contrato laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad.
2. A la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la aprendiz en estado de embarazo.
3. Al principio de solidaridad.

4. A la garantía de proteger y reconocer derechos, especialmente los denominados derechos fundamentales.
5. Cumplimiento a la finalidad del Estado Social de Derecho

- Concepto N° 104537 Abril 21 de 2008

En este concepto, el Ministerio de la Protección Social, luego de transcribir el artículo 30 de la Ley 789 del 2004, el cual define las características especiales del contrato de aprendizaje, se dispone a rendir el concepto acerca del fuero de maternidad para la aprendiz embarazada en los siguientes términos:

Así las cosas, al no ser el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo, tampoco existiría para la aprendiz embarazada la estabilidad laboral reforzada que la jurisprudencia constitucional ha denominado “Fuero de maternidad”, así como tampoco estaría sujeta la empresa patrocinadora a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo. (Concepto 104537, 2008)

Lo anterior, no solo va en contradicción al derecho reconocido por vía jurisprudencial de la Corte Constitucional, sino además deja en claro el desconocimiento de las instituciones del Estado garantes del área que lideran, en este caso el área laboral.

- Concepto N° 202522 julio 18 de 2008

En el presente concepto, el Ministerio, además de desconocer el derecho que tendría la aprendiz, pues ya existía la primera sentencia de la Corte Constitucional (estudiada a continuación), manifiesta que la aprendiz, luego de ser desvinculada de la empresa, debe continuar realizando aportes a la Seguridad Social en Salud como trabajadora independiente, es decir, según el Ministerio, la mujer embarazada debe tener una carga adicional a pesar de quedarse sin ningún ingreso por concepto de apoyo de sostenimiento:

(...) Por lo manifestado, la empresa patrocinadora no se encontraría obligada a prorrogar el contrato de aprendizaje, pues ello no está legalmente dispuesto. Teniendo en cuenta que el contrato terminará antes de la fecha del parto, ella debería continuar haciendo las cotizaciones a la EPS que actualmente se encuentra afiliada, a partir de la fecha de terminación del contrato de aprendizaje, vinculándose como trabajadora independiente, cancelando directamente el valor total del valor de dicha cotización, en aras de no perder el derecho que le pueda asistir al pago de la licencia de maternidad y garantizar así, la prestación de los servicios médico asistenciales, para ella y para el que está por nacer. (Concepto 202522, 2008)

Cabe anotar, que los precedentes conceptos no tienen carácter vinculante, es decir, no son de obligatorio cumplimiento según el Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en vigencia a partir del 1 de Enero del año 2015, y hasta que se expida la normatividad aplicable; según concepto del Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Radicación No. 2243 de 28 de enero de 2015, Consejero Ponente, Dr. Álvaro Namén Vargas.

El precedente jurisprudencial

Las sentencias de la Corte Constitucional, deben ser tenidas en cuenta por los operadores jurídicos como precedente judicial, y para el caso de mujeres embarazadas vinculadas mediante contrato de aprendizaje, los precedentes son las sentencias Corte Constitucional T-906 de 2007, Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo, y Sentencia Corte Constitucional T-174 de 2011, Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio

Sin embargo, los efectos de las sentencias T o de Tutela, son únicamente entre las partes (inter partes), es decir entre los que denuncian la violación de los derechos fundamentales y a quien se les imputa dicha violación; mas no son vinculantes para las empresas patrocinadoras no mencionadas en ellas; pero sí son vinculantes para los jueces de la republica que conozcan acciones de tutela en circunstancias iguales o similares pues

La ratio decidendi de las sentencias de la Corte Constitucional, en la medida en que se proyecta más allá del caso concreto, tiene fuerza y valor de precedente para todos los jueces en

sus decisiones, por lo que puede ser considerada una fuente de derecho que integra la norma constitucional (T-292, 2006)

Esto con el fin de crear unificación en materia de interpretación de la Constitución y garantizar un tratamiento de igualdad ante la ley. Por esto, se hace necesario establecer la ruta jurídica opcional que puede seguir una mujer embarazada que considere su situación actual acorde con lo descrito a lo largo del presente trabajo:

Fundamentos de Derecho – Normas internas

Tabla No. 5: Fundamentos de Derecho – Constitución Política de Colombia de 1991

Normatividad	Artículos de Interés	A Destacar
Constitución Política Colombia 1991 – y el Estado Social de Derecho	Preámbulo, Artículo 1, 2, 13, 22, 27, 350 y 366	Artículo 1 ...Colombia es un Estado social de derecho, 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
Constitución Política Colombia 1991 – y el Trabajo	Artículos 1, 25, 26, 53 y 54	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
Constitución Política Colombia 1991 – La Enseñanza o Aprendizaje	Preámbulo, Artículos 27 y 67	Artículo 67 La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.
Constitución Política Colombia 1991 – Protección a la Mujer	Preámbulo, Artículo 13, 43 y 53	Artículo 43 ...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. El Estado apoyará de

		manera especial a la mujer cabeza de familia.
Constitución Política Colombia 1991 – Bloque Constitucional	Artículos 93 y 94	Artículo 93 Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.
Constitución Política Colombia 1991 –Aplicación de los Derechos	Artículos 29, 85, 86, y 87	Artículo 85 Son de aplicación inmediata los derechos consagrados en los artículos 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 37 y 40.

Tabla No. 5: Fundamentos de Derecho – Constitución Política de Colombia de 1991
Fuente: Realizado por los autores de la monografía.

Tabla No. 6: Fundamentos de Derecho – Leyes y Decretos

Normatividad	Artículos de Interés	A Destacar
Ley 129/1938		Ratifica convenio OIT 3 de 1921 “Protección maternidad antes y después del parto”.
Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 agosto 5 de 1950)	Artículos 57, 58, 62, 63, 236, 237, 238, 239, 240, 241	Artículo 239: Prohibición de Despedir. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente...
Ley 50/1990		La maternidad gozará de la protección especial del Estado
Ley 100/1993	Artículo 162	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral: Art. 162.- Plan de salud obligatorio.....El sistema general de seguridad social de salud crea las condiciones de acceso a un plano obligatorio de salud para todos habitantes del territorio nacional antes del año 2001. Este plan permitirá la protección integral de las familias a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.

Decreto 806/1998	Artículo 2	Artículo 2°. Definición. En desarrollo de los artículos 48 y 49 de la Constitución Política, el Estado garantiza el acceso a los servicios de salud y regula el conjunto de beneficios a que tienen derecho los afiliados como servicio público esencial, con el propósito de mantener o recuperar su salud y evitar el menoscabo de su capacidad económica derivada de incapacidad temporal por enfermedad general y maternidad.
Ley 755/2002	La Ley en general	Licencia remunerada de paternidad - Ley María: Artículo 1°. Modificase el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.
Ley 789/2002	Artículos 30 a 41	Artículo 30: Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral,.....
Decreto 933/2003	El Decreto en General	Artículo 2: Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: ...
Ley 823/2003	La Ley en general	Igualdad de oportunidades para las mujeres: Artículo 7°. Conforme a lo dispuesto por el artículo 43 de la Constitución, la mujer gozará de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Para el cumplimiento de esta obligación, el Gobierno Nacional diseñará planes especiales de atención a las mujeres no afiliadas a un régimen de seguridad social.

Ley 1098 de 2006 - Código Infancia y La Adolescencia	La Ley en General en caso que sean menores de edad	Artículo 116: Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.
Ley 1233/2008	Art. 3	Artículo 3: Derechos Mínimos Irrenunciables...Las Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado cumplirán las disposiciones legales vigentes en lo que tiene que ver con la protección al adolescente trabajador y la protección a la maternidad”.

Tabla No. 6: Fundamentos de Derecho – Normas Internas (Leyes y Decretos)
Fuente: Realizado por los autores de la monografía.

Tabla No. 7: Fundamentos de Derecho – Jurisprudencia

Jurisprudencia	Artículos de Interés	A Destacar
Corte Constitucional	Sentencias T-906/2007 T-174/2011	T - 906 de 2007 Considera esta Sala, entonces, que en la relación de aprendizaje también prevalece la protección constitucional reforzada de la mujer embarazada. En consecuencia, en el contrato de aprendizaje, tan pronto la empresa es informada del embarazo de la aprendiz, se presume, al igual que en las demás relaciones laborales, que la no continuación o no renovación del contrato es discriminatoria y que se debe al embarazo, cuando ello tiene lugar dentro del período cubierto por el fuero de maternidad, salvo que la empresa demuestre la existencia de una causal objetiva que justifique su decisión.

Tabla No. 7: Fundamentos de Derecho – Jurisprudencia
Fuente: Realizado por los autores de la monografía.

Derecho Internacional - Bloque Constitucional.

La Constitución de 1991 crea el Bloque de constitucionalidad (Artículos 93 y 94), el cual reconoce que las normas, tratados y convenios internacionales, hacen parte del ordenamiento nacional.

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En el caso de la mujer embarazada, trabajadora, existe un amplio número de Normas internacionales que se integran al ordenamiento interno y que protegen los derechos a su especial condición, lo anterior ratificado por la Corte Constitucional en reiteradas jurisprudencias, las cuales de carácter obligatorio deben ser tenidas en cuenta por los operadores jurídicos para las decisiones a tomar en casos de la misma índole “precedentes jurisprudenciales”.

T-1003/06 – (...) al lado de las normativas internacionales, con fuerza vinculante en nuestro ordenamiento jurídico en virtud del artículo 93 de la Constitución Política, establecen el citado deber de protección especial y la necesidad de incorporar en los ordenamientos internos mecanismos para hacerla exigible, conformando un “fuero especial de maternidad”. La jurisprudencia constitucional ha recogido las principales normas internacionales que en este sentido confieren tal protección.

Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 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, establece 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”. Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo.

Así mismo, la Constitución Política en su artículo 53, dispone que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, a lo que la Corte Constitucional se ha pronunciado:

Sentencia C-401/05, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa “No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo.

Estos, al incorporarse a la legislación interna (art. 53), son fuente principal y son aplicables directamente para resolver las controversias. Además, es importante recalcar que los convenios que integran el bloque de constitucionalidad en sentido lato orientan la interpretación de la norma suprema, y que aquellos convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto prevalecen en el orden interno. Así habrán de valorarlos especialmente los jueces y los funcionarios administrativos (C-401, 2005)

Como ejemplo de lo anterior y para el caso en estudio la Corte Constitucional se ha pronunciado:

En este orden de ideas, no solamente el Estado es responsable de proteger la vida y la salud de los asociados; estas garantías, como todos los derechos fundamentales, deben también ser resguardadas por los particulares, y se convierten por ello en su responsabilidad constitucional. Puede decirse entonces, que “la protección a la persona humana se concreta frente a los actos u omisiones tanto del estado como de los particulares.

Por tal razón, la solidaridad entraña un valor superior que sitúa la interpretación de los derechos fundamentales en la exigencia para los empleadores de asumir ciertos deberes que contribuyan a la materialización del principio de la estabilidad laboral y, por ende, la obligación de no discriminar a la mujer embarazada, garantizando la estabilidad del vínculo laboral señalada expresamente en el artículo 53 de la Carta Constitucional. (T-126, 2012)

Tabla No. 8 Fundamentos de Derecho Internacional

Normatividad	Artículos de interés	A Destacar
Declaración Universal de Derechos Humanos -	Preámbulo, Artículo 1,	Artículo 25 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado

Adoptada y proclamada Asamblea General - Resolución 217 A (III), diciembre 10 de 1948	2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 23, 25, 26, y 28	que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.
Naciones Unidas - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) Diciembre 16/1966.	Artículos 6, 7, 10, 11, 12, 1	Artículo 10 2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.
Naciones Unidas: Pacto Internacional Derechos Civiles y Políticos Diciembre 16/1966	Preámbulo, Artículos 2, 3, 6, 17, 23 y 26	Artículo 23 1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”
Naciones Unidas - Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967		ARTICULO 10. ...2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.
Convención Americana Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" – San José, Costa Rica Noviembre 7 al 22 de 1969	Preámbulo, Artículo 1. 4, 5, 11, 17, 19, 24, 25, 26. 32	“Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su

		honra o reputación”
OIT - Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras de 1975.		Artículo 8...3. Dado que la maternidad es una función social, todas las trabajadoras tendrán derecho a una protección completa en caso de maternidad, de conformidad con las normas mínimas prescritas en el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95); los gastos deberán ser cubiertos por la seguridad social u otros fondos públicos, e, incluso, por el recurso a otros medios colectivos de financiación.
Naciones Unidas - Convención Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Diciembre 18 de 1979	Preámbulo y Articulado	“Artículo 11. 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..... b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo, previo la antigüedad o beneficios sociales; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”
OIT - Recomendación R165 trabajadores con responsabilidades familiares de 1981		IV – Condiciones de empleo: (1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.
OIT - Convenio 158 de 1982		Parte II – Normas de Aplicación General; sección A Justificación de terminación; Artículo 5: Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

		<p>(d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;</p> <p>(e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.</p>
<p>Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", noviembre 17/1988</p>	<p>Preámbulo, Artículo 3, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15</p>	<p>“Artículo 6, Derecho al Trabajo</p> <p>2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.</p>
<p>Carta Organización Estados Americanos Bogotá/1948, reformada Protocolo Buenos Aires/1967, Protocolo Cartagena de Indias/1985, Protocolo Washington/1992, y Protocolo Managua/1993</p>	<p>Preámbulo, Artículo 3, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15</p>	<p>“Artículo 45</p> <p>Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:</p> <p>h) Desarrollo de una política eficiente de seguridad social,</p> <p>i) Disposiciones adecuadas para que todas las personas tengan la debida asistencia legal para hacer valer sus derechos”</p>
<p>OIT - Convenio 183 de 2000</p>		<p>Licencia de Maternidad: Artículo 4: 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al</p>

		menos catorce semanas.
OIT - Recomendación 191 de 2000		<p>Licencia de Maternidad:</p> <p>(1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.</p> <p>(2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.</p> <p>(3) Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.</p>

Otras normas de carácter internacional como referencia:

- OIT Recomendación 060 Aprendizaje (1939).
- Declaración de Filadelfia - Relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944).
- OIT Convenio 111 Discriminación (Empleo y Ocupación) (1958).
- OIT Convenio de Gobernanza 122 Sobre Política del Empleo (1966).
- Declaración OIT - Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998).

Tabla No. 8: Fundamentos de Derecho - Normatividad internacional
Fuente: Realizado por los autores de la monografía.

Ruta jurídica para la aprendiz en estado de embarazo

Los referentes normativos o fundamento legales son la Constitución Política de Colombia de 1991, normatividad interna (Leyes, Decretos), normas internacionales las cuales hacen parte del ordenamiento nacional por el bloque constitucional³ según el artículo 93 de la carta magna, jurisprudencia, y conceptos de entidades públicas pertinentes al tema de investigación.

³ “El bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes,

A continuación, se plantea tres pasos fundamentales o requisitos que debe cumplir una aprendiz en estado de embarazo, cuando se le ha dado por terminado un contrato de aprendizaje de manera unilateral por parte de la empresa patrocinadora, para que pueda hacer valer sus derechos constitucionales fundamentales o acudir a la jurisdicción:

PASOS:

1. Informar a la empresa patrocinadora del Estado de Embarazo por escrito y adjuntando la copia del examen medico.



2. Si se da por terminado el Contrato de Aprendizaje durante el embarazo: acudir ante cualquier juez de la republica, mediante una tutela

3. El juez debera analizar el caso y si es el caso ordenara el reingreso y la renovación del contrato



Cuadro desarrollado por los autores de la monografía
Fuente: Jurisprudencia de la Corte Constitucional

Informar a la Empresa Patrocinadora: Es pertinente que la aprendiz en estado de embarazo realice comunicación escrita a la empresa patrocinado en la que se encuentra vinculada, y se adjunte la copia del examen médico que así lo certifique, sin embargo, la Corte se ha pronunciado con relación al requisito sobre el cual “*el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora*”, considerando que dicho requisito ni siquiera es necesario:

(...) por ende, en la actualidad no es necesario que la mujer gestante demuestre y ni siquiera comunique su estado de embarazo al empleador con anterioridad al preaviso de la terminación del contrato o del despido, toda vez que para materializar la protección especial otorgada a las mujeres embarazadas, es importante garantizarles que la

terminación de su vínculo laboral se produzca por una justa causa, evento en el cual el empleador debe observar las ritualidades legales previstas como probar la existencia de la causal y solicitar la autorización de la autoridad de trabajo competente, y no por un acto discriminatorio en razón a su particular estado, lo cual quebrantaría el derecho a la igualdad y afectaría el pleno goce de la maternidad. Sin embargo, dicha notificación sí es necesaria para el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. (T-900, 2012).

Iniciar acción de tutela: Luego que la aprendiz en estado de embarazo haya recibido la negativa a la renovación del contrato de aprendizaje o se haya dado por terminado unilateralmente por parte de la empresa patrocinadora, puede iniciar una acción de tutela, sin embargo, la jurisprudencia ha establecido unos requisitos previos para que esta pueda ser procedente:

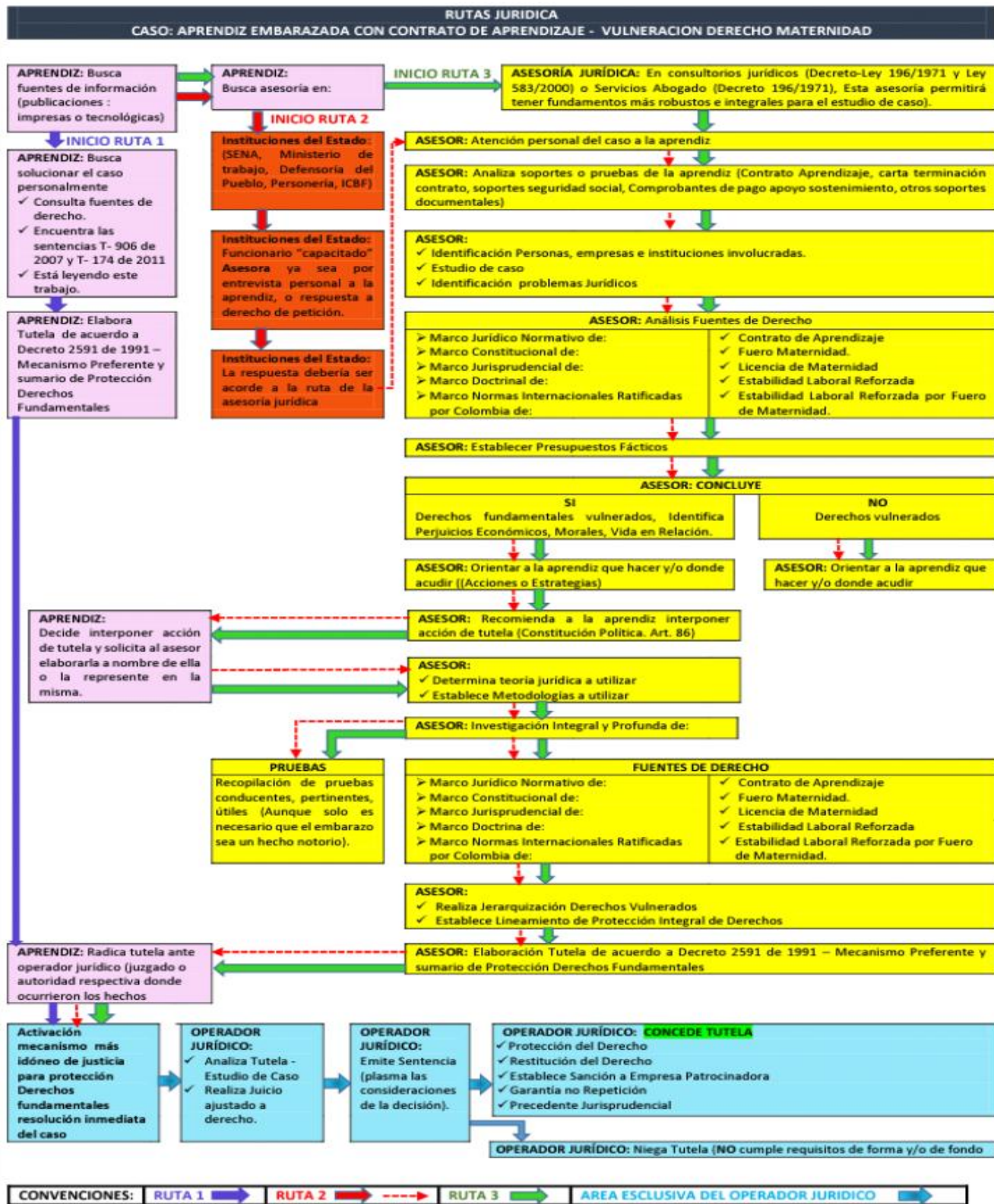
1. La empresa patrocinadora debe conocer el estado de embarazo de la aprendiz.
2. El despido o la terminación del contrato debe haberse dado durante el “fuero de maternidad”, es decir, durante el embarazo o los tres meses posteriores al parto.
3. El despido no debe obedecer a una causal objetiva que lo justifique, sino como consecuencia del embarazo: en este caso, el fuero de maternidad presume que el despido se realizó por causa del embarazo, es decir, la empresa patrocinadora debe renovar el contrato de la aprendiz amparada por el fuero o de lo contrario deberá tener una causa objetiva que impida dicha renovación.
4. Que la empresa no tenga la autorización previa y expresa del inspector del trabajo, pues la empresa patrocinadora puede dar por terminado el contrato de aprendizaje si solicito y le fue concedida la autorización para despedir a la aforada.
5. Finalmente, para que la acción de tutela prospere se requiere que la desvinculación de la empresa afecte el mínimo vital de la aprendiz y del hijo que está por nacer, es decir, que le afecte su pleno desarrollo como madre gestante.

La acción de tutela es procedente en la relación de aprendizaje, según la Corte Constitucional, debido a la subordinación que señala el Artículo 30 de la Ley 789 del 2002, en la

que establece que dicha subordinación hará referencia únicamente a “las actividades propias del aprendizaje” (Ver Capítulo 1 Contrato de Aprendizaje). Y adicionalmente, considera la corte que es la acción de Tutela el mecanismo más idóneo para invocar el amparo de estos derechos:

(...) si cualquier aspecto del derecho constitucional del actor, no puede ser examinado por el juez ordinario a través de los procedimientos previstos para la protección de los derechos de rango meramente legal, entonces, no sólo procede la acción de tutela, sino que ha de tramitarse como la vía procesal prevalente. Así como la Constitución no permite que se suplante al juez ordinario con el de tutela, para la protección de los derechos de rango legal, tampoco permite que la protección inmediata y eficaz de los derechos fundamentales, sea impedida o recortada por las reglas de competencia de las jurisdicciones ordinaria. (T-100, 1994).

Grafica – Rutas operador



CONCLUSIONES

- Cuando una mujer trabajadora se encuentra en estado de embarazo, independientemente del tipo de contrato que tenga, incluido contrato de aprendizaje, ella goza de una especial protección por parte del Estado antes, durante y después del parto.
- El contrato de aprendizaje es una modalidad contractual especial diferente al contrato ordinario de trabajo, y por lo tanto carece de las garantías que goza este último; sin embargo, la Corte Constitucional por jurisprudencia, estableció que en caso en el que una aprendiz se encuentre en estado de embarazo, a dicha modalidad contractual se le trasladan algunos elementos del contrato ordinario laboral en lo concerniente al fuero de maternidad, reconociéndole estabilidad laboral reforzada.
- Para el caso de una aprendiz que se encuentre embarazada, y que de forma unilateral la empresa patrocinadora le da por terminado el contrato de aprendizaje; puede iniciar las acciones judiciales tendientes a proteger su derecho, para lo cual el mecanismo más idóneo de protección es interponer una acción de tutela.
- Para el contrato de aprendizaje existe vacío jurídico en la norma, acerca de la estabilidad laboral reforzada para la aprendiz en estado de embarazo, lo que genera desconocimiento tanto en aprendices, empresas patrocinadoras e instituciones del Estado, ya que el precedente es jurisprudencial; por lo tanto el legislador debe regular el tema en el Código Sustantivo de Trabajo en los términos que ha establecido la Corte Constitucional, y así prevenir la posible vulneración de los derechos de que son titulares las aprendices embarazadas.
- Los fundamentos de derecho de la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en referencia a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, independientemente del contrato que se tenga, encuentran su génesis en la

Constitución Política y de manera conexa y preponderante en la normatividad internacional, esta última hace parte del ordenamiento jurídico interno por mandato de la misma constitución artículos 93 y 94 (Bloque Constitucional).

BIBLIOGRAFÍA

- Berumen, A. d. (2013). Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el Derecho mexicano. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaiso*.
- Colombia. (1991). Constitución Política. Colombia.
- Colombia. (s.f.). Código Sustantivo del Trabajo. *Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 239 numeral 2)*.
- Colombia, Corte Constitucional (1992), “Sentencia T– 406”, M. P. Ciro Angarita Barón, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (1992), “Sentencia T– 427”, M. P. Eduardo Cifuentes, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1992), “Sentencia T– 526”, M. P. Fabio Morón, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1993), “Sentencia T– 179”, M. P. Alejandro Martínez Caballero, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1993), “Sentencia T– 441”, M. P. José Gregorio Hernández, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1994), “Sentencia T– 067”, M. P. José Gregorio Hernández, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1994), “Sentencia T– 100”, M. P. Carlos Gaviria Díaz, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1995), “Sentencia C– 225”, M. P. Alejandro Martínez Caballero, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1995), “Sentencia C– 254”, M. P. Fabio Morón, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1996), “Sentencia SU– 256”, M. P. Vladimiro Naranjo Meza, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1997), “Sentencia C– 470”, M. P. Alejandro Martínez Caballero, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1997), “Sentencia T– 119”, M. P. Eduardo Cifuentes, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1998), “Sentencia T– 373”, M. P. Eduardo Cifuentes, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1998), “Sentencia T– 426”, M. P. Alejandro Martínez Caballero, Bogotá

- Colombia, Corte Constitucional (1999), “Sentencia T– 362”, M. P. Alfredo Beltrán Sierra, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (2000), “Sentencia C– 531”, M. P. Alvaro Tafur Galvis, Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (2004), “Sentencia C– 038”, M. P. Eduardo Montealegre Lynett, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2004), “Sentencia C– 459”, M. P. Jaime Araújo Rentería, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2004), “Sentencia T– 501”, M. P. Clara Inés Vargas, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2005), “Sentencia C– 401”, M. P. Manuel Cepeda Espinosa, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2006), “Sentencia T– 1003”, M. P. Jaime Araújo Rentería, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2006), “Sentencia T– 292”, M. P. Manuel José Cepeda, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2007), “Sentencia C– 215”, M. P. Clara Inés Vargas, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2007), “Sentencia T- 906”, M. P. Mauricio González Cuervo, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2008), “Sentencia T– 095”, M. P. Humberto Antonio Sierra, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2011), “Sentencia T– 174”, M. P. Jorge Ivan Palacio, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2012), “Sentencia T– 126”, M. P. Jorge Ignacio Pretelt, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2012), “Sentencia T– 348”, M. P. Jorge Ignacio Pretelt, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2012), “Sentencia T– 881”, M. P. Maria Victoria Calle, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2012), “Sentencia T– 900”, M. P. Jorge Ignacio Pretelt, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2013), “Sentencia SU– 070”, M. P. Alexei Julio Estrada, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2014), “Sentencia SU– 774”, M. P. Mauricio González Cuervo, Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2014), “Sentencia T– 312”, M. P. Nilson Pinilla, Bogotá.

- Colombia, Corte Constitucional (2014), “Sentencia T– 342”, M. P. Luis Ernesto Vargas, Bogotá.
- Concepto 104537, Concepto 104537 (Ministerio de la Protección Social 21 de Abril de 2008).
- Concepto 202522, Concepto 202522 (Ministerio de la Protección Social 18 de Julio de 2008).
- Congreso de Colombia. (2002). Ley 789.
- Congreso de Colombia. (2002). Ley 789. *Ley 789*. Colombia.
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1098. *Ley 1098*. Colombia.
- Congreso de Colombia. (s.f.). Código Sustantivo del Trabajo.
- Diaz Bueno, J. (1960). El contrato de aprendizaje en Colombia y la legislación universal. Bogotá, Colombia: Universidad La Gran Colombia.
- Duque, M. F. (Diciembre de 2003). *Historia Crítica*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2015, de Legislación gremial y prácticas gremiales: Los artesanos de pasto (1796 - 1850): <http://historiacritica.uniandes.edu.co/view.php/360/index.php?id=360>
- Gobierno de Colombia. (1957). Decreto 164 . *Decreto 164* . Colombia.
- Gonzalez Marquez, D., Alvarez Rico, H., & Franco Ruíz, M. (1966). Contrato de Aprendizaje desarrollado por el SENA. Bogotá, Colombia: Universidad La Gran Colombia.
- Goyes Moreno, I. (2011). Constitución y Maternidad. En I. Goyes Moreno, *Mujer, Maternidad y Trabajo en Colombia* (págs. 109-195). Nariño: Universidad de Nariño.
- Guantivar Arana, F. (1986). *El contrato de aprendizaje*. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Güiza, O. E. (2012). Panorama Laboral de La mujer en Colombia, una mirada desde el Espinal-Tolima. *Revista Virtual Via Inveniendi Et Iudicandi*, 1-43.
- Günter, D. (2003). Citado en SOBRE EL NEOCONSTITUCIONALISMO Y SUS PRECURSORES por Juan Antonio García Amado. *Kommentierung der Artikel 1 und 2 Grundgesetz*. München: Beck S.A.
- Jaramillo, J. I. (2010). Estabilidad en el Empleo. En I. D. Jaramillo Jassir, *Principios constitucionales y legales del Derecho del Trabajo colombiano*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Rojas, A. (2003). Fuero de Maternidad, garantía a la estabilidad laboral. *Revista de Derecho; Universidad del Norte*, 126-141.
- Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-. (24 de Marzo de 2004). Concepto No. 08745.

Sistemas, D. d. (2010). Recuperado el 29 de Agosto de 2013, de Sitio Web de Universidad la Gran Colombia:

http://www.ugc.edu.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=118

Trabajo, M. d. (s.f.). *Mintrabajo*. Recuperado el 23 de Octubre de 2013, de

<http://www.mintrabajo.gov.co/movilidad-y-formacion-para-el-trabajo/abc-contrato.html>

Triana y Antorveza, H. (Febrero de 2015). *publicaciones Banco de la República*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2015, de

http://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/boletin_cultural/article/view/5098/5345