

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA DE MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO

MONIICA CEDIEL CARDOSO

TATIANA MARTINEZ MARTINEZ

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTA D.C

2015

## LINEA DE INVESTIGACION:

Derecho Laboral: Reforma Laboral y Mundo del Trabajo

## ANTECEDENTES ORIGEN E HISTORIA

### IGUALDAD:

La corte constitucional toma como fundamento general de la protección otorgada a los trabajadores, el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la constitución política de Colombia, cuyo texto transcribimos a continuación resaltando los apartes que nos interesan.

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, nacionalidad o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El ESTADO promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (SIERRA, 2015)

### **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA:**

La corte constitucional ha otorgado por vía de tutela una especial protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo, creando lo que se conoce como Estabilidad reforzada de la mujer embarazada.

### ELEMENTOS:

Esta doctrina creada por vía jurisprudencial impide que la mujer en estado de embarazo sea despedida con o sin justa causa, siempre que se encuentren presentes los siguientes elementos:

1. Que el despido se ocasione durante el periodo amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto como lo prevé el artículo 239 del Código Sustantivo del trabajo.

2. Que en el momento del despido el empleador conozca o deba conocer el estado de embarazo de la trabajadora por haber sido notificado oportunamente y en las condiciones que se fija la ley.
3. Que el despido sea consecuencia del embarazo, o, lo que es lo mismo que no exista una causal objetiva y relevante que justifique el despido.
4. Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empelada pública.
5. Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o de la criatura que está por nacer.

**ESTADO DEL ARTE:**

**FICHA # 1.**

	AÑO	AUTOR	TITULO
	2005	OSALAN. Centro Territorial de Álava	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, QUE HA DADO A LUZ O DE LACTANCIA
	RESUMEN:	Este libro va dirigido para las empresas, a los agentes sociales y a cuantos órganos y entidades pueden guardar relación con el mundo de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer; pretende ser útil, práctico y de fácil comprensión para la prevención de riesgos laborales y, en definitiva, para la protección de la maternidad.	
	METODOLOGIA:	La metodología que se implementó en este libro fue: las definiciones y las comunicaciones. Como es la definición de trabajadora embarazada, trabajadora que haya dado a luz, trabajadora en estado de lactancia; en la comunicación se pregunta si ¿Tiene la trabajadora obligación de comunicar en la empresa su estado de embarazo o lactancia?, ¿Cómo comunicar la situación de embarazo?, ¿Existen, en el puesto de trabajo, situaciones de riesgo que pueden afectar a la trabajadora embarazada?, Peligros y situaciones asociadas que pueden afectar al embarazo. También se encontró la adopción de medidas preventivas, Adaptación del puesto de trabajo. Cambio del puesto de trabajo.	
	RESULTADOS:	En los resultados se analizó que la trabajadora embarazada en su lugar de trabajo corre con un riesgo, en el cual se evalúan estos para poder brindar un ambiente agradable y sin peligro para estas mujeres trabajadoras en estado de gravidez, y se toman medidas	

	preventivas como la adaptación del puesto de trabajo, golpes violentos, vibraciones, peso de la carga, manera de levantar los objetos, radiación electromagnética. Etc.
COMENTARIOS:	Este libro aunque es un poco corto resume sin complejidad como se debe ir desarrollando durante el transcurso del embarazo de la mujer trabajadora, evitando y previniendo los diversos riesgos que se manejan durante su horario laboral, en el cual explica que la mujer en estado de embarazo tiene que comunicar a su agente donde se encuentra laborando, todos sus malestares e inconformidades en las cuales no se encuentra plenamente para desarrollar sus labores con dicho estado.

**FICHA # 2.**

	AÑO	AUTOR	TITULO
	2002	JORGE ANTONIO GIRALDO HOYOS	EL FUERO LABORAL CONSTITUCIONAL
	RESUMEN:	Con fundamento en el artículo 13 de la cp. La corte constitucional creo el fuero laboral constitucional para proteger a trabajadores que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o que pertenezcan a grupos discriminados o marginados. El fuero laboral constitucional es un privilegio o garantía concedida en favor de un trabajador por una condición especial que lo hace merecedor de un trato diferente. La existencia del fuero laboral constitucional modifica las relaciones laborales con los trabajadores protegidos por esta especial garantía, particularmente en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo.	

<p><b>METODOLOGIA:</b></p>	<p>La metodología que se llevó acabo en esta tesis fue los tres pasos para desvirtuar que los actos discriminatorios no se encuentren presente como lo son; 1. Elemento factico. Se demostrara que se trata de hechos distintos. 2. Elemento normativo. Se demostrara que la motivación para dar trato distinto se encuentre plenamente justificada en un fin constitucionalmente valido y es racional y proporcional. 3. Elemento valorativo. Se demostrara que la medida adoptada es adecuada proporciona y conveniente a la luz de los principios y valores constitucionales. En este se explica que si no se demuestra los anteriores tres pasos, el despido se torna ineficaz y el trabajador debe ser reintegrado a su cargo.</p>
<p><b>RESULTADOS:</b></p>	<p>Los resultados que se proporcionan es que el fuero laboral constitucional por ser los más representativos actualmente, esta protección puede extenderse a todos aquellos casos en los cuales se presente discriminación por razón raza, religión, nacionalidad, opinión política o religiosa o cualquier otra causa que constituya un hecho discriminatorio frente a un trabajador.</p>
<p><b>COMENTARIOS:</b></p>	<p>El fuero laboral es muy importante porque no solo ampara aquellas mujeres que en su estado de gravidez y de lactancia no tienen un respaldo y muchas de ellas no conocen sus derechos frente a este tema, pero que es muy riguroso al momento de cuidar y socorrer a estas mujeres trabajadoras en estado de embarazo, este libro hace mucho énfasis a la no discriminación, y eso es muy importante porque en esta sociedad aún hay muchas empresas que no conocen lo que se trata la igualdad y el respeto.</p>

**FICHA # 3.**

	AÑO	AUTOR	TITULO
	2008	REVISTA EROSKI CONSUMER	Embarazo y salud laboral, una relación sin excusas
	RESUMEN:	<p>En esta revista se les explica a las mujeres trabajadoras como deben llevar acabo su embarazo en donde la responsabilidad de continuar con los quehaceres cotidianos se perfilan como la cara menos amable de la maternidad. Esta tensión hace que la padezcan muchas mujeres trabajadoras incluso desde las primeras semanas de su embarazo porque sienten cómo su salud empeora por las particularidades de sus cometidos laborales. No obstante, se les advierte que embarazo y trabajo no son, por regla general, incompatibles. La única limitación deberían ser factores de riesgo físico o psicológico para la mujer o el futuro bebé, así como la desmedida presión laboral que aún padecen muchas madres o gestantes. (Embarazo y salud laboral, una relacion sin excusas, 2008)</p>	
	METODOLOGIA:	<p>La metodología que se aplicó en esta revista es las etapas del supuesto riesgo en sus seguidos meses de embarazo, en el cual se concluyó que en el segundo trimestre no es tan complejo el desarrollo del bebe y reduce los riesgos de dicho estado y las ultimas doce semanas se les aconseja a las madres interrumpir su actividad profesional para evitar esfuerzos y malas posturas de estas mamitas. También se explicó los tipos de riesgos en los cuales está lo físico, lo biológico, los químicos, ambientales, psicosociales y ergonómicos. Las mamitas a ¿quién pueden consultar?, la empresa a que está obligada, incapacidad temporal por contingencia común y por último da unos consejos de que debe seguir en su puesto de trabajo.</p>	
	RESULTADOS:	<p>En los resultados se argumenta como la mujer trabajadora en</p>	

	<p>estado de embarazo se siente más a gusto, y experimenta unos niveles de estrés mucho más bajos al momento de que su ambiente laboral sea más ameno tolerante y más compasivos con su estado.</p>
<p>COMENTARIOS:</p>	<p>Una excelente revista, ya que se explica más sobre el ser, de la amabilidad de sus compañeros de trabajo y su jefes y como ellos pueden ayudar a estas personas en esas condiciones, en el cual no se sentirá tan agobiada ni deprimida en el estado de embarazo en sus actividades laborales.</p>



## DELIMITACION DE LA PREGUNTA:

¿De qué manera el Estado asegura la permanencia de una mujer, que queda en estado de embarazo durante el periodo de prueba para acceder a un empleo; según el artículo 239 del código sustantivo del trabajo?

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Determinación del problema.

Se tiene como primera base que la mujer trabajadora en estado de embarazado por este solo hecho está protegida por la constitución, si se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, discriminada o rechazada y por tanto participa de varios de los elemento de la constitución que ha prescrito para garantizar el derecho a la igualdad. (CP, articulo 13).

Frente a ello, la corte constitucional ha otorgado por vía de tutela una especial protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo, creando lo que se conoce como estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

En ese contexto, los derechos reconocidos constitucional y legalmente en favor de la mujer embarazada deben ser efectivos a través de la interpretación y de la aplicación de los mismos, pues el respeto por el aparataje institucional no puede llegar a negarlos y menos aún anularlos.

En este mismo orden de ideas, la normatividad vigente exige a los jueces, como autoridades públicas vinculadas a la ley, la defensa de los derechos de la mujer embarazada, buscando el máximo grado de efectividad de los mismos.

## OBJETIVO GENERAL

Determinar si el Estado efectivamente garantiza y ampara a la mujer embarazada que ha sido despedida sin justa causa o por cualquier otra forma de manifestación.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Estudiar las diferentes sentencias relacionadas con el tema.
2. analizar por vía jurisprudencial los diferentes casos que se han presentado en Colombia.
3. Verificar que leyes, normas y demás amparan los derechos a las mujeres en estado de embarazo.

## JUSTIFICACION

Este tema fue escogido con el fin de determinar las causas de despido sin justa causa; así mismo establecer diversos criterios que se manifiestan en sentencia de constitucionalidad en el cual la corte ha otorgado como efecto principal, la ineficacia al despido de la trabajadora protegida por el fuero de maternidad durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto que se realizan sin la autorización del Ministerio del Trabajo, con el siguiente reintegro de la trabajadora, y por supuesto el pago de los salarios correspondientes al periodo que la trabajadora ha continuado al servicio de la empresa.

La sentencia c-470 de 1997, la corte constitucional examino la constitucionalidad del numeral 3 del artículo 239 del código sustantivo del trabajo:

### ARTICULO 239 CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (CST). PROHIBICION 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 período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo. (Gamboa Jimenez, 2014,)

## METODOLOGIA:

### TIPO DE ESTUDIO

La investigación será básica de naturaleza jurídica, en el cual en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada uno de los procedimientos de estudio de la mujer trabajadora en estado de embarazo, seguidamente se ha medido el grado de relación de los resultados que se han obtenido mediante el análisis y el estudio de la jurisprudencia y la normatividad.

Según su finalidad es básica, ya que la metodología jurídica no es sino la construcción racional y descripción de los procedimientos relacionados con el discurso jurídico. (NIETO, 2006)

Los estudios jurídicos, se entienden de una forma de abordar desde los puntos de vista gnoseológicos, lógicos y axiológicos, las realidades y dimensiones jurídicas. Se trata de estudio de las propuestas que se dan para resolver problemas en el ámbito jurídico. Desde el punto de vista gnoseológico, los temas son teorías del conocimiento jurídico, enfoque epistemológico de corrientes escuelas o modelos jurídicos metodología de la investigación jurídica, metodología del aprendizaje del derecho y metodología de la enseñanza del derecho. (RODRIGUEZ, 1990)

### DISEÑO

El diseño de la investigación fue de tipo jurídico – documental: en el cual se han puesto en práctica y en elaboración de protocolos y se ha recopilado información en donde se investigó poder citar al autor y da un carácter de credibilidad.

Es jurídico documental cuando tiene carácter legal, emana de fuentes legales y establece normas de derecho. Son textos jurídicos, por tanto, leyes y decretos, Constituciones, tratados y acuerdos internacionales y textos políticos análogos. (LOZANO, 2014)

Documental, es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos. (Legis, 2013)

### METODO DE INVESTIGACION

El método empleado en nuestro proyecto fue inductivo- deductivo con un enfoque cualitativo.

Inductivo: La inducción va de lo particular a lo general. Empleamos el método inductivo cuando de la observación de los hechos particulares obtenemos proposiciones generales, o sea, es aquél que establece un principio general una vez realizado el estudio y análisis de hechos y fenómenos en particular.

La inducción es un proceso mental que consiste en inferir de algunos casos particulares observados la ley general que los rige y que vale para todos los de la misma especie. (Definiciones, pa1)

Deductivo: La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Se puede decir también que el aplicar el resultado de la inducción a casos nuevos es deducción.

Cualitativo: La metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible. (MENDOZA, 2006)

#### INVESTIGACION IUSPOSITIVISTA:

El iuspositivismo parte del supuesto de que el derecho no es más que la expresión positiva de un conjunto de normas dictadas por el poder soberano. Estas normas, que constituyen el derecho positivo, son válidas por el simple hecho que emanan del soberano, no por su eventual correspondencia con un orden justo, transcendental, como pretendía el iusnaturalismo. Según García Máynez “el derecho positivo, por el simple hecho de su positividad, esto es, de emanar de una voluntad soberana, es justo” (MAYNEZ, 1968)

Dicho en otras palabras, el iuspositivismo las normas que emanan de un Estado fundan su validez en este hecho y no es en valores éticos trascendentales o en fines socialmente valiosos que supuestamente deben perseguir las normas (como podría ser el bien común, por ejemplo).

El iuspositivismo o (positivismo jurídico) se considera una doctrina libre de valores que establece lo justo y lo injusto con base, único y exclusivamente, en los dictados del poder soberano y no en un derecho que se pretende superior por fundarse supuestamente en la naturaleza, en la razón o en Dios. Para el positivismo jurídico, el derecho (que o es otro que el derecho positivo) no persigue ningún fin inmanente y, por ende, ni se refiere ni está sujeto a ningún contenido preestablecido. El derecho emana de un procedimiento formal. Más aun, el derecho esta históricamente determinado por el tiempo el espacio de cada formación estatal, o sea, es contingente. Por eso desde esta perspectiva resulta inconsistente tratar de otorgar validez universal a un conjunto particular de normas por el solo hecho de que se pretenden universalmente validadas por la naturaleza, la razón o Dios. El derecho positivo funda su validez únicamente en las reglas y procedimientos establecidos por el Estado. Por eso para el iuspositivismo, el derecho positivo es *formal*, porque no se define ni por las acciones que regula, ni por el contenido de tal regulación, ni por los fines que esta acción persigue; se define únicamente con relación a la autoridad que establece las normas, o sea, con respecto al poder soberano. En pocas palabras, para el iuspositivismo, detrás de la ley no hay nada más que la voluntad soberana: *autoritas non veritas facit legem*. (MARCONE, 2005)

## HIPOTESIS.

En este proyecto hemos desarrollado diversas maneras de investigar el artículo 239 del código sustantivo de trabajo, en cuanto a esta investigación se ha manejado una búsqueda cautelosa en libros y textos el tema a tratar, además de que la base central del proyecto es crear y poner en claro de qué manera el Estado asegura la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo durante el periodo de prueba o durante el periodo de lactancia y los tres (3) meses posteriores del parto, para acceder a un empleo y mantenerse en él; con base a el articulo ya mencionado. Es muy importante resaltar que la constitución y la protección del fuero de maternidad hace referencia a el amparo especial que la ley laboral ofrece a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia, de suerte que no se puede despedir durante ese tiempo. Según la sentencia c-470/97, en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacional, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto, la constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de la mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar; así pues evidenciando como este influye y es la base central de nuestro trabajo de investigación. Proyectamos una exploración en la cual podemos hacer notoria la importancia de la mujer trabajadora en estado de embarazo en el ámbito laboral y su licencia en la cual tiene derecho.

## MARCO TEORICO

La corte ha consolidado indudablemente su posición frente a la protección especial que deben recibir las mujeres embarazadas, debido a que 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. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente la familia.

Es por lo tanto muy reconfortable observar como el debate que alguna vez se presentó en la corte de si estas mujeres debían disfrutar de una protección más amplia o no, quedo superado y en sobre ese punto, la jurisprudencia es clara al reconocer dicha protección en un sentido amplio.

Consideramos que si bien el elemento de la desigualdad como lo mencionábamos al comienzo de nuestro trabajo puede reflejar que se presenta una múltiple vulneración a los derechos de la madre, ya que se ataca un derecho fundamental, además del mínimo vital y los otros que según el caso se puedan evidenciar, no es correcto que la corte haga que la protección del juez dependa de la vulneración al derecho consagrado en el artículo 13 de la Constitución. Compartimos la posición expresada en la sentencia T-1084 de 2002 en la cual se dice que “La especial protección que se le brinda a una mujer embarazada surge principalmente de la protección al derecho fundamental a la maternidad y de la manera secundaria , a los demás derechos fundamentales afectados con ocasión al despido” (Sentencia T-1084, 2002) como la estabilidad laboral, el mínimo vital o la seguridad social, porque así lo imponen el mandato constitucional a la protección especial a la maternidad, y a la condición del derecho fundamental autónomo que goza”



Por otra parte en la sentencia C 470/97 donde prácticamente se estudia la constitucionalidad del artículo 239 del CST, que por cierto es nuestro punto de partida para nuestro trabajo se establece que efectivamente es constitucional en el entendido que en los términos de la sentencia y debido al principio de igualdad y a la especial protección a la maternidad, “carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo, o en los tres meses siguientes al parto, sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo quien debe comprobar si existe justa causa debidamente probada para el despido” (Sentencia C-470, 1997)

#### MARCO LEGAL

LEY	ARTICULO	COMENTARIO
<p>CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA</p>	<p>ARTICULO 13</p>	<p>Desde hace algunas décadas se ha avanzado en materia de disposiciones jurídicas que promueven los derechos de las mujeres contra la discriminación y la desigualdad que estas sufren por motivos de género, por tal motivo nos parece muy importante resaltar este artículo ya que hace referencia al derecho a la igualdad.</p>

<p>SENTENCIA C 470/97</p>	<p>Norma acusada: Artículo 239 ordinal 3° del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990.</p>	<p>Esta sentencia nos parece de vital importancia para el desarrollo de nuestro trabajo ya que realmente se habla del tema principal que es el despido sin justa causa de una mujer en estado de embarazo, teniendo en cuenta que finalmente la corte constitucional declara exequible la norma acusada aduciendo que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido.</p>
---------------------------	--	--

<p>CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA</p>	<p>ARTICULO 53</p>	<p>En este artículo vemos como el estado pretende garantizar la igualdad de oportunidades para los trabajadores, sin discriminación alguna, nos enfocamos claramente en la mujer en estado de embarazo quien goza de los mismos beneficios de cualquier empleado, a las mismas remuneraciones, a la misma calidad de trabajo y a la estabilidad en el empleo. (Gomez Sierra, 2015)</p>
<p>SENTENCIA SU 070/13</p>	<p>FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O EN LACTANCIA/PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA</p>	<p>En esta sentencia se resalta la protección a la mujer en estado de embarazo y el fuero de maternidad Sin importar que se trate de un contrato de prestación de servicios o de un contrato de trabajo, la mujer embarazada tiene derecho a recibir licencia de maternidad, con todos los pagos que sean del caso (Sentencia SU 070, 2013). De igual forma, para establecer si hay lugar o no a conceder la protección a las</p>

		<p>trabajadoras en estado de embarazo no es requisito que el empleador lo conozca previamente, este conocimiento solo determina el grado de protección.</p>
<p>CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO</p>	<p>ARTICULO 239 PROHIBICION DE DESPEDIR</p>	<p>Este artículo lo mencionamos ya que es nuestra base y punto de partida de nuestro trabajo, nos parece importante ya que nos menciona los mecanismos y procedimientos que se deben tener en cuenta al momento de encontrarse frente a un caso de despido de una mujer en estado de embarazo.</p>

<p>CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO</p>	<p>ARTICULO 240 PERMISO PARA DESPEDIR</p>	<p>Frente a este artículo podemos observar los permisos que se deben tomar en cuenta al momento de encontrarse con un caso de una mujer en estado de embarazo, señala que es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto (licencia de maternidad), sustentado el requerimiento en las faltas cometidas por la misma y reguladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
--	---	--

## RESULTADOS:

Los resultados que obtuvimos con la investigación del tema de si el Estado garantiza la permanencia de la mujer trabajadora en estado de embarazo durante y después de su periodo de gravidez sin motivo injusto de despido por esta condición, y la renovación de un contrato de prestación de servicios a una mujer en estado de gestación, vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, y el motivo de la no renovación es la desaparición del objeto contractual. en este orden de ideas el Estado es muy riguroso con el amparo y el socorro a estas mujeres con dicha discapacidad, y por ende se analiza que la constitución política en su artículo 13 desprende una serie de argumentos en los cuales enfoca muy arduamente un derecho fundamental muy importante que es el de la igualdad, por consiguiente se insiste en la protección especial a la mujer trabajadora embarazada y otorga un especial apoyo en el cual se prohíbe de todo tipo de discriminación, es ahí donde el Estado ordena la asistencia a la mujer embarazada, que consiste en subsidio alimentario de estar desempleada o desamparada.

Con gran optimismo hemos encontrado resultados facticos en el momento del análisis de jurisprudencia, asimismo la estabilidad y la relación de trabajo de la mujer en estado de embarazo, le permitiría seguir contando con ingresos ciertos derivados de su actividad en cuanto a salarios, honorarios, prestaciones, que le permiten atender las contingencias de la gestación, el parto y la crianza inicial del neonato.

Con el fin de garantizar el amparo de la mujer trabajadora embarazada la jurisprudencia constitucional sintetiza la protección tutelar para la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, en las siguientes reglas: “ *Que el despido o la desvinculación se ocasione durante el embarazo o dentro del período de lactancia; que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; que el empleador conozca o deba conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece sea devastador, y que al momento del retiro de la trabajadora embarazada subsistan las causas del contrato de trabajo y no haya una causal objetiva o relevante que justifique el retiro.* ” (LLERAS, 2015)

Algo muy favorable también para la mujer trabajadora embarazada, donde la corte se ha promulgado en la cual ha establecido que tratándose de mujeres embarazadas que mantienen una relación civil en contratos de prestación de servicios, se debe aplicar el principio de estabilidad laboral reforzada y se debe ordenar la renovación del contrato. Así lo ha desarrollado la jurisprudencia:

*“Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”.* (MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS, 2011)

Así pues teniendo en cuenta lo anterior hemos llega a la desenlace de los resultados de nuestra ardua investigación para resolver la pregunta problema, que el Estado en su plenitud esta garante a la protección de la mujer trabajadora embarazada, desde el punto positivo y naturalista en el cual se basa muy rigurosamente que no hay discriminación alguna debido a su incapacidad, y por ello protege en el ámbito laboral muy extensamente toda clase de despido sin justa causa ya sea por motivos de gestación durante y posteriormente al nacimiento del pequeño.

## CONCLUSIONES:

El ordenamiento jurídico colombiano constituye en gran parte al amparo de los derechos fundamentales en el cual se destaca diversos patrimonios inalienables, como lo es el de la vida, la libertad y la igualdad, hacemos hincapié en estos principios ya que fueron la base fundamental para el desarrollo de nuestro trabajo, asimismo llegamos a la conclusión que el Estado como máxima jerarquía goza de un poder para favorecer a las personas más vulnerables y desiguales que día a día se ven sometidas a una serie de discriminaciones, que por hechos externos y el transcurrir de lo cotidiano no encuentran un amparo, debido a la carencia de conocimiento de las normas y las leyes en las cuales se pueden acoger y beneficiar, es por ello que el tema de si el Estado ampara a la mujer trabajadora embarazada en el ámbito laboral aunque un poco complejo al momento de la ejecución de la norma para garantizar el socorro a dicha mujer en su discapacidad, el procedimiento para que se proteja en todo su amplia situación durante y posteriormente al nacimiento del pequeño es muy estricto para que no se vulnere ni se excluya a la mujer embarazada ya que está en riesgo no solo en cuanto al desamparo económico si no la intranquilidad de esta mujer para que su hijo tenga un excelente crecimiento para su sustento sin permanecer desempleada.

El artículo 10.2 del pacto internacional de derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la ley 74 de 1968, el cual establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto”. (Gallego, 2015)

De igual manera, las regulaciones específicas para amparar a la mujer embarazada que desde muchos años atrás han estado en un desequilibrio laboral, la corte ha sido muy optimista para el ayuda en cuanto expone en la líneas jurisprudencial en la que aplica la estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada en todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el empleador sea público o privado; lo que se busca es asegurar al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta, y por tanto su sustento y el de su familia no se ver comprometido por una decisión arbitraria. (ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MATERNIDAD, 2007)

Así mismo la corte ha reconocido esta garantía a favor de mujeres vinculadas mediante contrato de aprendizaje. (Sentencia T-906 de 2007).



Por otra parte, en su entorno de trabajo la mujer con estado de gravidez debe sentirse acorde y sus compañeros de trabajo deben hacerla sentir a gusto, en el cual ella pueda ejercer un gran desempeño en sus actividades para que no despliegue un estrés cada día y no se le convierta en un problema cada vez que llegue a su horario laboral.

## Referencias Bibliografías

Embarazo y salud laboral, una relacion sin excusas. (2008). *Eroski Consumer*, 3,4.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MATERNIDAD, SENTENCIA T-906 DE 2007 (Juzgado 55 Penal Municipal de Bogotá. 13 de JULIO de 2007).

Gallego, J. G. (2015). *Sánchez Gallego Abogados Estabilidad laboral reforzada por maternidad*. BOGOTA: SANCHEZ GALLEGO ABOGADOS.

Gamboa Jimenez, J. (2014). *Codigo Laboral Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral*. Bogota: Leyer.

Gomez Sierra, F. (2015). *Constitucion Politica de Colombia*. Bogota: Leyer.

Legis, C. D. (16 de JUNIO de 2013). *Estabilidad por Fueros de Enfermedad y Maternidad*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/>

LLERAS, C. D. (22 de AGOSTO de 2015). *INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR*. Obtenido de ICBF: <http://www.icbf.gov.co>

LOZANO. (2014). *METODOLOGIA DE ANALISIS DOCUMENTAL*. BOGOTA.

MARCONE. (2005). *IUSPOSITIVISMO*. BOGOTA.

MAYNEZ, E. G. (1968). *EDUARDO GARCIA MAYNEZ Y EL DEBATE POSITIVISMO JURIDICO-IUSNATURALISMO*. BOGOTA.

MENDOZA. (2006). *INVESTIGACION CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DIFERENCIAS Y LIMITES*. BOGOTA.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS, SENTENCIA T -222-12 (Juzgado Treinta y Siete (37) Penal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C 26 de JULIO de 2011).

NIETO. (2006). *METODOLOGIA JURIDICA*. BOGOTA.

RODRIGUEZ. (1990). *CIENCIAS JURIDICAS*. BOGOTA.

Sentencia C-470, D-1606 (Corte Constitucional 25 de septiembre de 1997).

Sentencia SU 070, T-2.3.61.117 Y ACUMULADOS (Corte Constitucional 13 de Febrero de 2013).

Sentencia T-1084, T-539206 (Corte Constitucional 05 de Diciembre de 2002).

SIERRA, G. (2015). *ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA*. BOGOTA.

