	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Código F-AC-DBL-007	Fecha 10-04-2012	Revisión A
	Dependencia DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado SUBDIRECTOR ACADÉMICO		Pág. i(54)

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	**ANDRÉS FAURICIO TORRADO AMAYA CÓDIGO 240951** **ADRIÁN EDUARDO TRILLOS ARÉVALO CÓDIGO: 240967**
FACULTAD	**FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES**
PLAN DE ESTUDIOS	**PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO**
DIRECTOR	**ANDRÉS FABIÁN ÁLVAREZ ARÉVALO**
TÍTULO DE LA TESIS	**EL FUERO DE MATERNIDAD A LA LUZ DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL EN COLOMBIA**

RESUMEN
(70 palabras aproximadamente)

LA MONOGRAFIA PLANTEA EL ESTUDIO JURIDICO DEL FUERO DE MATERNIDAD EN EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS, EVIDENCIANDO UNA MALA APLICABILIDAD DE LA NORMA, DONDE SE PONEN EN PELIGRO LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES, Y QUE SE HAN DIRIMIDO POR LA CONSTANTE PROTECCION DE LA CORTE CONSTTIUCIONAL EN DICHA MATERIA.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 55	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

EL FUERO DE MATERNIDAD A LA LUZ DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL EN COLOMBIA

AUTORES

ANDRÉS FAURICIO TORRADO AMAYA CÓDIGO 240951

ADRIÁN EDUARDO TRILLOS ARÉVALO CÓDIGO: 240967

DIRECTOR

ANDRÉS FABIÁN ÁLVAREZ ARÉVALO

Especialista

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE DERECHO

Ocaña, Colombia **Diciembre, 2020**

Índice

Capítulo 1. El principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia 1

1.1 El principio de estabilidad reforzada bajo la Constitución de 1991. 1

1.2 Una mirada al principio de estabilidad laboral reforzada en el derecho internacional 4

1.3 El principio de estabilidad laboral reforzada dentro del marco legal colombiano 6

1.4 Criterios de la Corte Constitucional sobre el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada 7

Capítulo 2. El fuero de maternidad en el marco del derecho laboral colombiano 11

2.1 ¿Cómo se configura el fuero de maternidad en Colombia en la Constitución Política y en las normas de orden legal? 11

2.2 ¿Cómo se aplica de acuerdo a la clase de contrato? 13

2.3 ¿Cuáles han sido los criterios de la Corte Constitucional en dicha materia?..... 20

Capítulo 3. El fuero de maternidad aplicado al Contrato de Prestación de Servicios.....23

3.1 Contextualización del contrato de prestación de servicios en Colombia..... 23

3.2 Algunas precisiones de la jurisprudencia en relación con el fuero de maternidad en el Contrato de prestación de servicios 26

3.3 ¿Cuál es el impacto del fuero de maternidad con el pronunciamiento de la Corte Constitucional, en Sentencia SU-075 del 2018?..... 28

3.4 ¿Cuál es el alcance del fuero de maternidad en el actual marco jurídico colombiano y como se aplican los últimos criterios en la vinculación mediante contrato de prestación de servicios? 30

Conclusiones.....37

Referencias 39

Lista de Tablas

Tabla 1. Situaciones especiales que no dependen del conocimiento del empleador 34

Introducción

En Colombia, la aplicación del contrato de prestación de servicios en el sector público y privado, cada vez cobra más fuerza, y se configura de manera constante, en busca de evitar el pago de prestaciones sociales y establecer garantías que se regulan bajo el derecho laboral. Sin embargo, a su vez el marco jurídico y los pronunciamientos de la Corte Constitucional le han dado el paso estableciendo ciertas reglas para su aplicabilidad, y a su vez han reforzado algunos criterios en el manejo de la estabilidad laboral reforzada.

Un caso particular ha sido el de la mujer gestante o lactante, puesto que las garantías establecidas en el marco del derecho laboral, aplican únicamente cuando se trata de un contrato laboral, pero la prestación de servicios mediante este contrato regulado por la ley civil o comercial, o por la Ley 80 de 1993, no aplica como una vinculación laboral, lo que ha llevado al abuso de su aplicabilidad, razón por la cual a pesar de que la norma sea clara y precisa, es el empleador quien se encarga de esconder bajo dicha figura, la verdad relación laboral o contrato realidad, que si surte efectos en el escenario del derecho laboral.

La figura del fuero de maternidad ha sido ampliamente discutida en diferentes escenarios. Principalmente su configuración se encuentra regulada a partir del Código Sustantivo del Trabajo

pueda finalizar unilateralmente el contrato de trabajo y la prohibición para dar preaviso sobre la

establece un marco jurídico que protege al trabajador a partir de tres escenarios, uno de ellos es el fuero de maternidad, que protege a la mujer trabajadora en estado de gestación o lactante.

De acuerdo con el artículo 240 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, en Colombia se podrá reglamenta todo lo relacionado con el permiso para despedir a trabajadores, lo que cobija también a los casos de la mujer en estado de embarazo. De lo contrario, será obligatorio que se reintegre se le pague una indemnización por dicho despido, junto con las erogaciones dejadas de percibir. No obstante, dicha protección establece la norma dependerá de la clase de contrato bajo la cual se haya vinculado a la relación laboral, para ese estudio se dispondrá de un capítulo en el desarrollo de la monografía.

Sin embargo, cuando hablamos del contrato de prestación de servicios, las circunstancias son completamente diversas, puesto que el mismo no genera las mismas obligaciones, deberes, derechos y garantías, toda vez que no se rige bajo la normatividad del derecho laboral, ni se reconoce como un contrato laboral. Cuando se establece con una organización de derecho privado, lo rigen las normas civiles y comerciales, y cuando se vincula en una entidad pública, entonces se establece dicha figura bajo la Ley 80 de 1993.

Al respecto, entonces tenemos que la Corte ha dicho que mediante Sentencia SU-070 de 2013 que cuando la mujer gestante o lactante se vincule mediante el contrato de prestación de servicios, el juez está en la obligación de analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, con el objetivo de poder determinar si o no se está ocultado una verdadera relación laboral. (Corte Constitucional, Sentencia SU070/13)

No obstante, mediante el fallo de la Corte Constitucional en Sentencia SU-075 del 2018 se ha planteado una nueva posición jurídica frente a la problemática que hemos planteado, y es que

que cuando el empresario no tiene conocimiento sobre la gestación y

termina el contrato, no se puede alegar que existe discriminación y, por ello, no se aplica el fuero

De otra parte, en materia de su relación frente al contrato de prestación de servicios, también existen nuevas posiciones, que serán la base fundamental de la discusión planteada en la monografía de investigación, la cual se desarrollara a partir de tres capítulos, en los que se aplicará la metodología exegética jurídica, y se determinaran con fundamento en la doctrina jurídica, el marco jurídico actual y la jurisprudencia de las altas cortes, ¿Cuál es el alcance del fuero de maternidad en el actual marco jurídico colombiano y como se aplican los últimos criterios en la vinculación mediante contrato de prestación de servicios?

Al escoger para el desarrollo de la monografía, el énfasis de la investigación jurídica, se requiere de la aplicación de un método propio de la hermenéutica jurídica, que nos permita llegar a la solución del problema jurídico, para lo cual se aplicará el método exegético.

Las fuentes a tener en cuenta y aplicar dentro de la monografía serán la doctrina jurídica, la ley y la jurisprudencia. Adicionalmente, también se tendrá en cuenta las investigaciones, artículos, y demás información que se pueda encontrar dentro de los sitios web.

Finalmente, es fundamental para el desarrollo de la monografía, plantear la estructura para su desarrollo y para hallar respuesta al problema jurídico.

Capítulo 1. El principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia

1.1 El principio de estabilidad reforzada bajo la Constitución de 1991.

En este escenario, el artículo 43 de la Constitución Política, se establecen los parámetros de protección en materia de estabilidad laboral, donde se establece que durante el estado de gestación y lactancia, las mujeres gozan del reconocimiento de un subsidio alimentario en caso de estar en estado de desamparo o desempleada. . (Const. art. 43)

A la luz de este nuevo modelo, nace bajo el artículo 54 de la Carta Política, la garantía del derecho al trabajo para las personas en situación de discapacidad, lo que acompañado de las demás disposiciones en relación con los derechos fundamentales, la salud, la seguridad social y demás, naciese en el ordenamiento jurídico el principio de la estabilidad laboral reforzada.

Bajo el marco de los fines del Estado se promueve no solo la protección de los bienes materiales y la vida, sino que se establece la obligación de promover la prosperidad general, así como de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; y asegurar la vigencia de un orden justo (Const. P. Art. 2).

Sumado a lo anterior, se encuentra también el Estado obligado a cumplir con dicha estabilidad, bajo las consagraciones de la solidaridad, la dignidad humana, la igualdad, la dignidad humana, la garantía de un trabajo digno y las garantías de un proyecto de vida exitoso para las personas en situación de discapacidad.

Bajo este marco, nace en la Constitución Política, el principio de la estabilidad laboral reforzada como un derecho o una seguridad del que gozan las personas que aplican a las situaciones dispuestas en el ordenamiento jurídico, para permanecer en su vínculo laboral, y a recibir sus respectivos beneficios salariales y prestacionales. La misma, se excepciona cuando existe autorización de la Oficina de Trabajo, para poder realizar la terminación de la relación contractual.

Bajo el marco de la doctrina, existen diversas posiciones en relación con la estabilidad laboral reforzada. La primera de la cual se hará mención, será la citación que hace Cueva (1959) citado por (Velásquez, 2018) para quien este principio es definido como aquel derecho de que goza el trabajador para conservar su puesto de trabajo, siempre y cuando no se falten a las reglas y cláusulas del contrato, y cuando no intervengan circunstancias ajenas a la voluntad de las partes del mismo que hagan imposible la continuidad del empleo (p. 16)

Para profundizar el concepto, desde la definición emitida por la Real Academia de la Lengua Española, se puede deducir que el termino estabilidad deviene de

y que

(Real Academia Española, 2020)

De otra parte, en el mismo hilo conductor, se precisa en el Diccionario enciclopédico de derecho usual, que desde el contexto laboral, la estabilidad se define como un derecho del cual goza el trabajador y en el cual se busca dar seguridad en la conservación del vínculo laboral, a excepción de que el mismo incurra en faltas previamente determinadas que conlleven a su despido. (Cabanellas)

Otro importante concepto, de gran importancia para el desarrollo de la investigación jurídica, es el emitido por Villegas, citado por Solano, (2019) quien argumenta acerca de la estabilidad laboral reforzada, como una manifestación del principio de seguridad, que permite garantizar el sustento vital del trabajador. (Pág. 14)

Las premisas expuestas, permiten establecer que la estabilidad laboral reforzada, nace bajo el conjunto de garantías procesadas y que contribuyen a la construcción del Estado Social de Derecho, en el cual se establece como una garantía plena del trabajador para permanecer en su actividad laboral, y que su vulneración configura una involución del Estado Social de Derecho. Dicho principio, se enmarca desde dos dimensiones, la primera de ella, desde la seguridad laboral, y la segunda la garantía de construir un proyecto de vida en sociedad para determinado ciudadano.

En el ordinal 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, se configura la prohibición de despedir a una mujer por encontrarse en proceso de embarazo o lactancia. El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece lo relacionado con el concepto de fuero sindical.

En definitiva la estabilidad laboral reforzada, se enmarca en el ámbito del derecho laboral previo a la transición y cambios que trajo consigo la Constitución Política de 1991, pero tras el surgimiento de la Corte Constitucional y los mandamientos de la Constitución, se dio un gran avance en materia de garantías, toda vez que con la llegada de la Ley 80, se dieron en Colombia, nuevas modalidades de contratación como la prestación de servicios y bajo las necesidades del mercado, nace la tercerización, la intermediación y el outsourcing.

Se concluye bajo este primer apartado, que Colombia previo a la Constitución del 91, permeaba en las garantías del trabajador y sus condiciones laborales, toda vez que ya se había promulgado el Código Sustantivo del Trabajo, y se establecían garantías para el fuero de maternidad y el sindical. No obstante, la Constitución del 91, representa un significativo avance en el reconocimiento amplio y garantista de los derechos laborales, y con una mayor visibilizarían para los colectivos de las personas en situación de discapacidad.

1.2 Una mirada al principio de estabilidad laboral reforzada en el derecho internacional

Sobre la protección del trabajador en el ámbito internacional, se encuentra la Organización Internacional de Trabajo fundada en 1919, perteneciente a la Organización de Naciones Unidas, que acoge a 187 miembros en todo el mundo y que trabajo por la materialización y el fortalecimiento de la relación entre los empleadores y trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha promulgado herramientas jurídicas que argumentan jurídicamente la estabilidad laboral reforzada, como es el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, donde se ordena que no se podrá terminar la relación laboral a un trabajador, sin la existencia de una causa justificada. . (Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982)

Simultáneamente, es importante citar la Recomendación 143 de la OIT (1971), donde se busca proteger al trabajador de toda acción arbitraria por parte del empleador, en relación con su vincula sindical. (Gomez, 2018)

Bajo el mismo hilo conductor, se encuentra el Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que enmarca la protección del trabajador en relación con la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el artículo primero se establece que

basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y

(Convenio 111 de 1958)

En materia de protección al trabajador y toda clase de discriminación, se han establecido otras herramientas como:

Declaración Universal de los Derechos Humanos promulgada en 1948, establece en el artículo 25 el derecho a una vida digna, donde se le aseguren aspectos como la alimentación, la saludad, el vestido, la vivienda y demás. De otra parte, se reconoce la especial protección de maternidad y la infancia. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispuso en el artículo 10 numeral 2, la protección de las madres durante la gestación y la lactancia. Para las madres trabajadoras, se reconoce la licencia de maternidad remunerada. . (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966)

De esta forma, podemos establecer que dentro el escenario de la investigación propuesta, existen criterios jurídicos internacionales, algunos con fuerza vinculante, donde se

ha reconocido la protección de la estabilidad laboral, y de manera precisa para efectos de la monografía, en relación con el fuero de maternidad, lo cual permite evidenciar, que dicha protección no solo se enmarca en el escenario nacional, sino que ha sido una preocupación de la Organización de Naciones Unidas, de la Organización Internacional de Trabajo y demás que participan en dicha protección jurídica.

1.3 El principio de estabilidad laboral reforzada dentro del marco legal colombiano

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada tiene sus precedentes desde el reconocimiento de los derechos laborales en el contexto internacional, y adoptado dentro del marco legal interno. Al respecto de este principio, el Código Sustantivo del Trabajo, presentaba previo a la regulación de la Constitución del 91, algunos preceptos en relación con este principio.

Sin embargo a partir de la promulgación de la Ley 361 de 1997 en Colombia, se algunos mecanismos en materia de integración social de las personas que tienen limitaciones, asignando calificaciones de capacidad laboral, que fueron reglamentadas mediante el Decreto 2463, 2001, estableciendo así, las primeras reglas en esta materia, y reconociendo que las personas que sufrían pérdida de su capacidad laboral, eran sujetos de especial protección.

Dentro del marco de la Constitución Política, ya se concluyó en el primer apartado, que los artículo 13, 47, 54 y 58 de la misma, reconocen la dignidad propia de las personas que tienen condiciones especiales que limitan su ejercicio laboral, en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, para su completa realización personal y su total integración

social, y a las personas con limitaciones severas y profundas la asistencia y protección necesarias. (Ley 361 de 1997)

La promulgación de dicha normatividad, se presenta el primer antecedente legislativo, teniendo en cuenta que anteriormente solo el Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución Política, hacían mención a dicho principio.

1.4 Criterios de la Corte Constitucional sobre el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada

En materia de desarrollo del concepto de la estabilidad laboral reforzada, se han dado diferentes posiciones en la jurisprudencia nacional. En el presente apartado, daremos paso a un análisis sobre las concepciones que se han dado en esta área.

En este sentido se encontró que la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 30 de julio de 2014, expreso que el principio de estabilidad abarca la demostración del objeto o la función del contrato o que este de por medio una justa causa. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 30 de julio de 2014)

Es decir, que la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, establece como criterios en materia de estabilidad laboral, cuando dispone en la sentencia citada, que este principio enmarca la prohibición de terminar la relación laboral porque el objeto del contrato o la función hayan desaparecido o cuando medie la justa causa.

En palabras de la Corte Constitucional, existen diferentes pronunciamientos que revisten gran importancia en el argumento de la presente monografía. Bajo este criterio, encontramos la Sentencia C-470 de 1997, estableció en relación con la estabilidad laboral reforzada, que si bien el artículo 53 de la Constitución Política, enmarca el derecho de la estabilidad laboral de manera general, existen casos en los cuales este derecho se configura más fuerte, lo que implica que en dichos eventos se hable de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. (Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997)

En la misma línea, la Corte hizo su pronunciamiento en Sentencia de Tutela 629 de 2010, donde expreso que la condición subjetiva de la cual es sujeto la persona en situación de discapacidad o que cumple con alguno de los fueros de estabilidad laboral, ha llevado a que se refuercen los derechos laborales frente a los demás trabajadores, a través de los límites que se imponen al emple1 Tm[3(a)-5(e2 72.025 378c)-5(i)11(-5(s)] TJi)-111(e)-9e2 72.025 378ci-5(s)] TJi eilaillaborfía

En el mismo hilo conductor, mediante Sentencia T-689 de 2004, establece la Corte Constitucional, que para la consecución de los fines plasmado en la Constitución Política, es necesario la efectividad y la materialización del derecho al trabajo bajo los principios fundamentales trazados en el artículo 53 de la misma. Así mismo cuando la parte trabajadora en dicha relación contractual pertenece a la población discapacitada, se requiere de prevalencia del principio de estabilidad del empleo, lo que quiere decir, que el empleado gozara de la permanencia en el trabajo y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas. (Corte Constitucional, Sentencia T-689 de 2004)

En la Sentencia T-490 de 2010 la Corte Constitucional, definió la garantía de la estabilidad laboral, estableciendo que sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad que sufra el trabajador, se deberá garantizar la estabilidad laboral reforzada por ser catalogada esta como una condición de debilidad manifiesta. (Corte Constitucional, Sentencia T-490/10)

Siguiendo con la misma temática, en Sentencia T-292 de 2011, la Corte Constitucional, establece un cambio en materia de estabilidad laboral tras considerar que era necesario determinar un verdadero contrato de trabajo previo a la aplicación de las reglas sobre estabilidad laboral reforzada. (Corte Constitucional, Sentencia T-292/11)

Añade en dicha providencia, la Honorable Corporación, que si la estabilidad laboral opera como un principio y una garantía para todos los trabajadores, con mayor argumento se presenta

en la protección de las mujeres en estado de embarazo, sin que importe la clase de contrato que se haya suscrito con el empleador. (Corte Constitucional, Sentencia T-1210 de 2008)

Finalmente en Sentencia T-490 de 2010, la Corte Constitucional hace referencia directa a la eficacia de la Constitución Política en relación con la no discriminación y el deber de solidaridad del Estado, de donde nacen los argumentos jurídicos constitucionales de la estabilidad laboral reforzada.

A manera de conclusión, es posible advertir que la estabilidad laboral reforzada es una figura que goza de poco reconocimiento en el marco legal, y que ha pasado a tener un argumento jurídico solido mediante la protección emanada de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, ampliando ámbitos como la salvaguarda de los derechos de la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, que será la temática que se evacuara en el siguiente acápite.

Capítulo 2. El fuero de maternidad en el marco del derecho laboral colombiano

2.1 ¿Cómo se configura el fuero de maternidad en Colombia en la Constitución Política y en las normas de orden legal?

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano el fuero de maternidad constituye una garantía sustentada en los fines que persigue el Estado Social de Derecho. Bajo esta premisa, se ha configurado el fuero de maternidad bajo los parámetros de la Constitución Política en el

La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asiste ,

y que se enlaza con el principio de igualdad enmarcado dentro del artículo 13 de la misma norma superior, donde se prohíbe toda clase de discriminación, entre las que se relaciona las de género.

No obstante, al igual que la estabilidad laboral reforzada, el fuero de maternidad ya se había configurado legislativamente en el Código Sustantivo del Trabajo, a través de algunas reglas en materia de protección a las trabajadoras gestantes y lactantes. Las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo siguen vigentes, pero han sido modificadas por disposiciones como la Ley 50 de 1990, en su artículo 35. (Ley 50 de 1990)

Otras normas, también enmarcan posterior a la Constitución Política, un conjunto de normas de protección al fuero de maternidad. Entre ellas, el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011, que dispone las causales que prohíben el despido, la primera protege a la mujer que es despedida por embarazo o lactancia; la segunda cuando el despido se produce dentro del periodo del

embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades; la tercera configura la protección de las trabajadoras de las cuales habla el numeral 1 del artículo, y que sean despedida sin autorización de las autoridades competentes, teniendo derecho al pago de una indemnización y a las prestaciones establecidas en el contrato de trabajo; y en la cuarta causal se establece el pago de las 14 semanas de descanso remunerado, 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. (Ley 1468 de 2011)

De manera más reciente, se ha promulgado la Ley 1822 de 2017, donde a través del artículo 2 se regulo que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de su embarazo o en proceso de lactancia sin que se autorice por el Ministerio de Trabajo donde se de validez a la justa causa.

Sumado a lo anterior, se protege a la mujer cuando el despido se presuma por su estado de embarazo, lactancia o dentro de los tres meses posteriores al parto.

Al igual que en la norma anterior, se reitera el derecho al pago de una indemnización igual a 60 días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

En el caso de la mujer trabajadora que por alguna excepción no haya gozado de la semana preparto o de las 17 semanas de descanso, será beneficiada con el pago de las semanas que no gozo de la licencia.

Para los casos de embarazos múltiples, la Ley 1822 de 2017 contempla que el pago de la licencia se realizara con la adición de dos semanas más y cuando el hijo es prematuro, entonces se realizara el pago de la diferencia de tiempo entre el parto y el nacimiento a término. (Ley 1822 de 2017)

2.2 ¿Cómo se aplica de acuerdo a la clase de contrato?

La aplicación del fuero de maternidad ha dicho la Corte Constitucional que se aplica a todos los contratos que vinculen laboralmente a las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia. Sin embargo, a través de la Sentencia 070 de 2013, dejo sentadas las reglas de acuerdo a cada tipo de contrato laboral.

En relación con la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia en el ámbito del trabajo, la Corte estableció las reglas que se dan en relación con el contrato a término indefinido, donde señala que cuando el empleador es conocedor del desarrollo de esta modalidad laboral, del estado de gestación de la trabajadora y aun así despide sin previa calificación de la justa causa emitida por parte del inspector del trabajo, se deberá aplicar la protección derivada del fuero de maternidad que consiste en la ineficacia del despido y como consecuencia el reintegro , acompañado del pago de las erogaciones dejadas de percibir. Dicha disposiciones, se encuentra enmarcada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo en el que se establece la protección contra la discriminación, prohibiéndose el despido.

En el caso de que el empleador no conozca de la situación, es decir, el estado de gestación de la trabajadora surgen las siguientes situaciones; la primera de ella, acontece cunado el empleado argumenta la justa causa y no conoce el estado de gestación de su empleada; y la segunda ocurre cuando el empleador no argumento la justa causa pero tampoco conoce del estado de gestación de su empleada.

Para el caso de la mujer embarazada que se encuentra vinculada bajo la modalidad del contrato a término fijo, también la Corte ha dado las siguientes reglas:

Cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la empleada se presentan las siguientes situaciones. El primero, sucede cuando antes del vencimiento del contrato se desvincula de la relación laboral a la empleada sin la previa calificación de una justa causa que deberá ser validada por el inspector de trabajo, se aplicara la protección derivada del fuero enmarcada en la declaración de la ineficacia del despido y el reintegro como consecuencia, además del pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, amparándose en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En dichos casos, es obligación del empleador acudir ante el inspector del trabajo antes del vencimiento del plazo pactado, para que este sea quien valide si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Cuando el inspector del trabajo, afirme que subsisten las causas del contrato, será obligación del empleador extender la vinculación laboral por lo menos durante el periodo del embarazo y durante la licencia de maternidad.

En el caso que no subsistan las causas, entonces se podrá dar por terminado el contrato una vez se haya vencido el plazo y se pagaran las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

En los casos en los que el empleador omita acudir ante el inspector del trabajo, se configura competencia al juez de tutela para ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación será procedente cuando se demuestre que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.

Como otra subregla, la Corte afirma que para evitar que el empleador omita acudir ante el inspector de trabajo se propone sancionar al empleador con el pago de 60 das de trabajo a la empleada, de acuerdo a las disposiciones del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el empleador no conoce del estado de gestación de la empleada, se presentan las siguientes situaciones:

Si se da por terminada la vinculación laboral antes del vencimiento del contrato, sin que medie una justa causa, entonces se ordenara el reconocimiento del pago de las cotizaciones percibidas en el periodo de gestación, se tendrá que renovar la vinculación laboral, a menos que se demuestre que desaparecieron el objeto o las causas del mismo, para lo que la empleada podrá acudir ante la justicia a través de la acción de tutela, y se podrá de acuerdo a cada caso concreto el pago de las indemnizaciones por el despido sin justa causa.

Cuando la desvinculación de la empleada se va antes del vencimiento del termino del contrato y se demuestra una causa distinta a la modalidad de contrato, entonces se ordenara el pago de las cotizaciones durante el periodo de la gestación y la discusión sobre la justa causa se dirimirá en un estrado judicial, de jurisdicción laboral.

Cuando se ha vencido el termino del contrato, y se argumenta la justa causa, entonces se podrán dar las siguientes situaciones: el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de la gestación y la renovación del contrato cuando se demuestre que no ha desaparecido la causa del contrato y no procederá el pago de salarios dejados de percibir, debido a la desaparición de las causas del contrato.

En los contratos de obra o labor, se dan las siguientes reglas de protección para la mujer en estado de gestación y cuando el empleador conoce del estado de gestación de la empleada, y su desvinculación se da ante de la terminación de la obra o labor contratada, entonces se declarara la ineficacia del despido, se ordenara el reintegro y el pago de las erogaciones que no percibió.

Cuando la terminación del vínculo laboral por obra o labor, se argumenta en la causa justa, entonces el empleador se encuentra en la obligación de acudir ante el inspector de trabajo para que se determina la subsistencia de las causas del contrato, y en caso de ser así, se deberá extender el mismo por lo menos durante el periodo del embarazo y tres meses posteriores; si no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato pagando las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Cuando el empleador omite asistir ante el inspector de trabajo, el juez de tutela, tiene competencia para ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación procederá en el caso que se demuestre que no han desaparecido las causas del contrato laboral.

En busca de evitar que el empleador omita acudir ante el inspector del trabajo, el juez de tutela podrá 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 laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

Cuando se desconoce del estado de gestación por parte del empleador se presentan tres alternativas. La primera que se desvincule antes del cumplimiento de la obra, sin que se argumente justa causal, para lo que se reconocerá el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato se dará solo cuando se demuestre que no desaparecieron las causas del contrato.

La segunda situación se da cuando se desvincula antes del cumplimiento de la obra pero se alega justa causa, entonces se reconocerán las cotizaciones correspondientes al periodo de gestación y será el juez laboral el encargado de dirimir sobre la justa o injusta causa.

La tercera situación se da cuando una vez cumplida la obra, se desvincula la empleada y se alega dicho argumento como justa causa. Para dichos casos, se reconocerá el pago de las cotizaciones y se renovara el vínculo cuando se evidencia que las causas no desaparecieron.

En el caso de las mujeres en estado de gestación que son vinculadas laboralmente mediante las Cooperativas de Trabajo Asociado, y se demuestre la existencia de un contrato realidad, la cooperativa y la empresas donde se realizan las laborales, serán responsables solidariamente.

En el caso de las mujeres en estado de gestación vinculadas en empresas de servicios temporales, la Corte Constitucional ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, afirmando que
usuaria] requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para el cual fue

En este tipo de vinculación laboral, señala la Corte Constitucional, que cuando se requiera de contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, se debe acudir a una forma distinta de vinculación laboral. Para dichos casos precisa la Corte que se aplicaran las reglas propuestas para los contratos a término fijo o para los contratos por obra o labor, dependiendo de la modalidad contractual empleada por la EST.

En el caso de la mujer embarazada mediante un contrato de prestación de servicios, la Corte Constitucional ha dicho que es competencia del juez de tutela analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral.

Para las mujeres en estado de gestación en provisionalidad que ocupa cargo de carrera, la Corte Constitucional estableció las siguientes reglas:

La primera es que si el cargo sale del concurso, el último cargo en proveerse por quienes hayan ganado, será para la mujer en estado de gestación. De igual forma, 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 la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.

Para las mujeres en estado de gestación que se encuentren vinculadas a través de cargos de libre nombramiento y remoción, las reglas de la Corte Constitucional, son:

> (i) 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,
> (ii) 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.

En el caso de las mujeres en estado de gestación y que se encuentren en carrera administrativa en entidades en liquidación, existen algunos supuestos:

> (i) 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;
>
> (ii) 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.

2.3 ¿Cuáles han sido los criterios de la Corte Constitucional en dicha materia?

La Corte Constitucional como garante de la protección de los derechos contenidos y reconocidos en la Constitución Política de 1991, ha realizado una revisión jurisprudencial del fuero de maternidad, plasmado en un gran número de sentencias. Sin embargo, para efectos de la presente monografía, haremos mención de algunas de ellas, que representan cambios dentro del marco jurídico.

Al respecto, es preciso hacer mención de la Sentencia T-1223 de 2008, donde se hace alusión al pago de la licencia de maternidad, estableciendo las siguientes reglas. Para las mujeres en estado de vulnerabilidad, y que cuenten con un ingreso inferior al salario mínimo y se haya presentado mora en el pago de la cotización, se reconocerá el pago total de la licencia.

Y cuando la mujer en estado de gestación y vulnerabilidad, con un ingreso base de cotización inferior al salario mínimo y ha cotizado durante un periodo inferior al de su gestación, se procederá al pago completo de la licencia y el tiempo dejado de cotizar es de 10 semanas, pero si ha dejado de percibir por once semanas o más, se reconocer al pago proporcional de su

licencia conforme al número de semanas cotizadas en relación con la duración del período de gestación. (Corte Constitucional, Sentencia T-1223 de 2008)

Dicha sentencia, hace alusión al reconocimiento que se hace a un grupo de mujeres que no cumplían con los requisitos que exigía la norma para el pago de su licencia, y que mediante dicha providencia, se logró el reconocimiento de nuevas reglas en esta materia, protegiendo así el fuero de maternidad.

La providencia goza de gran importancia, porque se da protección a las mujeres en situación de vulnerabilidad, y hace un llamado al respeto por los límites de protección mínima constitucional reconocidos en la jurisprudencia, a tener en cuenta el tiempo real que dura el proceso de gestación de la mujer y generar mecanismos para reducir efectivamente la interposición de acciones de tutela para obtener el pago de la licencia de maternidad. (Corte Constitucional, Sentencia T-1223 de 2008)

Otro importante precedente en esta materia es la Sentencia T-179 de 1996, donde la Corte Constitucional hace precisión en aspectos referentes a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación, atendiendo a la obligación de protección del Estado a la mujer trabajadora, cuando se encuentra en estado de embarazo, en relación con la seguridad de su empleo.

En Sentencia C-710 de 1996, donde la Corte Constitucional hace una exposición de los derechos de los cuales goza la mujer en estado de gestación y que se encuentre vinculada laboralmente, reafirmando la tesis de la protección a la mujer en estado de gestación o lactancia,

que no sea despedida de su trabajo, salvo la excepción que encuentra el empleador para que la misma se pueda dar si se cuenta con el aval del inspector de trabajo, con cargo de indemnización, que procede en los siguientes términos.

Así mismo mediante Sentencia C-470 de 1997, la Corte Constitucional estableciendo que la mujer en estado de gestación tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, legitimándola para acceder al sistema judicial, para tomar acciones encaminadas al cobro efectivo de esta obligación del patrono con su empleada. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado. (Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997)

Con fundamento, en los argumentos que presenta la Corte Constitucional, en referencia con los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación y lactancia, se establece que Colombia enmarca el principio de la estabilidad laboral reforzada, bajo la protección de diferentes condiciones, resaltándose una amplia protección jurisprudencial a la mujer en estado de gestación, dando protección constitucional a la misma y a la criatura que está por nacer.

En las sentencias presentadas, la Corte Constitucional sigue la línea de protección a la mujer en estado de gestación y a la criatura que está por nacer, sin embargo, existen providencias en las cuales se han dado nuevos planteamientos que serán el objeto de la discusión dentro del tercer capítulo de la monografía.

Capítulo 3. El fuero de maternidad aplicado al Contrato de Prestación de Servicios

3.1 Contextualización del contrato de prestación de servicios en Colombia

Dentro del marco jurídico que regula la contratación pública en Colombia, existe un compendio de normas integradas por la Constitución Política de 1991, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, la Ley 1474 de 2011, el Decreto 1510 de 2013, el Decreto 1082 de 2015 y las demás disposiciones legales en la jurisdicción civil y comercial pertinente a este escenario.

La figura del contrato estatal, se rige además, bajo un marco de principios vinculantes, que estructuran el cumplimiento de los fines estatales, la eficacia y la eficiencia en los mismos. Algunos de ellos se enmarcan dentro de la Ley 80 de 1993, como son la transparencia, la economía, la responsabilidad y el deber de elección objetiva.

El mismo se caracteriza por ser un contrato típico, es decir que se encuentra regulado en la ley, excepcional, temporal, que goza de gran amplitud en su objeto, que se diferencia del contrato laboral, que puede celebrarse mediante modalidad de contratación directa y que admite el pacto y la utilización de cláusulas excepcionales.

El contrato de prestación de servicios enmarca a su vez, una modalidad de selección para la celebración de los mismos, denominada contratación directa., consagrado en la ley 80 de 1993, y la cual se mantuvo en la reforma introducida por la Ley 1150 de 2007, pues conforme con su artículo 2, numeral 4°, literal h), la modalidad de selección idónea para la celebración de los contratos de prestación de servicios continúa siendo la contratación directa.

Similarmente, existe una clasificación de los contratos de prestación de servicios. Según la naturaleza del sujeto contratista, y encontramos los contratos de prestación con personas naturales. Se encuentran definidos como aquellos que son celebrados con las personas naturales, y con el objeto de ejecutar actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de la entidad y que no pueden ser llevadas a cabo por personal de planta o en el caso que se requieran conocimientos especializados. Los mismos, son denominados contratos de prestación de un servicio profesional, de apoyo a la gestión o la ejecución de un trabajo artístico. (Gómez & Díaz, 2019)

Según la naturaleza del contrato, existen los contratos de prestación de servicios con personas jurídicas, celebrado como su nombre lo dice con personas jurídicas y que su objeto se enmarca en labores que atañen a la administración o el funcionamiento de una institución estatal,, con prescindencia de si hay o no personal de planta que pudiera encargarse de estas actividades o de si se requiere de conocimientos especializados, pues según se anotó estas son

condiciones que el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 solo exige para la contratación de personas naturales. (Gómez & Díaz, 2019)

Según la naturaleza de la actividad, existen contratos de prestación de servicios profesionales, definidos en la norma, como los que se celebran en virtud del conocimiento especializado, la formación académica o la experiencia de una persona en el ámbito de la profesión, ciencia o disciplina que se necesitaba.

También, se clasifican los contratos según la naturaleza por contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, definidos como acuerdos de voluntades celebrados entre la entidad estatal y personas naturales o jurídicas.

Así mismo, se clasifican en esta categoría los contratos de prestación de servicios para la ejecución de trabajos artísticos que solo puedan encomendarse a determinadas personas. (Gómez & Díaz, 2019)

En síntesis, el contrato de prestación de servicios por no pertenecer al ámbito laboral, se regula por las normas de contratación estatal y bajo algunos parámetros del Código Civil y el Código de Comercio. Su definición se consagra en la Ley 80 de 1993 y con algunas precisiones en la jurisprudencia para la protección del trabajador, que se vincula a través de la modalidad de prestación de servicios en cualquiera de sus modalidades.

A modo de conclusión, este tipo de contrato, permite la vinculación de trabajadores para la prestación de servicios sin que medie una relación laboral, al no cumplirse con los tres elementos esenciales de un contrato laboral. Dicha figura, ha sido objeto de un gran número de debates en la jurisprudencia nacional, avanzando siempre en dirección de la protección del trabajador, en el

caso del presente análisis jurídico, el objeto de análisis se da sobre el fuero de maternidad en el contrato de prestación de servicios.

3.2 Algunas precisiones de la jurisprudencia en relación con el fuero de maternidad en el Contrato de prestación de servicios

En la jurisprudencia se han dado algunos criterios en lo que se refiere a la protección de la mujer embarazada y su estabilidad laboral. En este apartado, se busca dar claridad sobre la protección que se da en relación con el contrato de prestación de servicios, que se enmarca bajo normas de contratación estatal, jurisdicción civil y comercial. Sin embargo, es importantes citar algunas referencias jurisprudenciales que definen la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación.

Mientras que la Corte Constitucional mediante Sentencia de Unificación 070 de 2013, delimito unos criterios específicos para la protección de la mujer trabajadora en estado de gestación, vinculada a través de contrato de prestación de servicios. Las mismas, se establecieron así:

El primer caso, es cuando el empleador durante el desarrollo de la actividad laboral el estado de gestación de su empleada, la desvincula sin la calificación de una justa causa conocida y validada por el inspector de trabajo, se declarara la ineficacia del despido, se ordenara el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir. (Corte Constitucional, Sentencia SU070/13)

En el mismo caso, que se conozca el estado de gestación de la trabajadora, y la desvincula por la causa de vencimiento del tiempo pactado en el contrato, entonces el empleador debe acudir ante el inspector de trabajo, para que sea este quien determine la subsistencia de las causas del contrato que dieron origen a la relación laboral. Si el inspector determina que subsisten las causas del contrato,

entonces es obligación del empleador extender el contrato mínimo durante el periodo de embarazo y los tres meses de la licencia posteriores al parto. (Corte Constitucional, Sentencia SU070/13)

Por el contrario, si el inspector de trabajo determina que no subsisten las causas, entonces el empleador se encuentra autorizado para dar por terminada la relación laboral y deberá pagar las cotizaciones que garanticen la licencia de maternidad. En caso, de que el empleador no concurra ante el inspector de trabajo, se establece mediante dicha providencia de unificación, una regla y es que el juez de tutela goza de competencia para 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 laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. (Corte Constitucional, Sentencia SU070/13)

Otra regla impartida por la Corte Constitucional, en dicha providencia, es la que se establece para la omisión del empleador de acudir ante el inspector de trabajo, obligándolo a pagar 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.

En el caso de que el empleador desconozca durante el desarrollo de la alternativa laboral del estado de gestación de la empleada, entonces se configuran dos situaciones. La primera de ellas, cuando el empleado aduce justa causa pero no conoce del estado de gestación de su empleada, para lo cual se reconoce el pago de las cotizaciones durante el periodo de la gestación y le corresponderá al juez laboral determinar si hubo o no justa causa.

La segunda situación ocurre cuando no se aduce la justa causa y no se conoce del estado de gestación, para lo cual al igual que en el caso anterior, se reconocerá el pago de las cotizaciones durante

el periodo de gestación y el reintegro procederá cuando se evidencia que no desaparecieron las causas del contrato. (Corte Constitucional, Sentencia SU070/13)

3.3 ¿Cuál es el impacto del fuero de maternidad con el pronunciamiento de la Corte Constitucional, en Sentencia SU-075 del 2018?

Como lo hemos venido estudiando, durante el desarrollo de la monografía, la Corte Constitucional, ha sentado un precedente en materia de derechos laborales para las mujeres en estado de gestación y la lactancia que se vinculan mediante contrato de prestación de servicios. No obstante, en el año 2018 la Corte Constitucional nuevamente emite sentencia de unificación en la que modifica el precedente jurisprudencial en relación con los deberes del empleador cuando se termina la relación laboral sin conocer el estado de gestación de su empleada. (Corte Constitucional, Sentencia SU-075 del 2018)

En la Sentencia de Unificación 075 de 2018, la Corte Constitucional, reafirmo su tesis de protección a la mujer en estado de gestación en el ámbito laboral, y también estableció que:

A partir de dicha providencia, la desvinculación de la mujer en estado de gestación cuando dicha situación es conocida por el empleador se deberá poner en conocimiento del inspector de trabajo y argumenta la justa causa.

También determino que cuando el empleador no conoce del estado de gestación de su empleada, con independencia que se haya aducido justa causa y el contrato se termina, no se puede alegar discriminación, y por ende, no se aplica la protección del fuero de maternidad. Con esta decisión, se exonera al empleador del pago de las cotizaciones que protegen el pago de la licencia de maternidad y tampoco estarán obligados al reintegro.

En dicha providencia, la Corte Constitucional, determino que la obligación impuesta a los empleadores para reintegrar al empleado, pagar la licencia de maternidad y los beneficios del sistema de seguridad social de la trabajadora que han sido despedidas sin que el empleador supera de su estado de gestación, resultad excesivo, por los tanto flexibiliza dicha situación, a través de la Sentencia de Unificación, argumentando que si se imponen dichas medidas, incluso cuando no se den circunstancias de discriminación en contra de la empleada en estado de gestación, entonces ser estará disminuyendo el incentivo para la contratación de mujeres y limitando el acceso de las mismas al mercado laboral.

En la misma providencia la Corte Constitucional, recordó que dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existen medidas que protegen la salud y el mini vital de las mujeres en estado de gestación, lactantes y de los hijos a su cargo. En el caso de la salud, las mujeres en estado de gestación y los niños menores de un año, pueden ser beneficiarios del régimen contributivo, de acuerdo con las disposiciones del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, y de no ser así, pueden acceder al régimen subsidiado cuando no cuentan con los recursos económicos que devenga el sistema contributivo.

Respecto a la garantía del mínimo vital, estableció la Corte Constitucional, que a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, existen mecanismos para amparar a la mujer y a su hijo de acuerdo con las disposiciones de la Ley 100 de 1991, la Ley 1438 de 2011 y la Ley 1636 de 2013.

Finalmente, es importante dejar claridad que en Colombia, el marco legislativo actual, establece una serie de garantías para la mujer en estado de gestación, cuando la misma se

encuentre desempleada, en materia de atención en salud. Las mismas se enmarcan en ser vinculadas, de la siguiente forma:

1.- En el régimen contributivo como beneficiaria o afiliada adicional.

2.- Mediante mecanismos de protección al cesante el cual asume el pago de los aportes al S.S.S.S.

3.- A través del régimen subsidiado en condición de afiliado.

4.- Como independientes al S.S.S.S.

5.- En todo caso, la Corte menciona en la providencia de unificación de criterios, que las mujeres gestantes y lactantes y sus hijos DEBEN ser extendidos por el sistema de seguridad social en salud con cargo a las entidades territoriales, aun sino están afiliadas a ningún régimen en salud.

En síntesis, la protección legal y jurisprudencial, para la mujer en estado de embarazo, es amplia dentro del contexto jurídico colombiano, aportado al cumplimiento de los fines propuestos por el Estado Social de Derecho, a los preceptos en relación con la prohibición de cualquier clase de discriminación y en todos los escenarios contra la mujer, tal como lo disponen las herramientas internacionales y el derecho interno.

3.4 ¿Cuál es el alcance del fuero de maternidad en el actual marco jurídico colombiano y como se aplican los últimos criterios en la vinculación mediante contrato de prestación de servicios?

De acuerdo con el estudio presentado en relación con la posición de la Corte Constitucional en relación con el fuero de maternidad y las reglas enmarcadas en la protección

de su estabilidad laboral, se dan dos escenarios. El primero de ellos, en la sentencia de unificación del 2013 donde se presentan de manera claras, las garantías que tienen las mujeres en estado de gestación, para salvaguardar su derecho a la salud, al trabajo, al mínimo vital, la dignidad humana y demás derechos constitucionales.

No obstante, con la providencia emanada por la Corte Constitucional en el 2018, también mediante sentencia de unificación, se dan algunos cambios que en los que se pueden vislumbrar dos escenarios.

El primero de ellos, en una posición que conlleva a suponer que existe un cambio apropiado, en el cual la Corte Constitucional llega a un consenso con las disposiciones normativas en materia de estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de gestación o lactancia, y se preservan en el ordenamiento jurídico los principios de buena fe, igualdad y equilibrio laboral, que armonizan las relaciones laborales en el país.

Sumado a lo anterior, la posición de la Corte Constitucional, exonera a los empleadores de una gran responsabilidad que tenían en relación cuando desconocían del estado de embarazo de la mujer trabajadora.

Sin embargo, desde el otro escenario, es preciso recordar que la Constitución Política establece una protección especial a la mujer en estado de gestación y reconoce como fundamentales los derechos de los niños, niñas y 5(s)] T7o4jerit0 0 1 ñ4(a)-5(bora)10(l)-4BT1 TBT7o4TBT1 0 i

Política y los fines propuestos por el Estado Social de Derecho proclamado en la misma Carta del 91.

En este sentido, la Corte desconoce mediante la providencia, que existen en las relaciones laborales un sinnúmero de situaciones que configuran la discriminación por género, y asegurando que el fuero de maternidad constituye bajo dichas circunstancias un exceso, cuando la situación real en el país, demuestra que las mujeres gozan de menos oportunidades en razón de su género en el mundo laboral.

En el mismo ámbito, también la providencia de la Corte Constitucional, emite un mensaje equivocado y limitativo en relación con el derecho a la familia, cunado primando los intereses del empleador en un proceso tan importante como lo es la gestación y la maternidad.

Con fundamento en los anteriores argumentos, la respuesta a la pregunta formulada es que la posición adoptada por la Corte Constitucional y los parámetros establecidos en jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, incluso el Consejo de Estado, refieren a la primacía de los derechos de la mujer, y no como ocurre en la última decisión de unificación de la Corte Constitucional, donde se da primacía a los derechos del empleador, dando un cambio a la tesis que se manejó durante años, donde existía primacía de los derechos de la mujer en estado de gestación o lactancia.

De esta forma, desde el análisis establecido y la aplicación del método exegético, se puede establecer que existen amplias garantías judiciales en relación con la protección, pero la estabilidad laboral reforzada que supone una serie de garantías para la mujer en estado de gestación, configura un escenario aun con discusiones por darse, toda vez que el conocimiento o

desconocimiento del estado de gestación de la mujer, no puede ser un motivo para que se pueda limitar el ejercicio de sus derechos fundamentales y el despido se pueda configurar de manera justa.

En consecuencias de dichos argumentos, es importante concluir que el contrato de prestación de servicios, es una figura jurídica, que no se ampara bajo la legislación laboral, sino bajo las disposiciones comerciales o civiles, cuando la prestación de servicios se suscribe con personas de derecho privado, bien sea naturales o jurídicas, o por la Ley 80 de 1993 respecto a contratos de prestación de servicios con entidades estatales, la norma estructural de dicha figura es la Ley 80 de 1993, y demás normas concordantes en la materia.

Al respecto es preciso dejar claridad, que otro fenómeno que viene ocurriendo en este escenario, es la aplicación del contrato realidad, simulado bajo la figura del contrato de prestación de servicios. El contrato realidad, es una figura jurídica mediante la cual se busca que el juez declare la existencia de un CONTRATO LABORAL, en razón a que se cumplen todos los elementos del mismo.

En este contexto, encontramos entonces, que la verdadera problemática que se origina, no se enmarca en el cuerpo legal que regula dichas relaciones contractuales, sino en el verdadera aplicación que le da el empleador, cuando vincula a su trabajador bajo la modalidad de prestación de servicios, pero obliga al mismo a dar cumplimiento a los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, y es allí donde se vulneran los principios concordantes con las garantías del trabajador en Colombia.

Bajo este escenario, es importante dejar claridad, que a la fecha el ordenamiento jurídico no ha establecido dentro de las garantías del fuero de maternidad, la licencia para las mujeres en estado de gestación o lactancia dentro del vínculo contractual de la prestación de servicios, lo que implica un amplio vacío en este ámbito, pues si bien el contrato de prestación de servicios, no se ha reconocido como un contrato sé que enmarque en las reglas del derecho laboral, si existen situaciones como la protección de la mujer en estado de embarazo, que requiere una regulación y revisión clara y precisa, en el cual se puedan brindar las garantías del trabajador y del empleador.

De esta forma, mediante Sentencia SU 075 de 2018, se establecen los siguientes parámetros:

Tabla 1. *Situaciones especiales que no dependen del conocimiento del empleador*

Cooperativas de trabajo asociado	Se deberán aplicar las reglas previstas para los contratos a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, según el caso.
Empresas de servicios temporales	Se deberán aplicar las reglas previstas para los contratos a término fijo o por obra o labor contratada, según el caso.
Contrato de prestación de servicios (cuando encubre relación laboral)	Se deberán aplicar las reglas previstas para los contratos a término fijo.

Nota fuente: Corte Constitucional, Sentencia SU 075 de 2018

Basándonos en los argumentos expuestos, y teniendo en cuenta que evidentemente en la legislación nacional, existe un vacío normativo frente a la regulación o a las garantías para la

mujer en estado de gestación o lactancia que se encuentran vinculadas bajo el modelo de contrato de prestación de servicios, que no se encuentran reconocido como un contrato laboral, hemos avocado el marco jurisprudencial en la materia, donde hemos podido establecer la respuesta a la pregunta formulada en la investigación, donde se concluye que la estabilidad laboral reforzada se predica para todos los contratos sin importar su naturaleza, sin importar si el empleador o contratante es del sector público o privado.

No obstante, en materia de aplicabilidad de los criterios de los cuales la Corte Constitucional reconoce a nivel general, ha sido el Ministerio de Trabajo, mediante su Oficina Jurídica, quien ha elabora una serie de recomendaciones a la hora de presentarse situaciones de licencia de maternidad bajo el contrato de prestación de servicios.

De esta forma, es preciso establecer las siguientes precisiones con las cuales se finaliza el análisis jurídico y se da respuesta al problema jurídico:

La figura del fuero de maternidad se configura como una protección especial a las mujeres en estado de gestación y lactancia, en el que se establecen unos criterios especiales de protección por parte del empleador, las autoridades judiciales y todas las instituciones del Estado. Conforme a ello, el Código Sustantivo del Trabajo, dispone de algunas precisiones en la materia, y vía jurisprudencia, se han sentado varios precedentes en la materia.

Como lo hemos analizado, en la presente monografía, existen dos posiciones encontradas mediante el precedente de la Corte Constitucional. El primero de ellos, donde se dan las reglas precisas para garantizarle a las mujeres en estado de gestación su continuidad en el trabajo y la

protección de sus derechos, conforme a cada una de las situaciones donde el empleador conoce o desconoce del estado de la mujer y materializando el fuero de maternidad, consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano.

Sin embargo, con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en Sentencia SU-075 de 2018, se establece un nuevo alcance en materia del fuero de maternidad, en el cual existe una posición proteccionista del empleador, que busca impulsar las oportunidades laborales y eliminar la protección dada a la mujer, cuando el empleador desconoce de su estado de gestación, lo cual genera nuevamente un escenario para la inseguridad jurídica, pero más allá de ello, para la desprotección de las mujeres en estado de embarazo, porque se desconoce la primacía de sus derechos fundamentales, y se pone en riesgo su salud, su mínimo vital, su dignidad humana y la garantía del principio de estabilidad laboral reforzada, que constituye la seguridad de permanecer en el empleo por su condición de vulnerabilidad.

Conclusiones

Hemos llegado a las conclusiones de la monografía, donde se debe partir de la idea de que el Estado colombiano ha sido un abanderado de la protección de las personas en situación de discapacidad, los que aplican al fuero sindical y las mujeres en estado de gestación, mediante el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada dentro de cada uno de estos fueros, garantizándose que el trabajador continúen laborando bajo su condición y que perciba los salarios y prestaciones sociales propias a que tiene derecho, aun si su vinculación fue mediante el contrato de prestación de servicios, que no constituye un contrato de índole laboral.

Con fundamento, en ello se ha realizado un análisis doctrino-jurídico del fuero de maternidad en Colombia, llegando a la conclusión de que en la jurisprudencia de las Altas Cortes, es donde se ha dado mayor énfasis de la protección para la mujer en estado de gestación y lactancia, puesto que las normas en la materia, solamente se limitan algunas posiciones claras, pero dejando de lado situaciones como las que viven las mujeres vinculadas mediante el contrato de prestación de servicios, y que durante décadas les fueron negados sus derechos por no constituir un contrato laboral. Así las cosas, hoy por hoy el fuero de maternidad goza de un amplio compendio de criterios enmarcados en la protección jurídica de las madres y las criaturas próximas a nacer o en estado de lactancia, garantizándose de esta manera las disposiciones de la Constitución Política sobre la protección de esta población por su situación de vulnerabilidad.

Siguiendo con esta línea, la monografía se enmarco bajo el análisis del fuero de maternidad bajo los criterios de la Corte Constitucional, cuando la vinculación se da mediante el contrato de prestación de servicios, que se rige bajo la Ley 80 de 1993 y algunas disposiciones del derecho

civil y mercantil. El análisis llevo a concluir, que tras décadas de lucha, se había logrado en Sentencia de Unificación 070 de 2013, unas reglas claras en las cuales se garantizaba a la mujer en estado de gestación o lactancia, en los casos que el patrono no conociera de su estado, el pago de las cotizaciones que permitiera el pago de la licencia de la maternidad, y en algunos casos la extensión del contrato. Sin embargo, la Corte Constitucional en Sentencia 075 de 2018, cambio el paradigma interpretativo, y se pronuncia a favor del empleador, permitiendo el despido y el no pago de dichas cotizaciones, en argumento a que existen medidas de protección en el ordenamiento jurídico, que pueden suplir el exceso de las obligaciones impuestas al empleador, primando de esta forma, intereses económicos, sobre derechos fundamentales de la mujer en estado de gestación y del bebé que está por nacer.

Ante dicha situación, es importante precisar que en Colombia se debe incorporar un cambio definitivo en las relaciones contractuales que nacen bajo la figura del contrato de prestación de servicios, la tercerización, la intermediación y el outsourcing, que cada vez más socavan los derechos fundamentales del trabajador y nos alejan del modelo de Estado Social de Derecho y del cumplimiento de sus fines, toda vez que los cambios jurisprudenciales no pueden ir en contravía de los derechos fundamentales y de situaciones en las cuales las mujeres embarazadas o en lactancia, reciban un trato discriminatorio en relación con su género y condición.

Referencias

Álvarez, U. G. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica.* México: Mac Graw Hill.

Anaya, B. E., Andrade, B. D., Herazo, M., & Sánchez, H. D. (2014). *EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA.* UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA. Recuperado el 20 de Junio de 2020, de https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/989/El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20en%20la%20legislaci%C3%B3n%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia.* Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Cabanellas, d. l. (s.f.). *Diccionario enciclopédico de derecho usual.* Heliasta. Recuperado el 22 de Abril de 2020, de https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/lecturas_basicas/diccionario.PDF

Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de la Republica de Colombia). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Consejo de Estado, Sentencia Radicación número: 25000-23-15-000-2010-03232-01(AC) (Consejero Ponente: MAURICIO TORRES CUERVO). Recuperado el 22 de Junio de 2020, de http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/25000-23-15-000-2010-03232-01(AC).pdf

Convenio 111 de 1958 (Organización Internacional del Trabajo). Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (Organización Internacional del Trabajo). Recuperado el 02 de Mayo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 1996, Referencia: Expediente D-1292 (M.P. Dr. JORGE ARANGO MEJÍA.). Recuperado el 20 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-710-96.htm

Corte Constitucional, Sentencia SU 071 de 2013, Referencia: expediente T-2.566.104 (Magistrado Ponente: Alexei Julio Estrada). Recuperado el 01 de Octubre de 2019, de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU071-13.htm

Corte Constitucional, Sentencia C. 154 de 1997, Referencia: Expediente D-1430 (M.P. Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA). Recuperado el 10 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-154-97.htm

Corte Constitucional, Sentencia C-174/04, Referencia: expediente D-4769 (M.P. Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS). Recuperado el 01 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-174-04.htm

Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997, Referencia: Expediente D-1606 (M.P. Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO). Recuperado el 15 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm

Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997, Referencia: Expediente D-1606 (M.P. Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO). Recuperado el 21 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm

Corte Constitucional, Sentencia SU-070 de 2013, Referencia: expedientes T-2.361.117 y acumulados. (M.P. Alexei Julio Estrada.). Recuperado el 01 de Octubre de 2019, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53189

Corte Constitucional, Sentencia SU070/13, Referencia: expedientes T-2.361.117 y acumulados (M.P. ALEXEI JULIO ESTRADA). Recuperado el 20 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm

Corte Constitucional, Sentencia SU-075 del 2018 (M.P. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO). Recuperado el 29 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm

Corte Constitucional, Sentencia T- 629 de 2010, Referencia: expediente T-2384611 (M.P. Dr. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ). Recuperado el 19 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-629-10.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-1210 de 2008, Referencia: expediente T-1994794 (M.P. Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.). Recuperado el 12 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1210-08.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-1223 de 2008 (M.P. Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA). Recuperado el 20 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1223-08.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-179 de 1993, REF: EXPEDIENTE T-8139 (M.P. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO.). Recuperado el 15 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/t-179-93.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-292/11, Referencia: expediente T-1994794 (M.P. Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.). Recuperado el 10 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1210-08.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-292/11, Referencia: expediente T-2902876 (M.P. LUÍS ERNESTO VARGAS SILVA). Recuperado el 04 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-292-11.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-490 de 2010, Referencia: expedientes T-2.515.631 y T-2.528.321 (M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB). Recuperado el 12 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-490-10.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-490/10, Referencia: expedientes T-2.515.631 y T-2.528.321 (M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB). Recuperado el 03 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-490-10.htm

Corte Constitucional, Sentencia T-689 de 2004, Referencia: expediente T-853326 (M.P. Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS). Recuperado el 02 de Junio de 2020, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-689-04.htm#:~:text=La%20Corte%20ha%20sostenido%20que,tutela%2C%20dado%20el%20caso%20concreto.

Corte Constitucional, Sentencia SU-075 del 2018 (Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado). Recuperado el 01 de Octubre de 2019, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=88080

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 30 de julio de 2014, Radicado 38288. (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón). Recuperado el 02 de Junio de 2020, de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_55c4edd066534e788f070242cf66f0bb

Decreto 2463, 2001, por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. (Presidente de la República de Colombia). Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1769435

Decreto-Ley 150 de 1976, Por el cual se dictan normas para la celebración de contratos por parte de la Nación y sus entidades descentralizadas (Presidente de la República de Colombia). Recuperado el 30 de Junio de 2020, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1708308

Decreto-Ley 222 de 1983, Por el cual se expiden normas sobre contratos de la Nación y sus entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones (Presidente de la República de Colombia). Recuperado el 28 de Junio de 2020, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1049915

Delgado, M. (2019). *El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia.* Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín. Recuperado el 20 de Abril de 2020, de https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/3340/2941

Gómez, J. (2018). *La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la.* Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 13 de Mayo de 2020, de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16122/1/Art%C3%ADculo.%20La%20

estabilidad%20laboral%20reforzada%20para%20trabajadores%20con%20fuero%20sindical.pdf

Gómez, V. A., & Díaz, D. C. (2019). *El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración.* Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 01 de Julio de 2020, de https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/139%20(2019-II)/82562148007/

Ley 1468 de 2011, Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. (Congreso de Colombia). Recuperado el 03 de Junio de 2020, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan

ombia). Recuperado el 10 de Junio de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78833

Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. (Congreso de Colombia). Recuperado el 22 de Mayo de 2020, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

tan

Colombia). Recuperado el 10 de Junio de 2020, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281

Ley 80 de 1993, Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Congreso de la Republica). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html

Real Academia Española. (2020). Recuperado el 15 de Abril de 2020, de https://dle.rae.es/estabilidad+

Recomendación 143 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo 1971). Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143

Solano, B. E. (2019). *Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia.* Recuperado el 10 de Abril de 2020, de https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/2480/2273

Velásquez, J. A. (2018). *Estabilidad laboral reforzada.* Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 2 de Abril de 2020, de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21203/1/Estabilidad%20laboral%20reforzada.pdf