

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN COLOMBIA

Nashelly de Jesús Posada Castilla¹

Introducción

La protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas constituye un aspecto fundamental para promover la igualdad de oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral colombiano. A pesar de los avances alcanzados durante las últimas décadas, el embarazo continúa representando para algunas mujeres una condición que puede generar incertidumbre respecto de su estabilidad laboral, sus posibilidades de permanencia en el empleo y el ejercicio efectivo de sus derechos.

En Colombia se ha desarrollado un importante marco constitucional, legal y jurisprudencial orientado a proteger a las trabajadoras durante el embarazo y después del parto. Entre estas garantías se encuentran el fuero de maternidad, la estabilidad laboral reforzada y la licencia de maternidad, acompañadas de diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional que han ampliado y precisado su alcance.

La Constitución Política de Colombia establece una protección especial para la mujer durante el embarazo y después del parto y

reconoce, además, la igualdad y la estabilidad en el empleo como principios fundamentales del ordenamiento jurídico colombiano (Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 13, 43 y 53).

Sin embargo, la existencia de estas normas no significa necesariamente que las dificultades hayan desaparecido. La discriminación laboral, los despidos injustificados y los obstáculos para hacer efectivas algunas garantías evidencian la necesidad de analizar no solamente lo que establece el ordenamiento jurídico, sino también su aplicación dentro de las relaciones laborales.

En este sentido, consideramos que el principal desafío no radica exclusivamente en la ausencia de mecanismos jurídicos de protección, sino en conseguir que los derechos reconocidos constitucional y legalmente se materialicen de manera efectiva en los escenarios laborales. Una protección ampliamente reconocida por el derecho, pero que en ocasiones exige que la trabajadora acuda a mecanismos judiciales para garantizar su cumplimiento, obliga a reflexionar acerca de su verdadera eficacia.

¹ Estudiante del Programa de Derecho de la Universidad Libre, Cartagena. Integrante del Semillero de Investigación HORIZONTE CIENTÍFICO. Correo electrónico: nashellyj-posadac@unilibre.edu.co - nashellyposadacastilla@gmail.com

Por ello, hablar de la protección laboral de la mujer embarazada no significa limitar la discusión a la existencia de normas. Implica abordar cuestiones relacionadas con la igualdad, la dignidad humana, la no discriminación y la responsabilidad que tienen el Estado, los empleadores y la sociedad en la garantía efectiva de estos derechos.

La mujer embarazada en el contexto laboral colombiano

El papel de la mujer en el mercado laboral colombiano ha experimentado transformaciones importantes durante las últimas décadas. Su participación en distintos sectores económicos, profesionales y académicos ha contribuido significativamente al desarrollo del país. Sin embargo, aún persisten desafíos relacionados con la igualdad de oportunidades, la equidad salarial, el acceso a cargos de dirección y la posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

Históricamente, las mujeres han enfrentado barreras en el ámbito laboral derivadas de estereotipos y prácticas discriminatorias. A medida que se ha incrementado su participación en el trabajo, también se ha hecho necesario reconocer las circunstancias particulares que pueden afectar determinados momentos de su vida, entre ellos el embarazo y la maternidad.

La mujer embarazada debe armonizar las exigencias de su actividad profesional con

las condiciones propias de la gestación, la protección de su salud y posteriormente el cuidado del recién nacido. Esa realidad explica la existencia de medidas especiales que buscan impedir que la maternidad se transforme en una causa de exclusión.

El fuero de maternidad, la estabilidad laboral reforzada y la licencia de maternidad han sido concebidos precisamente para evitar que una trabajadora sea despedida, discriminada o afectada en sus condiciones laborales como consecuencia de su embarazo.

Estas medidas no deben interpretarse como privilegios otorgados a las mujeres. Por el contrario, responden a la necesidad de garantizar una igualdad material frente a una situación que puede incrementar su vulnerabilidad dentro de la relación laboral.

En este sentido, el embarazo no disminuye las capacidades, competencias o experiencia profesional de una mujer. Por ello, ninguna trabajadora debería sentir que comunicar su estado de embarazo representa una amenaza para su estabilidad laboral o para sus posibilidades de desarrollo profesional.

La protección de la maternidad beneficia, además, no solo a la trabajadora. También protege al hijo por nacer, al recién nacido y a la familia. Desde esta perspectiva, adquiere una dimensión social que trasciende la relación individual entre empleador y trabajadora.

Un amplio marco constitucional y legal

La legislación colombiana contempla diferentes mecanismos destinados a proteger a las mujeres trabajadoras durante el embarazo y después del parto.

El artículo 13 de la Constitución Política reconoce el derecho a la igualdad y establece la responsabilidad del Estado de promover condiciones para que esta sea real y efectiva, especialmente respecto de quienes puedan encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 13).

A su vez, el artículo 43 dispone una protección específica para las mujeres durante el embarazo y después del parto, mientras que el artículo 53 reconoce la estabilidad en el empleo como uno de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales (Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 43 y 53).

Estos mandatos constitucionales han permitido construir una protección especial alrededor de la maternidad y desarrollar el concepto de estabilidad laboral reforzada.

Desde la perspectiva del Estado social de derecho, esta protección responde a la obligación de adoptar medidas concretas que permitan hacer efectiva la igualdad y proteger a quienes se encuentran en condiciones particulares de vulnerabilidad (Bautista & Hernández, 2020).

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo establece reglas específicas en relación con la terminación del vínculo laboral durante el embarazo y el periodo de lactancia. El artículo 239 contempla una protección frente al despido y establece consecuencias jurídicas cuando este se produce desconociendo las garantías previstas para la trabajadora embarazada (Código Sustantivo del Trabajo [CST], 1950, art. 239).

El desarrollo de estas disposiciones demuestra que Colombia cuenta con herramientas jurídicas importantes para proteger a la mujer embarazada. Sin embargo, disponer de un amplio conjunto de normas no garantiza automáticamente su cumplimiento. El verdadero éxito de este sistema debería medirse en la posibilidad de que una mujer viva su embarazo sin temor a perder su empleo, sin sufrir discriminación y sin tener que demostrar permanentemente que su maternidad no afecta su capacidad profesional.

El papel de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional ha desempeñado un papel determinante en la interpretación y ampliación de las garantías relacionadas con la maternidad.

Castro y Caballero (2013) señalan que el desarrollo jurisprudencial sobre la protección laboral de la mujer embarazada comenzó desde los primeros años de funcionamiento de la Corte Constitucional y reconocen la

Sentencia T-179 de 1993 como uno de los pronunciamientos relevantes en la consolidación de esta línea jurisprudencial.

Posteriormente, decisiones han contribuido a precisar las condiciones bajo las cuales opera la protección constitucional.

La Sentencia T-222 de 2012 desarrolló aspectos relacionados con la protección constitucional y legal de las mujeres trabajadoras embarazadas y destacó la importancia de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia en esta materia (Corte Constitucional de Colombia, 2012).

Asimismo, la Sentencia T-092 de 2016 abordó la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada y las circunstancias en las que puede operar frente a la terminación de una relación laboral durante el embarazo (Corte Constitucional de Colombia, 2016).

Este desarrollo jurisprudencial ha permitido fortalecer las garantías de las trabajadoras y ampliar el alcance de la protección más allá de una interpretación estrictamente formal del contrato.

No obstante, precisamente el amplio papel desempeñado por la Corte Constitucional conduce a una reflexión necesaria: ¿por qué, después de varias décadas de desarrollo constitucional y jurisprudencial, algunas mujeres todavía deben acudir a los jueces para obtener el respeto de derechos que ya han sido ampliamente reconocidos?

El fuero de maternidad como garantía frente a la discriminación

El fuero de maternidad constituye uno de los principales mecanismos de protección establecidos en favor de las trabajadoras embarazadas. Su finalidad consiste en impedir que el embarazo pueda utilizarse directa o indirectamente como causa para terminar la relación laboral. Esta garantía se encuentra relacionada con diferentes derechos y medidas de protección, entre ellos la estabilidad laboral reforzada, la licencia de maternidad y las condiciones necesarias para garantizar el bienestar de la madre y del recién nacido.

Castro y Caballero (2013) sostienen que Colombia ha experimentado una importante evolución en materia de protección al fuero de maternidad, especialmente a partir del desarrollo normativo y jurisprudencial derivado de los principios establecidos en la Constitución Política de 1991.

En relación con esta materia, la jurisprudencia constitucional también ha analizado la importancia del conocimiento del embarazo por parte del empleador y ha procurado evitar interpretaciones excesivamente rígidas que terminen debilitando la finalidad protectora de la norma (Cuervo, 2018).

El fuero de maternidad debe ser entendido, por tanto, como una garantía contra la discriminación y no simplemente como una restricción impuesta al empleador.

Uno de los mayores avances de esta figura reside precisamente en reconocer que el embarazo no puede transformarse en una condición de desventaja dentro del mercado laboral. Sin embargo, su verdadera eficacia depende de que el derecho sea respetado sin necesidad de que la trabajadora tenga que demostrar constantemente que una decisión aparentemente objetiva tuvo como verdadera causa su embarazo.

La estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada busca garantizar la continuidad de la relación laboral cuando existen determinadas condiciones que colocan a una persona en una situación de especial protección.

En el caso de las mujeres embarazadas, esta garantía tiene como finalidad evitar que el estado de gestación se convierta en una causa de terminación del vínculo laboral.

La protección implica reconocer que una trabajadora embarazada tiene derecho a continuar desarrollando su actividad profesional y a recibir los beneficios salariales y prestacionales correspondientes, salvo que exista una causa jurídicamente válida para la terminación de la relación laboral y se cumplan los requisitos establecidos por el ordenamiento jurídico.

La estabilidad laboral reforzada también debe analizarse teniendo en cuenta las diferentes modalidades de vinculación.

Reyes y Coronado (2022) estudian particularmente la situación de las mujeres embarazadas vinculadas mediante contratos a término fijo y los pronunciamientos judiciales que han definido el alcance de la protección en estos casos.

Ramírez (2018), por su parte, señala que la condición de especial protección constitucional de la mujer embarazada da lugar a un fuero laboral transitorio orientado no solamente a proteger a la madre, sino también al recién nacido.

Esta protección muestra que la maternidad ocupa una posición especial dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

Sin embargo, la estabilidad reforzada adquiere verdadero sentido cuando permite que una mujer desarrolle su embarazo sin considerar que la maternidad representa una amenaza para la continuidad de su proyecto laboral y profesional.

La protección internacional de la maternidad

La protección de las mujeres embarazadas también cuenta con respaldo en diferentes instrumentos internacionales. Desde la De-

claración Universal de Derechos Humanos se ha reconocido la necesidad de brindar protección especial a la maternidad y a la infancia. Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado estándares orientados a proteger a las mujeres durante el embarazo, el parto y la lactancia.

El Convenio sobre la protección de la maternidad contempla, entre otros aspectos, garantías relacionadas con la licencia de maternidad, las prestaciones económicas, la protección frente a trabajos que puedan representar riesgos para la salud y el retorno de la trabajadora a su empleo o a una posición equivalente después de la licencia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2000).

Estas disposiciones permiten comprender que la protección de la mujer embarazada no constituye solamente una preocupación de la legislación laboral colombiana, sino que se encuentra vinculada a estándares internacionales de derechos humanos y trabajo digno. Desde esta perspectiva, garantizar la maternidad significa proteger simultáneamente la dignidad de la mujer, su autonomía y el bienestar del niño.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas ha señalado igualmente la importancia de que la maternidad pueda desarrollarse en condiciones saludables y seguras, reconociéndola dentro del ámbito de los derechos humanos y de la autonomía de las mujeres (Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], 2018).

La acción de tutela y la protección efectiva

La acción de tutela ha adquirido especial relevancia dentro de la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

Aunque existen mecanismos ordinarios para resolver controversias laborales, la jurisprudencia constitucional ha reconocido circunstancias en las cuales la tutela puede resultar procedente cuando se encuentran comprometidos derechos fundamentales y se requiere una protección inmediata.

Su utilización ha permitido salvaguardar los derechos de trabajadoras que enfrentan situaciones de despido o afectación de sus garantías durante el embarazo.

Sin embargo, la existencia de este mecanismo también permite formular una pregunta crítica.

¿Puede hablarse de protección plenamente efectiva cuando una mujer debe iniciar una acción judicial para conseguir que se respete una garantía que ya está expresamente reconocida por la Constitución y la legislación?

La tutela constituye una herramienta fundamental del Estado social de derecho, pero no debería convertirse en el mecanismo habitual para conseguir que los empleadores cumplan obligaciones que forman parte de la relación laboral.

La protección debe comenzar desde la prevención. Esto implica que empleadores, trabajadores e instituciones conozcan los derechos asociados a la maternidad y comprendan que la vulneración de estas garantías puede afectar derechos fundamentales.

Maternidad, desigualdad laboral y responsabilidad

La protección de la mujer embarazada también debe analizarse dentro de una discusión más amplia relacionada con la igualdad entre hombres y mujeres.

Rueda (2017) plantea que, aunque se han reducido algunas diferencias entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, todavía existen retos asociados con la igualdad de oportunidades y las condiciones de acceso y permanencia en el empleo.

Esta situación resulta especialmente relevante cuando se analiza la maternidad. Mientras el cuidado de los hijos continúe considerándose fundamentalmente una responsabilidad de la mujer, existe el riesgo de que algunos empleadores perciban la maternidad como un costo relacionado exclusivamente con las trabajadoras. Precisamente por ello, la corresponsabilidad adquiere una importancia particular.

Monterroza (2019) sostiene que la responsabilidad por el cuidado de los hijos corresponde tanto a hombres como a mujeres y que

superar la idea según la cual la mujer se encuentra naturalmente destinada a asumir la mayor parte de esas responsabilidades constituye un elemento importante para avanzar en materia de igualdad.

Las licencias de maternidad y paternidad forman parte de esta discusión.

Gómez y Rueda (2020) analizan las diferencias existentes entre ambas licencias y su incidencia en la distribución de las responsabilidades laborales y familiares.

Promover la corresponsabilidad no significa reducir las garantías reconocidas a las mujeres. Significa avanzar hacia un modelo en el que hombres y mujeres compartan de manera más equilibrada las responsabilidades derivadas del cuidado.

La maternidad no puede continuar interpretándose como un asunto exclusivamente femenino cuando la crianza y el cuidado constituyen responsabilidades familiares y sociales.

La licencia de maternidad: protección a la madre y al hijo

La licencia de maternidad constituye otro componente fundamental dentro del sistema de protección colombiano.

Buitrago (2014) señala que esta figura ha experimentado una evolución significativa den-

tro del sistema de seguridad social y destaca la protección simultánea de dos bienes jurídicos: la mujer y el cuidado del hijo.

La licencia no constituye simplemente un periodo durante el cual la trabajadora deja temporalmente de prestar sus servicios. Su finalidad se relaciona con la recuperación física de la madre, la protección del recién nacido, la construcción de vínculos familiares y el cuidado durante una etapa particularmente importante.

Entender la licencia solamente como un costo laboral desconoce su verdadero alcance social. Por ello, garantizar su ejercicio efectivo forma parte de las responsabilidades de empleadores, entidades de seguridad social y autoridades estatales.

La situación de las trabajadoras con contratos a término fijo

Uno de los escenarios que genera mayores inquietudes está relacionado con las trabajadoras embarazadas vinculadas mediante contratos a término fijo.

La temporalidad del contrato puede generar dudas acerca del alcance de la protección cuando la fecha inicialmente prevista para su terminación coincide con el embarazo o la licencia de maternidad.

Cuervo (2018) analiza precisamente la protección laboral reforzada y las decisiones

jurisprudenciales relacionadas con esta situación, mientras que Reyes y Coronado (2022) examinan el tratamiento otorgado a las mujeres embarazadas vinculadas bajo esta modalidad contractual.

La existencia de un contrato a término fijo no puede convertirse automáticamente en un mecanismo para desconocer las garantías constitucionales asociadas a la maternidad.

Cada situación requiere analizar las condiciones particulares del vínculo, las circunstancias que rodearon su terminación y las reglas establecidas por la jurisprudencia. El reto consiste en encontrar un equilibrio entre la naturaleza jurídica del contrato y la protección constitucional de la trabajadora.

Una mirada comparada

El análisis comparado también permite advertir que la protección otorgada por los diferentes ordenamientos jurídicos a la mujer embarazada no tiene necesariamente el mismo alcance.

Berrocal y Casas (2018), al comparar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas en Colombia y México, resaltan las diferencias existentes entre ambos sistemas y destacan el alcance que ha adquirido la protección dentro del ordenamiento colombiano.

La comparación permite apreciar el desarrollo alcanzado por Colombia en esta materia, especialmente desde el punto de vista constitucional y jurisprudencial.

Un sistema puede disponer de una legislación avanzada y, al mismo tiempo, enfrentar dificultades en su aplicación cotidiana.

De la protección jurídica a la cultura organizacional

El debate sobre la maternidad no debe permanecer exclusivamente en el ámbito de los tribunales. Las organizaciones tienen una responsabilidad fundamental en la construcción de entornos laborales libres de discriminación. La protección de la mujer embarazada debe formar parte de las políticas de gestión humana, de los protocolos internos y de la cultura empresarial.

No basta con evitar un despido ilegal. También es necesario prevenir prácticas más sutiles de discriminación: excluir a una trabajadora de oportunidades profesionales, disminuir sus responsabilidades sin justificación, evitar contratar mujeres por la posibilidad de que puedan quedar embarazadas o considerar la maternidad como un obstáculo para asumir cargos de liderazgo. Estas prácticas pueden reproducir desigualdades incluso cuando no existe un despido formal.

Por ello, el desafío no es exclusivamente jurídico, también es cultural. Una so-

riedad que reconoce la igualdad debe ser capaz de comprender que ser madre y desarrollarse profesionalmente no son condiciones incompatibles.

Conclusiones

El análisis de la legislación, la jurisprudencia y la literatura consultada permite identificar importantes avances en la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en Colombia.

El fuero de maternidad, la estabilidad laboral reforzada, la licencia de maternidad y los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional conforman un marco jurídico amplio dirigido a impedir que el embarazo pueda convertirse en causa de discriminación o pérdida injustificada del empleo.

Desde esta perspectiva, Colombia ha construido importantes instrumentos de protección. Sin embargo, el reto actual no consiste solamente en ampliar permanentemente la legislación, sino en conseguir que las garantías existentes se materialicen de manera efectiva dentro de cada relación laboral.

Persisten desafíos relacionados con el conocimiento de los derechos, la prevención de la discriminación, la protección de las trabajadoras vinculadas mediante diferentes modalidades contractuales y la necesidad de fortalecer una cultura organizacional basada en la igualdad. También resulta fundamental avanzar en ma-

teria de corresponsabilidad. Mientras las responsabilidades familiares y de cuidado continúen siendo atribuidas principalmente a las mujeres, la maternidad podrá seguir teniendo consecuencias laborales desproporcionadas para ellas.

La protección jurídica debe estar acompañada, por tanto, de un cambio cultural. Una mujer no debería considerar el embarazo una amenaza para su estabilidad laboral ni sentir que convertirse en madre disminuye su valor profesional.

El Estado debe continuar garantizando mecanismos efectivos de protección; los empleadores deben asumir sus obligaciones constitucionales y legales; y la sociedad debe superar estereotipos que todavía vinculan maternidad con menor productividad o disponibilidad profesional.

En este sentido, proteger a la trabajadora embarazada no significa otorgarle un privilegio. Significa reconocer que existen circunstancias que requieren medidas especiales para alcanzar una verdadera igualdad.

La maternidad no puede convertirse en una causa de exclusión laboral. Protegerla significa proteger la dignidad de la mujer, el bienestar de la familia y el principio constitucional de igualdad.

Referencias

- Bautista, L., & Hernández, S. (2020). *La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018* [Trabajo de grado de posgrado, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Universidad Libre.
- Berrocal, J., & Casas, J. (2018). La estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo: Colombia-México. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 4(10), 183–187.
- Buitrago, A. (2014). La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano. *Revista Ciencias Humanas*, 11(1), 91–107.
- Castro, O., & Caballero, L. (2013). Nivel de protección jurídica laboral a la maternidad en Colombia. *Revista Criterios*, 6(1).
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículos 13, 43 y 53.
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia T-222 de 2012*. M. P. Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Sentencia T-092 de 2016*. M. P. Alejandro Linares Cantillo.

- Cuervo, M. (2018). *Análisis jurisprudencial en relación con la protección laboral reforzada de la mujer embarazada en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA]. (2018). *Por el derecho a una maternidad deseada, saludable y segura*.
- Gómez, L., & Rueda, A. (2020). *Protección y acceso laboral a la mujer en estado de embarazo* [Trabajo de grado de posgrado, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Universidad Libre.
- Monterroza, V. (2019). La legislación sobre licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad entre hombres y mujeres: el caso colombiano. *Precedente. Revista Jurídica*, 17, 69–96.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*.
- Ramírez, N. (2018). *Fuero maternal en Colombia: legislación e interpretación constitucional* [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia.
- Reyes, N., & Coronado, C. (2022). *Protección a las mujeres en estado de embarazo, bajo la modalidad de un contrato a término fijo en Colombia, durante los últimos 10 años con pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia* [Trabajo de grado de posgrado, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Universidad Libre.
- Rueda, A. (2017). *Estabilidad laboral reforzada ante el fuero de maternidad* [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia.