



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 1

Neiva, 24 de julio de 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

La suscrita YUDY MILENA PARRA NARVAEZ, con C.C. No. 1.080.934.108 de Timana- Huila. Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado titulado RIESGO CONSTITUCIONAL EN LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN MUJER GESTANTE VINCULADA POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO. presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores” , los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

Vigilada Mineducación



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>1 de 3</b>
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

**TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO:**

**RIESGO CONSTITUCIONAL EN LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN MUJER GESTANTE VINCULADA POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO.**

**AUTOR O AUTORES:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
PARRA NARVÁEZ	YUDY MILENA

**DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
N/A	N/A

**ASESOR (ES):**

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
LÓPEZ DAZA	GERMÁN ALFONSO

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE: ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**FACULTAD:** CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

**PROGRAMA O POSGRADO:** ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO

**CIUDAD:** NEIVA      **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2023      **NÚMERO DE PÁGINAS:** 28

**TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):**

Diagramas\_\_\_ Fotografías\_\_\_ Grabaciones en discos\_\_\_ Ilustraciones en general\_\_\_ Grabados\_\_\_  
Láminas\_\_\_ Litografías\_\_\_ Mapas\_\_\_ Música impresa\_\_\_ Planos\_\_\_ Retratos\_\_\_ Sin ilustraciones (X) Tablas  
o Cuadros\_\_\_



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>2 de 3</b>
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

**SOFTWARE** requerido y/o especializado para la lectura del documento:

**MATERIAL ANEXO:** N/A

**PREMIO O DISTINCIÓN** (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*): N/A

**PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:**

Español: Derecho, eficiencia, estabilidad laboral reforzada, gestación, jurisprudencia.

KEYWORDS: Law, efficiency, enhanced job stability, gestation, jurisprudence.

**RESUMEN DEL CONTENIDO:** (Máximo 250 palabras)

En el presente documento se reflexiona sobre el riesgo constitucional en la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante vinculada en las entidades del Estado por contrato de prestación de servicios, como también, de los convenios internacionales y de la eficiencia de las normas en la seguridad contractual, dignidad e integridad laboral. Partiendo de la seguridad normativa y protección de los derechos laborales en persona vulnerable, que parte de un proceso contractual imparcial e integral en las entidades del Estado. Ahora bien, el documento se ha elaborado desde la revisión y análisis bibliográfico desde una perspectiva descriptiva explicativa, teniendo en cuenta el enfoque de la investigación cualitativa y lineamientos del método inductivo, deductivo y alcance exploratorio, con relación de los principios de estabilidad laboral reforzada en mujer gestante, marco normativo, jurisprudencia y del contrato por prestación en las entidades del estado. En tal sentido, se analiza que, a pesar del desarrollo de acuerdos y ratificación de tratados en Colombia sobre la garantía de los derechos laborales y de la estabilidad laboral reforzada, en criterios de vulnerabilidad manifiesta, existe un vacío normativo que regule la contratación por prestación de servicios y se destacan las dificultades para dar cumplimiento de las recomendaciones jurisprudenciales para proteger lo derechos laborales de la mujer gestante.

**ABSTRACT:** (Máximo 250 palabras)

The present document reflects on the constitutional risk in the enhanced job stability of pregnant women linked in State entities by service contract, as well as international conventions and the efficiency of standards in contractual security, dignity and integrity at work. Based on the normative security and protection of labor rights in vulnerable persons, it is part of an impartial and integral contractual process in State entities. However, the document has been prepared from the bibliographic review and analysis from an explanatory perspective, taking into account the qualitative research approach and guidelines of the inductive method, deductive and exploratory scope, in relation to the principles of reinforced labor stability in pregnant women, normative framework, jurisprudence and the contract for benefit in the state entities. In this regard, it is



**DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO**

<b>CÓDIGO</b>	<b>AP-BIB-FO-07</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>2014</b>	<b>PÁGINA</b>	<b>3 de 3</b>
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

analyzed that, despite the development of agreements and ratification of treaties in Colombia on the guarantee of labor rights and reinforced labor stability, in criteria of manifest vulnerability, there is a regulatory vacuum that regulates recruitment for the provision of services and highlights the difficulties in complying with jurisprudential recommendations to protect the labour rights of pregnant women.

**APROBACION DE LA TESIS**

Nombre Presidente Jurado: N/A

Nombre Jurado: N/A

**EL DIRECTOR DE LA ESPECIALIZACIÓN EN  
DERECHO ADMINISTRATIVO**

**RINDE CONCEPTO SOBRE:**

El artículo final de grado titulado: **RIESGO CONSTITUCIONAL EN LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN MUJER GESTANTE VINCULADA POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO**, de autoría de la estudiante **YUDY MILENA PARRA NARVAEZ** identificada con cédula ciudadanía No **1.080.934.108** y código estudiantil **20222207476**.

En primer lugar, se revisaron los aspectos formales relacionados con el cumplimiento de las normas de citación (APA), encontrándose que el texto las cumple satisfactoriamente.

En segundo lugar, se revisó el contenido, desarrollo y aporte del artículo. Se verificó que la temática abordada es interesante, novedosa y actualizada, para ello enfocó el artículo desde lo teórico, jurisprudencial y normativo, haciendo unos análisis pertinentes y llegando a conclusiones válidas.

En virtud de lo anterior, me permito dar **CONCEPTO APROBADO**

La citada estudiante cumplió su requisito para grado, conforme lo establece el reglamento Acuerdo 045 de 2020, artículo 42, del Consejo de Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

La presente constancia se expide con destino al Programa de Derecho, para efectos de cumplir el requisito de grado.

Dado en Neiva, julio 2023.

  
**MARIO CESAR TEJADA GONZÁLEZ**  
Coordinador

**Riesgo constitucional en la estabilidad laboral reforzada en mujer gestante vinculada por contrato de prestación de servicios en las entidades del Estado**

*Constitutional risk to enhanced job stability in pregnant women bound by service contracts in State entities*

**Yudy Milena Parra Narváz**

Abogada de la Universidad Cooperativa de Colombia, Neiva (Colombia)

**RESUMEN**

En el presente documento se reflexiona sobre el riesgo constitucional en la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante vinculada en las entidades del Estado por contrato de prestación de servicios, como también, de los convenios internacionales y de la eficiencia de las normas en la seguridad contractual, dignidad e integridad laboral. Partiendo de la seguridad normativa y protección de los derechos laborales en persona vulnerable, que parte de un proceso contractual imparcial e integral en las entidades del Estado. Ahora bien, el documento se ha elaborado desde la revisión y análisis bibliográfico desde una perspectiva descriptiva explicativa, teniendo en cuenta el enfoque de la investigación cualitativa y lineamientos del método inductivo, deductivo y alcance exploratorio, con relación de los principios de estabilidad laboral reforzada en mujer gestante, marco normativo, jurisprudencia y del contrato por prestación en las entidades del estado. En tal sentido, se analiza que, a pesar del desarrollo de acuerdos y ratificación de tratados en Colombia sobre la garantía de los derechos laborales y de la estabilidad laboral reforzada, en criterios de vulnerabilidad manifiesta, existe un vacío normativo que regule la contratación por prestación de servicios y se destacan las dificultades para dar cumplimiento de las recomendaciones jurisprudenciales para proteger lo derechos laborales de la mujer gestante.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho, eficiencia, estabilidad laboral reforzada, gestación, jurisprudencia.

## **ABSTRACT**

The present document reflects on the constitutional risk in the enhanced job stability of pregnant women linked in State entities by service contract, as well as international conventions and the efficiency of standards in contractual security, dignity and integrity at work. Based on the normative security and protection of labor rights in vulnerable persons, it is part of an impartial and integral contractual process in State entities. However, the document has been prepared from the bibliographic review and analysis from an explanatory perspective, taking into account the qualitative research approach and guidelines of the inductive method, deductive and exploratory scope, in relation to the principles of reinforced labor stability in pregnant women, normative framework, jurisprudence and the contract for benefit in the state entities. In this regard, it is analyzed that, despite the development of agreements and ratification of treaties in Colombia on the guarantee of labor rights and reinforced labor stability, in criteria of manifest vulnerability, there is a regulatory vacuum that regulates recruitment for the provision of services and highlights the difficulties in complying with jurisprudential recommendations to protect the labour rights of pregnant women.

**KEYWORDS:** Law, efficiency, enhanced job stability, gestation, jurisprudence.

## **INTRODUCCIÓN**

El propósito del presente documento académico es reflexionar sobre el riesgo constitucional, que incide en la desprotección de la estabilidad reforzada de la mujer gestante vinculada por contrato de prestación de servicios en las entidades del Estado. Como es también, se analiza sobre la eficacia en la integralidad de la ley colombiana en materia de aplicación del contrato por prestación de servicios, derecho laboral y condiciones dignas de trabajo.

En este sentido, se analiza la orientación del concepto protección y principios de estabilidad reforzada que garantiza de la dignidad y eficacia de la aplicación de la Ley. Por lo tanto, se inició identificando los principios y derecho de estabilidad laboral reforzada en mujer gestante, de las características de los tipos de contratación, especialmente el contrato por prestación de servicios en las entidades del estado, destacando sus ventajas y desventajas; de igual forma, se identifica el marco normativo y jurisprudencia que garantiza la protección y principios del derecho de la estabilidad reforzada de la mujer gestante en las entidades del Estado. Ahora bien, se observo en la consulta de literatura científica que en la normatividad colombiana no existe una ley específica que reglamente, defina el alcance, procedimientos y rutas claras para garantizar la estabilidad laboral de la mujer gestante; de igual forma, existe un vacío normativo que regule el contrato de prestación de servicios en las entidades del Estado.

De esta manera, existe una situación de vulnerabilidad y riesgo en la protección de los derechos fundamentales y laborales de las mujeres gestantes que se encuentra vinculada por contrato de prestación de servicios en las entidades del Estado. Por lo cual, cuando sus derechos fueron vulnerados acude a la acción de tutela, que en algunos casos el tiempo, procesos y sentencia no es favorable, obligando recurrir a instancias superiores, debido a lo cual, en algunos casos, la subjetividad y percepción del juez de los antecesdes jurisprudenciales con el caso analizado inciden en el fallo de tutela, revictimizando, como también, afectando su dignidad por racionamientos morales y de aceptabilidad social. Por ende, respecto a la jurisprudencia sobre el tema de interés de análisis la Corte Constitucional ha interpretado desde la ley Colombia y de ratificación de acuerdos internacionales sobre salud y seguridad del colaborador en la especial protección de los derechos laborales de la mujer gestante, de la ruta y en que situaciones son válidos el despido por justa causa, aunque, existe vulneración de los derechos fundamentales y laborales de las mujeres gestante cuando esta debe reportar con anterioridad su situación de embarazo al empleador.



De esta manera, el documento se elaboró desde la revisión de literatura científica y análisis bibliográfica, utilizándose la perspectiva explicativa descriptiva, que se relaciona con el marco normativo colombiano en derecho al trabajo, principios de estabilidad laboral reforzada, políticas y estrategias en seguridad laboral empleadas en las entidades del Estado, como mecanismo rector de la garantía y dignidad de la mujer gestante; de igual forma, se consultó ideas de expertos. Es así, que el presente documento representa un recurso de análisis en el campo académico, partiendo del análisis objetivo para que lectores e investigadores generen discusión y criterios estudio en temas de estabilidad laboral, derecho y jurisprudencia.

Dentro de este orden de ideas, el planteamiento de la situación problema se orienta a la reflexión del riesgo constitucional en la mujer gestante vinculada por contrato de prestación de servicios en las entidades del Estado, por lo cual, se formula como objetivo general “Describir el riesgo constitucional por los vacíos existentes en la normatividad y en la jurisprudencia de la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, en las vinculaciones por contratos de prestación de servicios en las entidades del Estado”. En este propósito se planteado los siguientes objetivos específicos: Identificar conceptos y de dotrinas referente al principio de protección y derecho de la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante; Identificar marco normativo, jurisprudencia y conceptos sobre contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios en las entidades del Estado; y, analizar el riesgo constitucional en la estabilidad reforzada que potencian la desprotección de los derechos laborales de la mujer gestante por vinculo de contrato por prestación de servicios.

De acuerdo con la situación ante mencionada y al contexto que se desarrolla el presente trabajo académico, se plantea la siguiente pregunta problema: ¿Cuál es el riesgo constitucional en los vacíos de aplicación en la legislación y de jurisprudencia que potencian la desprotección en la estabilidad reforzada de la mujer gestante vinculada por contrato de prestación de servicios en las entidades del estado?

Por lo tanto, es necesario mencionar que este documento está organizado por capítulos y subcapítulos, iniciando por el primer capítulo, derechos y principios de estabilidad laboral. El segundo capítulo muestra el marco normativo y jurisprudencia en los contratos por prestación de servicios. En el tercer capítulo se muestra una serie de reflexiones sobre riesgo constitucional por el vacío normativo y regulación en procedimientos en los contratos por prestación de servicios en las entidades del Estado. Además, se detalla las conclusiones y recomendaciones derivados del proceso de indagación y constatación de teoría científica. Al final de documento se muestra la lista de referencias bibliográficas, que con fuentes con alto grado de credibilidad científica que validan los argumentos y el análisis del investigador.

## **1. DERECHOS Y PRINCIPIOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL POR FUERO DE MATERNIDAD.**

En la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 11, se establece el concepto de derecho, que se entiende como la especial protección de los “derechos fundamentales, sociales, económicos, culturales y colectivos” que se comprenden como una serie de normas, de conjunto institucional y de formas jurídicas, como también de recomendaciones. Que, desde el punto de vista de Vila (2021) el derecho es “una regulación de la conducta y acción de la persona, con la limitación de no afectar el derecho individual de los demás” (p. 23), que promueve el respeto y valores por medio de la práctica, la enseñanza y educación, buscando siempre garantizar la dignidad humana y la adecuada convivencia.

Ahora bien, el derecho al trabajo y dignidad se entiende como un derecho fundamental, especialmente protegido por la institucionalidad jurídica colombiana en su cumplimiento, que se encuentra regulado por normas, procedimientos técnicos y orientaciones de jurisprudencia. Como lo hace notar Neves (2018) el derecho al trabajo tiene diferentes reglas jurídicas para garantizar la eficiencia de la relación contractual y que en ningún caso de vulnere o abuso al trabajador.

Por lo cual, se establece principios como remuneración, tiempo de trabajo y remuneración, en proporción de la actividad desempeñada. Es así, que continuamente las reglas jurídicas se actualizan adaptándose a las nuevas realidades, buscando que se cumplan con condiciones y particulares de dignidad de la persona, ateniendo sus necesidades particulares y sociales.

López (2018) relaciona que la jurisprudencia en Colombia sobre el campo laboral se cuenta con sentencias y ajustes de ley que se ha ajustado por acciones de las personas que han que los tribunales de control expliquen procedimientos, alcances y limitaciones sobre casos específicos. Por lo cual, la jurisprudencia ha podido ayudar a la interpretación de la norma o sus artículos en su aplicación, esto en relación a acciones que vulnera los derechos fundamentales de las personas. En relación con este tema, se vincula el aspecto de estabilidad laboral reforzada, que compartiendo el punto de vista de Jacome (2018) se entiende como la “protección especial de una persona cuando se despide o se prende su despido sin existir una justa causa objetiva” (p. 11).

En otras palabras, es un fuero que busca impedir el despido de un empleado cuando tiene condiciones de vulnerabilidad, riesgo o desventaja al realizarse su desvinculación de manera forzosa. La figura de estabilidad se contempla tres escenarios posibles, como es en la mujer embarazada o en estado de gestación (artículos 13,43 y 53 CP/1991; artículos 239 y 241 del CST), trabajadores sindicalizados (artículos 38 y 39 CP/1991, artículos 354 y 405 del CST) y trabajadores en condición de discapacidad o con limitaciones físicas, como también, sensoriales (Ley 361 de 1997, artículos 5 y 26).

Por consiguiente, Cuervo (2019) describe que la estabilidad laboral reforzada es un mecanismo de protección que desde la jurisprudencia se analiza y aclara situaciones excepcionales, para que en algunos casos de la realidad laboral no se vulnere los derechos.

En ese sentido, la Corte Constitucional en el 2014, ha establecido en su concepto e interpretación que la estabilidad laboral es:

El derecho a conservar el empleo, en condición como: (ii) no ser despedido cuando exista vulnerabilidad, (iii) permanecer el puesto hasta que no considere una causa justa y objetiva para el despido, (iv) solicitar autorización a la autoridad laboral para el despido, siguiendo proceso de verificación de la causa objetiva del despido y situación de vulnerabilidad del trabajador.

Cabe resaltar, que la mujer en estado de gestación goza de una protección especial de sus derechos laborales y sociales, como se establece en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y en los artículos 241 y 239 del Código Sustantivo de Trabajo, promoviendo el trato digno y de sujetos de protección especial de derechos, por su condición humana, características culturales y sociales. Por lo cual, los despidos injustificados o en estado de gravidez de las mujeres representa una atención primaria, como se enuncia en la Sentencia SU 250 de 1998, que la mujer en estado de gestación se encuentra investida de una estabilidad absoluta y de gozar otros beneficios después del parto, protegiendo a la madre y su hijo, en criterios de dignidad y protección de la vida.

Respecto a la situación laboral, en el Código Sustantivo de Trabajo (CST) en sus artículos 239 y 240, se expresa la total prohibición de despedir a una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, aunque, puede solicitar el despido desde la aclaración de una causa objetiva al Ministerio de Trabajo. Aunque, se sitúa una posible configuración de discriminación y vulnerabilidad de derechos objetivos.

Es necesario mencionar, que, en el principio de estabilidad laboral reforzada por maternidad, la Corte Constitucional en su Sentencia 005 de 2017, el cónyuge también goza de una extensión del derecho.

Por lo cual, en la Sentencia SU 070 de 2013, la Corte Constitucional establece que los criterios para garantizar la estabilidad laboral reforzada se dan en los siguientes casos: a) existencia de la relación laboral, b) remuneración, pago de un salario; c) subordinación, estar a orden de jefe inmediato, d) la mujer se encuentre en estado de embarazo o lactancia.

También, la Corte Constitucional indica que el conocimiento del embarazo por parte del empleador no es un requisito para garantizar la protección, aunque, si es un elemento objetivo para determinar el grado de protección. Dicho con palabras de Cerquera (2018), es así, que al despedir a la mujer en su condición puede existir una mayor vulneración, discriminación y exclusión laboral, limitando las posibilidades de supervivencia de la mujer, que se potencia el riesgo por estar en condición única del cuidado integral de su hijo.

Todo lo anterior, tiene vínculo con el Convenio 155 de 1981 de la OIT (aceptado por la Ley 524 de 1999, seguridad y dignidad en el trabajo) y Convenio 183 de 2000 (disposiciones de garantías de estabilidad y regreso al trabajo de la mujer), que busca garantizar la salud integral de la madre y su hijo. Por lo cual, Colombia ha adoptado el principio de fuero de maternidad, orientado a proteger el derecho fundamental que tiene cualquier mujer en su estado de gestación. Soportado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, Sentencia de Tutela 069 de 2010 y artículo 241, numeral 2 del Código Sustantivo de Trabajo Colombiano (CST) sobre el fuero de reforzado de maternidad, que especifica que se protege los derechos laborales de la mujer, con especial énfasis en los derechos humanos.

Por ende, la Corte Constitucional explica que el fuero de maternidad es una razón clara para garantizar el mandato de igualdad y especial protección de los derechos fundamentales de la mujer gestante, aunque, hace falta mayor la regulación laboral en este campo.

Los derechos de las personas, especialmente en el enfoque laboral, tiene un marco normativo robusto, especialmente, adopta y reglamenta los principios y el derecho a la estabilidad laboral reforzada, que se vincula a la igualdad, acceso y ecuanimidad en la justicia. Por ende, las actuaciones de las autoridades legales colombianas emplean herramientas jurídicas para buscar cambios y solucionar problemáticas en la aplicabilidad de la ley, materializando la efectiva aplicabilidad de la justifica, protegiendo fundamentalmente los derechos individuales y laborales de la mujer gestante que se encuentra vinculada en las entidades del Estado; esto acorde a la realidad social y de la necesidad de alcance de las normas.

Por ende, es importante resaltar lo expresado por Torres (2021) sobre la eficiencia de la ley, enfatizando su relación con lo social y derecho en lo efectivo de la norma, su aplicación y cumplimiento, produciéndose un efecto de retribución del derecho con la utilización de instrumentos técnicos, que busca satisfacer la necesidad de protección de los derechos de los individuos.

Debe señalarse, que desde el punto de Vista de Beltrán (2018) la comunidad jurídica y las organizaciones que imparten justicia se apoyan de la dimensión social, del enfoque de prevención y sanción para indicar sus decisiones en el estudio del derecho. En otras palabras, Zaffaroni et al (2006) la eficacia de la ley se encamina a conocer los sucesos y analizarlos acorde a la norma, protegiendo el derecho fundamental del individuo que es sometido a daño punitivo o ha sido vulnerado en los derechos por el control totalitario y político de las instrucciones, también, de la corrupción de la entidad que imparte justicia y el vacío jurídico que existe en la norma. Cabe agregar, que Zaffaroni (2006) infiere que existe eficacia concreta del derecho en el “momento de la coerción reparadora (restitutiva) y de coerción directa de la norma” (p. 38). Es en esta situación, de la adecuada administración de la misma, por vacíos o ausencia no se puede establecer interpretaciones claras que garantice derechos plenos de la mujer gestante vinculada por contratación de servicios.

En esta misma línea de ideas, Arias y Cuello (2020) y Castañeda (2022) indican que para la defensa de los derechos es necesario conocer en totalidad el alcance de la “norma jurídica y de la regla de derecho (Teoría Kelseniana) para eliminar todas las percepciones, malas interpretaciones y elementos de confusión”, por lo cual, la norma se enmarca a la solución para resolver la problemática en lo individual, comunidad, cultural y lo moral.

## **2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL EN COLOMBIA.**

La relación laboral en Colombia se regula mediante el Código Sustantivo de Trabajo, y demás reglas normativas en protección de la integridad, seguridad, salud, pago de seguridad social, como otros requisitos, que buscan la protección de la dignidad humana, estabilidad y contraprestación salarial. Por ende, en el Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 22, sobre contrato de trabajo se establece que es aquel vínculo verbal o por escrito, que una persona natural se obliga a prestar un servicio a otra, siendo el contratante una persona natural o jurídica. Por lo cual, de manera subordinada y continuamente en el tiempo pactado el colaborador (trabajador) recibe una remuneración por su esfuerzo.

### **2.1. CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**

El contrato por prestación de servicios en Colombia no está regulado en una norma jurídica, aunque, el Consejo de Estado en su Sentencia 1317 de 2016, precisa en su concepto lo siguiente:

En el contrato de prestación de servicio solo debe acordarse estrictamente lo indispensable, sin ampliar en obligación o acatamiento de órdenes; se desarrolla en función de las funciones administrativas o funcionales de la entidad contratante; existe, la oportunidad de vínculo de personas naturales o jurídicas.

Aunque, la entidad deberá justificar el porqué de la contratación de este tipo, si hace falta personal de plata o es necesario porque se necesita personal especializado para cumplir con la labor encomendada; el contratista tiene un alto grado de autonomía, es decir, independencia de como ejecutar la labor encomendada; y, en este contrato no se genera una relación laboral, como tampoco del pago de prestaciones sociales.

En relación con este tema, la Ley 50 de 1990, en su artículo 1, establece que un contrato es la realización de la actividad por parte del trabajador; continuación de la subordinación (dependencia) del trabajador respecto del empleador; y que el colaborador revisa su retribución del servicio, que puede ser en especie o en dinero. Por ende, los diferentes tipos de trabajo que se contempla son: El contrato por obra y labor; contrato de trabajo a término fijo; contrato de trabajo a término indefinido; contrato de aprendizaje; y contrato temporal, ocasional o accidental, siendo este, definido en el CST como aquel no mayor a 30 días, siendo diferentes en su realización a las actividades ejecutadas por el contratante.

Todos los derechos del trabajado se mencionan en el artículo 13 del CST, siendo los mínimos derechos y garantías, esto con orientación al Convenio 155 de 1981 de la OIT, que fue aceptado en la promulgación de la Ley 524 de 1999, seguridad y dignidad en el trabajo, que se fue regulando en la Ley 1562 de 2012. Ahora bien, teniendo en cuenta Beltrán (2018) el contrato es todo “vinculo, de la subordinación, cumplimiento de horarios, remuneración y se cumple todas las órdenes” (p. 32).

Cabe señalar que la contratación laboral con las entidades del Estado sigue un proceso rígido, bastante técnico y orientado al cumplimiento de requisitos como experiencia y capacidad. Buscando la transparencia en el gasto y legalidad en la prestación de servicios por parte del contratante. Por lo cual, a continuación, se describe la relación laboral mediante contrato de prestación de servicios.



## **2.2. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO.**

En Colombia contratación en las entidades públicas se realiza mediante un proceso técnico, cumplimiento con transparencia y legalidad en la contratación, por lo cual, acogen diferentes normas jurídicas para obtener el abastecimiento de bienes y servicios.

Aunque, en las instituciones públicas no siempre emplean aspectos de naturaleza jurídica para contratar, manejan aspectos internos y de necesidades en su aspecto administrativo, considerando este mecanismo como un acto administrativo. En este sentido, las entidades públicas en su función administrativa cumplen con normas jurídicas y regulación en el derecho administrativo, manejando bases de transparencia, idoneidad y calidad. Ahora bien, teniendo en cuenta el Concepto 059871 de 2020, del Departamento Administrativo de la Función Pública, es acto administrativo es entendido como:

Respecto al marco legal colombiano en contratación pública este se orienta al cumplimiento en la Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007, como en el Decreto 1510 de 2013, que refieren a una serie de procedimientos para contratar, las modalidades, tiempos y garantías de idoneidad en la contratación. Por lo tanto, en el artículo 141 de la Ley 1437 de 2011 se consagra diferentes medios de control en las etapas contractuales, para reducir las controversias o posibles demandas. En este sentido, para fortalecer todo mecanismo para prevenir la corrupción, investigar y sancionar en la gestión pública se proclama la Ley 1474 de 2011, y se fortalece con el Decreto 019 de 2012 que establece una serie de normas para reformar y regular procedimientos y tramites innecesarios, que podría generar sobre costos o en algunos casos podría otorgar posibilidades a personas jurídicas o naturales para obtener contrato de manera directa, ejerciendo la preferencia generalmente por la injerencia de actores políticos.

Se plantea entonces, que este marco normativo en el proceso de contratación busca idoneidad, capacidad y calidad en la prestación de servicios y productos, garantizando la óptima gestión de la administración pública. Por lo cual, se cumple con lineamientos de jurisprudencia del Consejo de Estado, tratados internacionales, Decreto 1510 de 2013, sobre procedimiento en compra y contratación pública y Decreto 1082 de 2015, respecto al reglamento en el sector administrativo de planeación nacional.

En este orden de ideas, la contratación por prestación de servicio se acoge como una herramienta flexible, que permite contratar servicios que la entidad no puede suplir, teniendo la obligación de buscar profesional idóneo en diferentes disciplinas en el logro de objetivos institucionales. Aunque, Suarez (2015) y Trujillo (2020) indican que se sigue un proceso de mérito, idoneidad y necesidad de suplir una necesidad en el área administrativa y operativa de la entidad, se puede llegar a abusar de esta figura de contratación, convirtiendo la situación en una contractualidad, de toda dependencia de las ordenes de jefe inmediato, tiempo y salario.

Ahora bien, teniendo en cuenta a Cevallos (2011) el proceso de contratación estatal en Colombia ha tenido una evolución considerable, estableciendo en cambios y ajustes en la forma de contratar productos o servicios, teniendo referentes generales doctrinas y jurisprudencia que conciertan los mecanismos de contratación. Es así, que Gil (2018) destaca que estos procesos se realizan mediante licitación pública, selección y contratación, aunque, en la etapa final, de liquidación no existe una ley o mayor análisis de jurisprudencia en el acto administrativo.

Estos vacíos y yerros jurídicos en el sistema normativo han hecho que el sistema judicial, más exactamente en el de lo contencioso administrativo y de trabajo tenga una sobrecarga, teniendo que esperar para la solución de las demandas un tiempo mayor, que sería casos de corrupción en el proceso licitatorio, contratación a preferencia y vulnerabilidad de derechos laborales.

Por lo tanto, estos pleitos siempre solicitan indemnización, reconocimiento o continuidad en el cargo, restableciendo sus funciones y otorgando el salario digno. Aunque, existe un factor de riesgo y de crisis en la contratación en las entidades públicas, siendo un aspecto general que se vincula por medio de contrato de prestación de servicios que no otorga mayores beneficios laborales y de garantía en la protección en seguridad, salud y bienestar del colaborador, siendo, este, un mecanismo propio para contratar un servicio por tiempo determinado.

### **3. ANÁLISIS DE RIESGO CONSTITUCIONAL Y VULNERABILIDAD POR VACÍOS NORMATIVOS EN LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD.**

En relación con la situación problemática expuesta, es conveniente acotar, que Colombia es un Estado social de derecho y social, donde, la norma superior es la constitución, con propósitos amplios y campo de acción reducido, que se necesita regular por varias normas jurídicas, que se interpreta y justifica para decir procesiones y caminos para el cumplimiento de sus artículos. Siendo el caso, de la contratación, se estipula criterios y tipos de contrato, beneficios, obligaciones y deberes. Sin embargo, no se encuentra bien regulado por norma jurídica el aspecto de contrato por prestación de servicios, y, si se acopla la situación del fuero de estabilidad laboral reforzada, todo está sujeto a interpretación de los jueces, que en algunos casos vulnera a la persona, en cumplimiento y de seguir lo ordenado jurídicamente.

De esta manera, la interpretación del tipo de contrato por prestación de servicios limita se limita por lo que esta regulado por normas superiores, dejando a la suerte de lo que se entiende en los elementos de jurisprudencia y constitución, en su incidencia interpretativa.

Por ende, Montenegro (2021) indica que existe un riesgo constitucional por existir diferentes posturas doctrinales e interpretaciones sobre los contratos, que, la única posibilidad de proteger los derechos de hombres y mujeres se encuentra en la tutela, como en las limitantes de la ejecución.

Es así, como Aguirre y Alarcón (2018) enuncia que, en la falta de precisión del concepto, alcance o ausencia de norma jurídica, como en lo determinado en la norma superior, promueve la ineficiencia normativa, aumentando la interpretación que puede beneficiar en criterios subjetivos a quienes tienen mayor relación con el poder y el sistema político.

Por lo tanto, como lo hace notar Gavilánez et al. (2020) y Ochoa et al. (2018) que comparten la visión de interpretación de MacLean (1998) para lograr la eficiencia de la norma es necesario que en la misma se definan, responsabilidades, instrumentos, fuente de recursos y especificación de la población beneficiaria, como también, de los recursos que tiene el individuo protegido para defender sus derechos cuando estos han sido vulnerados, que para mujer que labora su estado de gestación no es garantía de estabilidad reforzada.

### **3.1. VACÍOS NORMATIVOS Y DE JURISPRUDENCIA.**

Uno de los componentes más importantes es de reflexionar sobre el alcance y eficiencia de las normas, que se podría establecer desde el positivismo de la norma jurídica y la relación de la interpretación por la ausencia de las mismas. En este sentido, con base en Pabón (2022) los criterios rígidos, muy técnicos y objetivos de la norma, crea un fenómeno de riesgo constitucional, especificando, que el exceso hacia un pensamiento de la doctrina jurídica puede acarrear desventajas para las personas, que, teniendo la interpretación en exceso de la aplicabilidad de la norma superior y de monismos jurídicos, se limita la filosofía jurídica social y democrática que se promueve en Colombia.

Por lo tanto, el positivismo ideológico, actitud neutral y axiológica en el sistema de justicia acopla al formalismo jurídico, se siempre seguir las reglas desde el carácter legislativo y teoría relativista.

Que, en la ausencia de normas y la interpretación de algunas situaciones, como es los contratos por prestación de servicios, no existe una realidad en la protección de la dignidad del trabajador, necesitándose la regulación bajo una ley. Por lo cual, como se ha dicho anteriormente, los contratantes tienen la oportunidad de terminar el contrato de una persona con fuero de estabilidad laboral reforzada, siempre solicitando autorización al Ministerio de Trabajo de Colombia. Esto es, contrario a las ideas y principios que se promueve en el Estado y de todos los convenios en materia laboral ratificados.

Significa entonces, que la estabilidad laboral reforzada por maternidad refiere al ordenamiento jurídico colombiano que establece la protección especial de la mujer, cuando, esta se encuentre en condición vulnerabilidad o susceptible de la violación de sus derechos fundamentales, laborales o a tratos discriminatorios, cuando se encuentra en estado de gestación o lactancia. Esto, refiere a proteger a la mujer lactante o gestante mediante un rango de medidas constitucionales en materia de garantizar la estabilidad del empleo.

Ahora bien, existe una situación de riesgo constitucional por el vacío de normas jurídicas, en el caso, de que se permite despedir cuando hay una situación objetiva por parte del contratante. Como lo destaca Cerquera (2018), que este derecho de garantía e igualdad, aplica para las mujeres gestantes, como es también, se han establecido algunos beneficios para el padre de familia, gozando de días para estar con su familia.

Las limitantes en la aplicación es que no existe mecanismos claros para obligar a las empresas o contratantes naturales a garantizar la estabilidad laboral, ya que se asocia, dificultades como adecuación de puesto de trabajo y capacidad financiera para que se continuo el contrato con la mujer gestante o se contrate a trabajadoras en esta condición.

Por lo cual, teniendo en cuenta a Bedoya et al. (2019 y Osorio et al (2019), para algunos contratantes no se pueden cumplir, además, el contrato de prestación de servicios obliga al contratista a cotizar de manera individual a salud, pensión y riesgos laborales, que, sin empleo, esta incapacidad para hacerlo.

Asimismo, existe un riesgo en la mujer por su estado de gravidez, lo que representa a la empresa un sobre costo e incomodidad, y es por esto, que prefieren no contratar a mujeres; especialmente a mujeres en estados de gestación. Cerquera (2018) enfatiza que existe el derecho de garantía e igualdad, sin embargo, existen limitaciones se seguimiento y control para verificar el cumplimiento por lo dispuesto por los jueces, lo que deriva, a una situación de tener que seguir un proceso en instancias superiores, que toma mayor tiempo y recursos económicos, debido, que la ausencia de la norma lleva a una interpretación que no siempre beneficia al demandante.

### **3.2. RIESGOS Y VULNERABILIDAD POR VINCULO DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**

Con base en lo anterior, se identifica una limitante de acceso eficiente a la justifica, como lo hace notar Cruz (2022), Vila (2021) y Delgado (2019) que la mujer gestante solo tiene garantía en sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por vía de la acción de tutela, con alcance constitucional, si bien, depende demasiado en sus casos específicos por el método de interpretación de los jueces sobre los componentes cruciales de reflexión a la problemática jurídica.

Por ende, en algunos casos la argumentación de los fallos es orientado por subjetivadas y prejuicios morales que afecta la dignidad de la mujer, que, a su vez, el proceso de fallo realizado por el juez se encuentra permeado por la corrupción administrativa, beneficiando a empresarios y personas con gran influencia social.

Es así, como Almanza (2020) indica que este riesgo de corrupción en la rama jurídica es de nivel medio. Sin embargo, en los pueblos periféricos del país se puede dar a gran nivel, por la falta de presencia y representación institucional, reduciendo la aplicación de la jurisprudencia en relación a la estabilidad laboral reforzada, dotando de superpoderes del contratante en el momento de contratar a las personas jefes de oficinas del estado, estableciendo sus reglas y beneficios.

Por lo tanto, una problemática identificada en la aplicabilidad de las normas laborales son sus vacíos de alcance y de las múltiples interpretaciones que se genera en la lectura de sus artículos, es así, que, desde la no existencia de una adecuada disposición técnica de la legislación por falta de instrumentos, mecanismos y recursos financieros para su ejecución, como la respectiva vigilancia y control. Por otro lado, existe un factor de criterio social, moral, prejuicio y de imaginario cultural en la sociedad que afecta la dignidad y acceso a un trabajo estable, bien remunerado y con garantías plenas laborales en las mujeres.

Esto, es destacado por autores como Andrade (2022), Martínez y Orjuela (2019), y Berrocal y Casas (2018) enfatizando que la mujer tiene barreras de acceso al mercado laboral en Colombia y percibiendo una remuneración salarial menor en comparación con sus pares. Por ende, Pabón (2022) y Arias y Cuello (2020) enfatizan que, actualmente, con las tendencias de globalización y modernización del trabajo las mujeres gestantes tienen obstáculos para las garantías laborales, comúnmente por miedo del empresario al sobre costo en la plata de personal.

Tal como se ha visto, en los fallos de tutela se presentan casos de desacato e incluso revictimización, generalmente debido a la falta de un marco normativo robusto que soporten la solución a las características del problema jurídico analizado. Por lo tanto, también, se relaciona la interpretación para tomar la decisión que es fundamentado en la una mala percepción y análisis mismo de la problemática, que se potencia en una decisión equivocada por la falta de mecanismos técnicos y administrativos. Incluso, no existe indemnización plena por la falta de recursos por parte del demandado o este simplemente no quiere hacerlo, conllevando a una crisis en garantía de protección de los derechos de la mujer.

### **3.3. DESPROTECCIÓN LEGAL Y RIESGO SOCIAL EN LA ESTABILIDAD REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD.**

Una limitante de acceso eficiente a la justicia, como lo hace notar Cruz (2022), Vila (2021) y Delgado (2019) que la mujer gestante solo tiene garantía en sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por vía de la acción de tutela, con alcance constitucional, si bien, depende demasiado en sus casos específicos por el método de interpretación de los jueces sobre los componentes cruciales de reflexión a la problemática jurídica, no existe una total garantía constitucional de sus derechos como mujer, trabajadora y madre.

Por ende, en algunos casos la argumentación de los fallos es orientados por subjetivadas y prejuicios morales que afecta la dignidad de la mujer, que, a su vez, el proceso de fallo realizado por el juez se encuentra permeado por la corrupción administrativa, beneficiando a empresarios y personas con gran influencia social. Es así, como Almanza (2020) indica que este riesgo de corrupción en la rama jurídica es de nivel medio, sin mayor prevalencia en las grandes ciudades capitales, sin embargo, en los pueblos periféricos del país se puede dar a gran nivel, por la falta de presencia y representación institucional.



Por lo tanto, una problemática identificada en la aplicabilidad de las normas laborales son sus vacíos de alcance y de las múltiples interpretaciones que se genera en la lectura de sus artículos, es así, que, desde la no existencia de una adecuada disposición técnica de la legislación por falta de instrumentos, mecanismos y recursos financieros para su ejecución, como la respectiva vigilancia y control. Por otro lado, existe un factor de criterio social, moral, prejuicio y de imaginario cultural en la sociedad que afecta la dignidad y acceso a un trabajo estable, bien remunerado y con garantías plenas laborales en las mujeres.

Esto, es destacado por autores como Andrade (2022), Martínez y Orjuela (2019), y Berrocal y Casas (2018) enfatizando que la mujer tiene barreras de acceso al mercado laboral en Colombia y percibiendo una remuneración salarial menor en comparación con sus pares. Por ende, Pabón (2022) y Arias y Cuello (2020) enfatizan que, actualmente, con las tendencias de globalización y modernización del trabajo las mujeres gestantes tienen obstáculos para las garantías laborales, comúnmente por miedo del empresario al sobre costo en la plata de personal.

Tal como se ha visto, en los fallos de tutela se presentan casos de desacato e incluso revictimización, generalmente debido a la falta de un marco normativo robusto que soporten la solución a las caracterizas del problema jurídico analizado. Por lo tanto, también, se relaciona la interpretación para tomar la decisión que es fundamentado en la una mala pereció y análisis mismo de la problemática, que se potencia en una decisión equivocada por la falta de mecanismos técnicos y administrativos. Incluso, no existe indemnización plena por la falta de recursos por parte del demandado o este simplemente no quiere hacerlo, conllevando a una crisis en garantía de protección de los derechos de la mujer. Hechas las consideraciones anteriores, se observa un fenómeno que va en aumento en la contratación por prestación de servicios, que en términos de la administración pública es un mecanismos flexible y eficiente.

Aunque, se deriva a una situación de vulnerabilidad de derechos fundamentales y laborales del colaborador, lo que potencia el riesgo de corrupción administrativa, clientelismos y favoritismo, afectando la seguridad y estabilidad laboral en Colombia.

Esto conlleva a inferir que existe un riesgo significado en la falta de un marco legal en materia de estabilidad laboral reforzada en mujer gestante que se encuentra vinculada en la entidad del Estado por medio de contrato por prestación de servicios.

## **CONCLUSIONES**

El rigor normativo en la situación problema se entrelaza el riesgo constitucional en la ausencia de regulación de leyes que determine procedimientos y criterios objetivos en la contratación por prestación de servicios. Esto, se asocia a la vulnerabilidad de la mujer gestante para garantizar su dignidad y reducir la discriminación en el contexto laboral. Aunque, existe varios conceptos en la jurisprudencia y tratados que se ratifican sobre el principio de estabilidad reforzada por maternidad, la realidad social y cultural es totalmente diferente en lo que se desea de la eficiencia de las normas, tanto, en su proceso de implementación, seguimiento y control. Destacándose que, los jueces dictan en beneficio de la mujer gestante, la ejecución se limita, la que, el contratante se niega a seguir las obligaciones o este no tiene los recursos económicos.

De esta manera, el principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia no está totalmente cubierta, ya que, existe algunos requisitos que vulnera la dignidad de las personas, como verificar el cumplimiento de la situación objetiva de riesgo. Que, en lo general es una figura jurídica que busca la protección del trabajador, cuando esté presente una vulnerabilidad manifiesta.

Por ende, existe un riesgo por la interpretación sobre conceptos y normas, derivados a la falta de claridad en alcance, de recursos y sistema de control. En el grado tal, que esta situación de vacíos e interpretaciones, la relación laboral por prestación de servicios no garantiza la estabilidad, la dignidad y optima remuneración, facilitando al contratante aprovechar su nivel superior para obtener proyecto de la persona, obligándolo a cumplir horarios y subordinación que no debe existir.

Cabe considerarse, que un contrato por prestación de servicios no tiene una norma jurídica específica que lo defina, sin embargo, el Consejo de estado realizo precisiones sobre el mismo, indicando que es “un contrato de naturaleza civil, comercial o administrativa”, en el cual, existe amplia libertad del contratado para la realización de la tarea encomendada, no existiendo subordinación, horario de trabajo o área obligada para su desarrollo.

Se plantea, al no existir un marco jurídico específico en la forma de contratar por prestación de servicios, las entidades del Estado utilizan esta figura de contratación para obtener la prestación de bienes o servicios por parte de una persona natural, aunque, no implica un abuso de poder aparentemente, si existe una desventaja de la persona que presta el servicio, que parte de tener mayor inversión en el pago de seguridad social y asumir riesgos contractuales, a su vez, al terminar el tiempo, se termina, liquidando todo el proceso. Por lo cual, no existe garantías de estabilidad y dignidad laboral para la persona contratista.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Castro, P., y Alarcón Peña, P. (2018). El estándar de la reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. *Foro: Revista De Derecho*, (30), 121–143. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.30.8>
- Almanza Junco, J. E. (2020). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista de Estudios Socio Jurídicos*, 23(1), 1-17. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
- Andrade Sarmiento, J. (2022). El fuero de maternidad como barrera de acceso al mercado laboral para las mujeres en Colombia (2.ª ed.). Pontificia Universidad Javeriana y Corporación Excelencia en la Justicia. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/El-fuero-de-maternidad-como-barrera-de-acceso-al-mercado-laboral-para-las-mujeres-en-Colombia.pdf>
- Arias Jerez, M. A., y Cuello, E. M. (2020). Análisis de los alcances y aplicación de la protección del fuero de maternidad: acción de tutela en Colombia y acción de amparo en Perú. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UCC. [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20173/2/2020\\_analisis\\_maternidad\\_tutela.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20173/2/2020_analisis_maternidad_tutela.pdf)
- Bedoya Cifuentes, E., Espinosa Rojas, A., Ramírez Díaz, L., Tamayo Lopera, D., y Zuluaga Ramírez, D. (2019). Maternidad y trabajo: normatividad, actualidad y conceptos. [Trabajo de grado, Universidad CES]. Repositorio CES. <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5823/Maternidad%20Trabajo%20Normatividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltrán Herrera, C. R. (2018). Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contratación. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio UCATOLICA. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/16028>

- Berrocal Duran, J. C., y Casas Toscano, J. J. (2018). La estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo: Colombia- México. *Revista Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, 4(10), 183-188. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i10.200>
- Castañeda Londoño, P. A. (2022). Estabilidad laboral reforzada en Colombia, un derecho que se extiende a contratos de prestación de servicios. [Trabajo de grado, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/22801>
- Cerquera Unda, S. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768>
- Cevallos Sornoza, J. J. (2011). Las responsabilidades civiles, penales y administrativas que se desprenden de las relaciones precontractuales, contractuales y post contractuales de los contratos laborales en el cantón La Libertad según la legislación ecuatoriana. [Tesis de Doctorado, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena] Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/544>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. (1950, 8 de mayo). Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". Ministerio de Protección Social. Diario Oficial No. 27.407. [https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16\\_10\\_2014.pdf](https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16_10_2014.pdf)
- Constitución Política de Colombia [Const]. (1991). Art. 53, de julio de 1991 (Colombia). <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

- Cruz Torres, L. Y. (2022). Estabilidad Laboral Reforzada. [Trabajo de grado, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/22854>
- Cuervo Arana, L. D. (2019). La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: Naturaleza. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <https://www.proquest.com/openview/93e162c5a22f7e5d1e323a60a3dbfb9b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>
- Cuervo Camargo, M. (2018). Análisis Jurisprudencial en Relación a la Protección Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en Colombia. Universidad Católica de Colombia. [Archivo PDF]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22939/1/An%C3%A1lisis%20Jurisprudencial%20en%20Relaci%C3%B3n%20a%20la%20Protecci%C3%B3n%20Laboral%20Reforzada%20de%20la%20Mujer%20Embarazada%20en%20.pdf>
- Delgado Motoa, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombi. Revista Electrónica Universidad Cooperativa de Colombia, 21(30), 591-611. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>
- Gavilánez Villamarín, S. M., Nevárez Moncayo, J. C., y Cleonares Borbor, A. M. (2020). La seguridad jurídica y los paradigmas del estado constitucional de derechos. Revista Universidad Y Sociedad, 12(S-1), 346-355. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1798>
- Gil, M. A. L. (2018). *Arbitraje de actos administrativos contractuales*. Ediciones U. Externado de Colombia.
- Jacome Velásquez, J. A. (2018). Estabilidad laboral reforzada. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio RIUCaC. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/21203>

- Ley 50 de 1990. (1990, 28 de diciembre). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 39618. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Ley 524 de 1999. (1999, 12 de agosto). Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). Congreso de Colombia, Diario Oficial No. 43670. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=13348>
- Ley 80 de 1993. (1993, 28 de octubre). Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Congreso de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>
- Ley 906 de 2002. (2004, 31 de agosto). por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004). Congreso de la República. Diario oficial No. 46.658. [https://www.redjurista.com/Documents/codigo\\_de\\_procedimiento\\_penal\\_2004\\_-\\_ley\\_906\\_de\\_2004.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/codigo_de_procedimiento_penal_2004_-_ley_906_de_2004.aspx#/)
- López, I. J. (2018). El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la ejecución en la jurisprudencia constitucional. Estudios de Deusto: Revista de la Universidad de Deusto, 66(2), 347-372. <https://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/1531>
- Mendieta Pineda, L. M., y Parra Calixto, C. A. (2011). Eficacia, vigencia y positividad de la norma. *Revista Derecho y Realidad*, 8(1), 235-245.

- Montenegro Portilla, L. M. (2021). Fundamento y alcance de los derechos a la igualdad y no discriminación. Fundamento del trato diferenciado a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante o lactante conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Línea jurisprudencial. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. Biblioteca Digital UEXTERNADO. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/4823>
- Moreno Ortiz, L. J. (2011). El riesgo constitucional en la interpretación de los contratos. *Revista Cuadernos de la Maestría en Derecho*, 1(1), 101-126.
- Neves Mujica, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ochoa Jiménez, M. J., Zapata Flórez, J., y Carrillo Gamboa, P. (2018). La elección del derecho aplicable en el derecho internacional privado en Colombia. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 21(1), 91-120. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6784>
- Osorio Castaño, J., Carvajal Carrascal, G., y Gázquez Rodríguez, M. (2019). Apego materno-fetal: un análisis de concepto. *Revista de la Habana Ciencia Médica*, 18(6), 969-982. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2629>
- Pabón, A. P. (2022). Mujeres trabajadoras y fuero de maternidad: los obstáculos para su garantía en la era de la globalización. *Revista Retos y Oportunidades*, 10(1), 12-21. [https://www.researchgate.net/profile/Ana-Pabon/publication/361231034\\_Mujeres\\_trabajadoras\\_y\\_fuero\\_de\\_maternidad\\_los\\_obstaculos\\_para\\_su\\_garantia\\_en\\_la\\_era\\_de\\_la\\_globalizacion/links/62a4b56ca3fe3e3df86f6ab](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Pabon/publication/361231034_Mujeres_trabajadoras_y_fuero_de_maternidad_los_obstaculos_para_su_garantia_en_la_era_de_la_globalizacion/links/62a4b56ca3fe3e3df86f6ab)
- Sentencia SU-250/1998. (1998, 26 de mayo). Corte Constitucional (Alejandro Martínez Caballero, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/SU250-98.htm>



- Suarez Campos, E. A. (2015). Protocolo de prevención de riesgos en la fase precontractual, contractual y postcontractual para empresas del sector petrolero. [Trabajo de grado, Universidad Militar la Nueva Granada]. Repositorio RI UMNG. <http://hdl.handle.net/10654/13637>.
- Torres Olarte, L. P. (2021). Protección reforzada en el estado de gravedad: fuero de maternidad como garantía laboral. [Trabajo de grado, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/20787>
- Trujillo Arias, A. (2020). Hacia un control de legalidad eficiente de los actos administrativos de adjudicación en Colombia. [Trabajo de grado, Universidad de los Andes]. Repositorio Uniandes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/48410>
- Vila Casado, I. (2021). Fundamentos del derecho constitucional contemporáneo. Edición Colección Derecho, Ciencia Política y Sociales, [Trabajo de grado, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio LC. <https://doi.org/10.18041/978-958-5578-65-4>
- Zaffaroni, E. R., Alacia, A., y Slokar, A. (2006). Manual del derecho penal, parte general, 2a ed. Editorial EDIAR.