

[287] Sentencias C-667 de 2006, C-371 de 2000 y C-112 de 2000.

[288] Sentencias C-622 de 1997, C-112 de 2000, T-610 de 2002, C-410 de 1994, entre muchas otras.

[289] En Sentencia SU-388 de 2005, la Corte manifestó que "para el diseño e implementación concreta de las acciones afirmativas el primer llamado a intervenir es el Legislador, en tanto órgano de deliberación política y escenario democrático del más alto nivel y cuya actividad, más que importante, es imprescindible para poner en escena mecanismos que permitan alcanzar niveles mínimos de igualdad sustantiva, especialmente bajo la óptica de la igualdad de oportunidades". La Sentencia C-184 de 2003 dijo que "Las llamadas acciones afirmativas fueron expresamente permitidas en la Carta para que el legislador pudiera, sin violar la igualdad, adoptar medidas en favor de ciertas personas o grupos". La Sentencia C-667 de 2006 manifestó que las acciones afirmativas fueron expresamente permitidas en la Carta "para que el legislador adopte medidas en pro de ciertas personas o grupos, sin tener que extender el beneficio resultante a otras personas o grupos... Dichas medidas se concretan en la facultad con la que cuenta el legislador para apelar a la raza, al sexo –categorías en principio sospechosas como criterio de discriminación-, con el fin de aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales" (subrayas no originales).

[290] En Sentencia C-112 de 2000, la Corte se refirió a las acciones afirmativas como medidas a cargo de todas las autoridades. En Sentencia T-602 de 2003, la Sala Primera de Revisión consideró afectados los derechos a la igualdad, al mínimo vital y a la vivienda digna de desplazados porque la Red de Solidaridad no adoptó medidas de protección especial para este grupo poblacional, pese a que "las acciones positivas a favor de la población desplazada están pues justificadas en virtud de la necesidad de asegurar un justo trato a uno de los sectores más desaventajados de la sociedad colombiana, en la urgencia de evitar que la nación colombiana se siga fragmentando y en la perentoria protección frente a graves afecciones al mínimo vital de las víctimas del desplazamiento".

[291] Sentencias C-371 de 2000, C-184 de 2003, C-206 de 2006 y T-1031 de 2005, entre otras.

[292] Por ejemplo, la Sentencia C-667 de 2006 expresó que las acciones afirmativas fueron consagradas "a favor de un grupo de personas determinadas, pretenden edificar condiciones reales de igualdad".

[293] En Sentencias SU-388 y SU-389 de 2005, la Sala Plena de la Corte advirtió que **"no resulta válida una ampliación generalizada de las acciones afirmativas a los demás colectivos, o una utilización desbordada de las mismas, puesto que no sólo se desnaturalizaría su esencia sino que se daría al traste con los objetivos que persiguen, haciéndolas inocuas, burlando así el objetivo propuesto por el Constituyente y materializado por el Legislador"**.

[294] Sentencia C-932 de 2007 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[295] Sentencia SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada. "La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o

desamparada". Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos".

[296] Sentencia T-092 de 2016 M.P. Alejandro Linares Cantillo, Sentencia SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada.

[297] Banco Mundial. Informe "Gender at Work", un complemento del Informe sobre el desarrollo mundial relativo al empleo. Washington, 2014. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>

[298] Banco Mundial. Informe "Gender at Work", un complemento del Informe sobre el desarrollo mundial relativo al empleo. Washington, 2014. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>

[299] Banco Mundial. Informe "Gender at Work. A Companion to the World Development Report on Jobs". 2014. [en línea]. Disponible en: http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf

[300] Banco Mundial. Informe "Gender at Work. A Companion to the World Development Report on Jobs". 2014. [en línea]. Disponible en: http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf

[301] Banco Mundial. Panorama General: Promoción de la igualdad de género: Un arma contra la pobreza. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>

[302] Galvis, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario* Vol. 13 No. 2, 2011.

[303] W Radio. En Colombia, las brechas de género en materia salarial y de empleabilidad persisten. 8 de Marzo de 2018 [en línea]. Disponible en:
<http://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/en-colombia-las-brechas-de-genero-en-materia-salarial-y-de-empleabilidad-persisten/20180308/nota/3721004.aspx>

[304] DANE. Mercado Laboral Según Sexo. [en línea] Disponible en:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

[305] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 128.

[306] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 7.

[307] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 4.

[308] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 4.

[309] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 4. Pág. 10.

[310] Valencia M, Ana María y Lurduy, Luz Marina. Las mujeres en el mercado laboral en Bogotá. Observatorio de Desarrollo Económico. Alcaldía de Bogotá. 8 de marzo de 2016. Disponible en: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/base/lectorpublic.php?id=823#sthash.byjAKYgh.XLTJ17wK.dpbs>

[311] Valencia M, Ana María y Lurduy, Luz Marina. Las mujeres en el mercado laboral en Bogotá. Observatorio de Desarrollo Económico. Alcaldía de Bogotá. 8 de marzo de 2016. Disponible en: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/base/lectorpublic.php?id=823#sthash.byjAKYgh.XLTJ17wK.dpbs>

[312] Cuadro encontrado en: Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 278.

[313] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 277.

[314] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 278.

[315] ANDI, Salud y Estabilidad en el Empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas, 2017, pg. 19-20.

[316] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 268.

[317] Al respecto, cabe mencionar que, de acuerdo con la Revista Latinoamericana de Derecho

Social de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el paso del tiempo "ha disminuido, aunque ligeramente, el número de países, tanto en términos absolutos como relativos (26% del total), en los cuales el empleador se hace enteramente cargo de los gastos asociados a la maternidad. Se trata de países de Asia, incluyendo a China, el Pacífico y los Estados árabes. En estos países, la duración del permiso de maternidad es más corta que aquella que rige en los países en donde los gastos correspondientes corren a cargo de la seguridad social o fondos públicos". Ver en: La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 4, enero-junio, 2007, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Pág. 149-174.

[318] El artículo 241 del Código Sustantivo de Trabajo reza así: 1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados. Al respecto, la Corte en Sentencia T 082 de 2012, sostuvo que "cualquiera que sea la alternativa laboral que sustente la relación laboral que vinculaba a la mujer gestante –, el empleador debe reconocerle las prestaciones económicas y en salud que tal protección comprende o garantizarle el reintegro o renovación del contrato en consonancia con lo dispuesto por la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos sobre la materia". Pese a ello, igualmente en Sentencia T 353 de 2016, aclaró que existen ciertos casos en que la medida de reintegro no procede: 1) Cuando la empresa se ha liquidado o está en proceso de extinción la persona jurídica que la sustenta. 2) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer embarazada ocupaba, ha sido provisto por concurso de méritos. 3) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer embarazada ocupaba fue creado por la administración pública, para el desempeño puntual de funciones transitorias relativas a la eficacia, celeridad y mejoramiento de la función pública, como por ejemplo los cargos denominados de descongestión y, 4) Cuando la existencia de la relación laboral entre la mujer gestante y empleador, dependía íntimamente de la subsistencia de un contrato previo celebrado por el empleador". En dado caso, es procedente la medida de protección sustitutiva, es decir, "el reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento en que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad".

[319] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 207.

[320] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 280.

[321] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 281.

[322] Martínez F., Juliana; Rodríguez E. Corina; Salvador, Soledad y Arza, Camila. Maternidad, trabajo e ingresos: ¿cuáles son los costos y los beneficios y cómo se distribuyen? Propuesta de estudio orientada a la recomendación de políticas. [en línea]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493913.pdf

[323] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 20.

[324] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016 Pág. 270.

[325] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016 Pág. 274.

[326] Arango Thomas, Luis Eduardo; Lora, Eduardo; y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 274- 275.

[327] Banco Mundial. Informe "Gender at Work. A Companion to the World Development Report on Jobs". 2014. [en línea]. Disponible en:
http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf

[328] "(...) Workplace norms about characteristics of an "ideal worker" can disadvantage women and privilege men when they intersect with gender norms. Workplace norms typically favor people who work full-time, and often those who are accessible and working beyond even a traditional full-time job schedule.⁷⁸ They are not compatible with the social and cultural pressures women face with regard to domestic responsibilities. Case studies of the ICT industry culture in India, Sri Lanka, and the United Kingdom have found long hours and a "workaholic" ethic disproportionately affect women's retention and promotion.⁷⁹ Similar patterns have been identified in other professions where women are in the minority and less likely to be promoted, including law, investment banking, and consulting in the United States".

[329] "In these cases, policies that increase workplace flexibility or provide more part-time options may not overcome the barriers to women's career mobility unless men take on more domestic work to offset demands on women's time (...)."

[330] Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Maternity Protection at Work", 1997 [en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>. Cita tomada de: Luis Eduardo Arango Thomas, Eduardo Lora y otros. Desempleo femenino en Colombia. Ed. Francesca Castellani, Bogotá: Banco de la República, 2016. Pág. 269.

[331] Martínez F., Juliana; Rodríguez E. Corina; Salvador, Soledad y Arza, Camila. Maternidad, trabajo e ingresos: ¿cuáles son los costos y los beneficios y cómo se distribuyen? Propuesta de estudio orientada a la recomendación de políticas. [en línea]. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493913.pdf

[332] "Artículo 239. Prohibición de despido. (...)

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto."

[333] "Artículo 239. Prohibición de despido. (...)

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto."

[334] Sobre este particular, la Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada) desarrolló

la citada regla en los siguientes términos: "Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T."

[335] "Artículo 239. Prohibición de despido. (...)

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto."

[336] Folio 83, Cuaderno Corte Constitucional No.2

[337] Tales datos se extraen de los informes rendidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en el trámite de revisión.

[338] Folio 84, Cuaderno Corte Constitucional No.2

[339] La Sala Plena de la Corte Constitucional vinculó al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mediante Auto 601 de 2017.

[340] Folios 24 y 25, Cuaderno No. 1. De conformidad con la copia de la historia clínica aportada, la accionante "refirió que se practicó una prueba en orina, la cual salió positiva".

[341] Folio 108, Cuaderno No. 3.

[342] Folio 107, Cuaderno No. 3.

[343] En efecto, en la **Sentencia T-1062 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)** la Sala Tercera de Revisión analizó un caso similar al que se resuelve en esta oportunidad. En aquella ocasión, esta Corporación afirmó: "Durante el trámite del proceso objeto de revisión, los demandados no sólo han negado haber tenido conocimiento del embarazo de la accionante y han resaltado que ella no aportó al proceso pruebas del aviso, sino que para disculpar el despido, han alegado la ocurrencia de una justa causa, consistente en hechos de los cuales es víctima la accionante, que como se estudiará en el siguiente aparte, no tiene ningún tipo de relevancia para estos efectos. Bajo este contexto, parecería que los demandados acuden a la mención de esta causal simplemente por alegar algo a su favor, y justificar de alguna manera el despido de la accionante. Este actuar de los demandados, junto con las pruebas médicas aportadas al proceso, en las que se comprueba el estado de embarazo de la accionante, y lo afirmado por ella, bajo la gravedad del juramento, respecto a que informó verbalmente a los demandados sobre su estado de embarazo con anterioridad a que ocurriera el despido, son hechos suficientes para comprobar que los demandados sí conocían del estado de embarazo de la accionante, o en gracia de discusión, para decidir la duda a favor de la trabajadora."

[344] Sentencia T-583 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado); Sentencia T-715 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada);

Sentencia T-145 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sentencia T-1062 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[345] Folios 227 a 230. Cuaderno No. 3.

[346] Folio 220. Cuaderno No. 3.

[347] Folio 220, Cuaderno No. 3.

[348] Folio 231, Cuaderno No. 3.

[349] Folio 220, Cuaderno No. 3.

[350] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada);

[351] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada);

[352] M.P. Jaime Araújo Rentería.

[353] M.P. Jaime Araújo Rentería.

[354] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[355] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[356] M.P. María Victoria Calle Correa.

[357] M.P. Alexei Julio Estrada.

[358] M.P. Alexei Julio Estrada.

[359] M.P. María Victoria Calle Correa.

[360] M.P. Alexei Julio Estrada.

[361] M.P. Alexei Julio Estrada.

[362] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 31 de enero de 2018. Radicación. 45951. M.P. Gerardo Botero Zuluaga; Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 8 de noviembre de 2017. Radicación. 52573. M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado; Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 13 de mayo de 2008. Radicación. 31507. M.P. Eduardo López Villegas; Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 22 de febrero de 2006. Radicación. 25717. M.P. Carlos Isaac Nader;

[363] Artículo 239 del CST. Numeral 4. "En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. 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".

[364] <http://www.un.org/es/millenniumgoals/poverty.shtml> (consultado el 31 de julio de 2018 a las 2:45 p.m.).

[365] Además de tales referencias, en el documento http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf se señalan los países que acogen la protección en cada uno de los eventos y se hace énfasis que a partir de la protección a la maternidad, incorporada en los Convenios de OIT se ha podido equilibrar una situación de desigualdad en el empleo que padecen las mujeres, y que ha implicado un esfuerzo conjunto entre Gobierno, empleadores y trabajadores, que ha dado resultados, dado el impacto probadamente demostrado de tales políticas. Allí también se evidencia que, en el año 1919 solo 29 países tenían licencia de maternidad, en 1950 eran 40 países y en el 2010 el 97% de los países

tenía una legislación con beneficios en la maternidad.

[366] A.H. Gauthier: The impact of economic crisis in family policies in the European Union (Bruselas, Union Europea, 2010), citado en el documento La maternidad y la paternidad en el trabajo. Legislación y práctica en el mundo, OIT, 2014.

[367] <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--es/index.htm>

[368] No puede desligarse de este análisis lo señalado en las Recomendaciones 191 y 165 relacionadas con la licencia parental, cuya tendencia es la que permite retraer los argumentos sobre desprotección de la mujer gestante.

[369] Para este análisis era útil acudir a las Encuestas Nacionales sobre el Uso del Tiempo, en el que se evidencia el peso que tienen las labores de cuidado en el país <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema-2/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>, también cabe para el análisis entender sobre precariedad y derechos laborales de las mujeres que se realizan desde la sociología del trabajo, para el efecto puede consultarse Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007). "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género". Sociedad y Utopía, nº 29, pp. 139-156

[370] Pueden consultarse, entre otras, las decisiones T-739 de 1998, T- 362 de 1999, T-809 de 1999, T-232 de 1999, T-315 de 1999, T-621 de 1999, T-806 de 1999, T-838 de 1999, T-1002 de 1999, T-005 de 2000, T-375 de 2000, T-406 de 2000, T-446 de 2000, T-494 de 2000, T-764 de 2000, T-832 de 2000, T-902 de 2000, T-911 de 2000, T-934 de 2000, T-1023 de 2000, T-1033 de 2000, T-1243 de 2000, T-1244 de 2000, T-1323 de 2000, T-1456 de 2000, T-1473 de 2000, T-1558 de 2000, T-1620 de 2000, T-467 de 2001, T-1101 de 2001, T-255^a de 2001, T-987 de 2001, T-1008 de 2001, T-1201 de 2001, T-1240 de 2001, T-207 de 2002, T-308 de 2002, T-439 de 2002, T-472 de 2002, T-1042 de 2002, T-909 de 2002, T-961 de 2002, T-1084 de 2002, T-167 de 2003, T-1138 de 2003, T-286 de 2003, T-028 de 2003, T-113 de 2003, T-529 de 2004, T-550 de 2004, T-469 de 2004, T-529 de 2004, T-900 de 2004, T-1062 de 2004, T-1085 de 2004, T-1236 de 2004, T-173 de 2005, T-291 de 2005, T-185 de 2005, T-228 de 2005, T-369 de 2005, T-404 de 2005, T-759 de 2005, T-889 de 2005, T-014 de 2006, T-160 de 2006, T-325 de 2006, T-546 de 2006, T-619 de 2006, T-021 de 2006, T-160 de 2006, T-325 de 2006, T-426 de 2006, T-487 de 2006, T-546 de 2006, T-589 de 2006, T-619 de 2006, T-873 de 2006, T-883 de 2006, T-1040 de 2006, T-1061 de 2006, T-053 de 2006, T-063 de 2006, T-217 de 2006, T-071 de 2007, T-145 de 2007, T-221 de 2007, T-354 de 2007, T-451 de 2007, T-531 de 2007, T-561 de 2007, T-578 de 2007, T-882 de 2007, T-906 de 2007, T-977 de 2007, T-1030 de 2007, T-1063 de 2007, T-195 de 2007, T-245 de 2007, T-412 de 2007, T-465 de 2007, T-495 de 2007, T-682 de 2007, T-761 de 2007, T-1008 de 2007, T-058 de 2008, T-084 de 2008, T-095 de 2008, T-352 de 2008, T-1043 de 2008, T-1245 de 2008, T-003 de 2008, T-113 de 2008, T-141 de 2008, T-169 de 2008, T-440 de 2008, T-513 de 2008, T-549 de 2008, T-687 de 2008, T-825 de 2008, T-987 de 2008, T-1069 de 2008, T-1230 de 2008, T-371 de 2009, T-635 de 2009, T-649 de 2009, T-181 de 2009, T-721 de 2009, T-305 de 2009, T-471 de 2009, T-621 de 2009, T-635 de 2009, T-004 de 2010, T-069 de 2010, T-088 de 2010, T-204 de 2010, T-394 de 2010, T-484 de 2010, T-559 de 2010, T-699 de 2010, T-876 de 2010, T-927 de 2010, T-1000 de 2010, T-629 de 2010, T-667 de 2010, T-947 de 2010, T-1005 de 2010, T-174 de 2011, T-571 de 2011, T-886 de 2011, T-963 de 2011, T-021 de 2011, T-105 de 2011, T-120 de 2011, T-054 de 2011, T-054 de 2011, T-707 de 2011, T-082 de 2012, T-126 de 2012, T-184 de 2012, T-180 de 2012, T-172 de 2012, T-

598 de 2012, T-1045 de 2012, T-056 de 2012, T-900 de 2012, T-008 de 2013.

[371] Véase Estudio general de los informes sobre el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Nº 156) y la Recomendación núm. 165, 1981. Informe III (Parte 4B), CIT, 80.^a reunión, 1993, párr. 266. Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, General Encuesta sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la OIT Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Informe III (Parte 1B), ILC, 101 Sesión, 2012, párrafo 782-786.

[372] La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en determinación CSJ SL3796-2017 sobre este aspecto indicó "Es que en atención a la denominación de ser un convenio «a término fijo con salario integral» fue que el sentenciador de segundo grado, con un criterio eminentemente formal, estimó perfectamente posible ensamblar en una misma figura jurídica el contrato a término fijo con el de duración de obra o labor, pese a que sus naturalezas son excluyentes, pues caracteriza al primero que las partes conozcan, de antemano, la fecha en la que la relación que las ata va a extinguirse, caso en el cual procede el preaviso y en la restante, aunque si bien no saben con certeza el día exacto de su finiquito, este se determina por la obra de la que emana y de la labor para la que allí fue contratado, sin que por tanto puedan existir prorrogas o renovaciones. En ese sentido, aparece como equívoco que el sentenciador estimara posible vaciar el contenido de cada una de las dos figuras jurídicas, no para ampliar los derechos que se encontraban en debate sino por el contrario para restringirlos, en la medida en que siendo la estabilidad en el empleo un aspecto fundamental en el desarrollo del derecho del trabajo, y encontrándose regulado su piso mínimo, no podía como lo hizo, permitir un contrato a término fijo sujeto a las contingencias administrativas de las prórrogas de una concesión, menos al arbitrio de la empresa la estabilidad la cual podía, sin más, y en contravía del propio artículo 46 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, terminar el contrato y continuarlo a su voluntad, evadiendo con ello el pago de las indemnizaciones".

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

