

La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano

The maternity protection in the social security of Colombia

ADRIANA MARÍA BUITRAGO ESCOBAR

Abogada egresada de la Universidad Santiago de Cali. Máster en Derecho de Empresa por la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Ph.D en Derecho por la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Docente de tiempo completo de la Universidad de San Buenaventura Cali. @usbcali.edu.co

Resumen

En este trabajo se analiza la contingencia por maternidad en la normativa de seguridad social. En concreto, se estudia el alcance de la protección a la maternidad que otorga el sistema legislativo a la mujer trabajadora con la finalidad de evitar que se la discrimine laboralmente por razón de la maternidad; se sugieren algunas adiciones y modificaciones para aumentar el ámbito de protección de esta contingencia y se resalta la importancia de esta prestación respecto de la estabilidad laboral reforzada, que garantiza a la madre trabajadora la permanencia en el empleo y la posibilidad de combinar satisfactoriamente la vida laboral con la vida familiar sin que se vea obligada a renunciar a alguna de ellas. De este modo, la legislación analizada y los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dan cumplimiento a los convenios sobre protección por maternidad en el trabajo.

Palabras clave: contingencia por maternidad, protección a la mujer trabajadora, estabilidad laboral reforzada, regímenes de seguridad social.

Abstract

In this paper, contingency for maternity is analyzed according to the rules of Social Security Systems in Colombia. We specifically study

the scope of maternity legal protection given to working women in Colombia with the aim of preventing discrimination due to maternity in the world of work, and new ideas are suggested to increase the scope of legal protection, emphasizing the relevance of these rights concerning job, which ensures security for working mothers, stable permanence in jobs, and the possibility of combining mothers' labour life with their family life successfully so that they may not have to give up any of them. Thus, both analyzed legislations, and members of ILO fulfil Conventions about the Protection for Maternity in work.

Keywords: Contingency for maternity, protection for working women, employment stability, social security systems.

Fecha de postulación: 2013

Fecha de aprobación: 2014

Metodología

El método utilizado para la elaboración del artículo es el hermenéutico, el cual se complementa con el sistemático y el sociológico a fin de hallar contradicciones, omisiones y deficiencias en el ordenamiento jurídico colombiano, concretamente en lo referido al sistema de seguridad social. Se constituye así, una investigación jurídico-descriptiva.

El presente escrito pretende analizar de manera descriptiva el alcance normativo de la protección a la maternidad en el ordenamiento colombiano, utilizando para ello la revisión jurisprudencial y la doctrinaria sobre la materia, tanto nacional como internacional, de acuerdo con la evolución normativa de la contingencia desde sus inicios hasta nuestros días.

La protección por maternidad y el derecho social

Es un hecho indiscutible que la mujer ha cobrado una importancia cada vez mayor en el mundo del trabajo y por ende, la necesidad de un trato laboralmente ecuanime y la garantía de unas condiciones laborales dignas y justas hacen de la protección a la maternidad y de la

garantía de la estabilidad en el trabajo tópicos fundamentales en las mesas de gobierno, a fin de que en esa instancia se tomen las medidas legales necesarias para que la facultad reproductiva de la mujer no interfiera su estabilidad laboral y se elimine todo tipo de discriminación al respecto (West, 1998).

La protección a la mujer embarazada y a la madre como tal tiene múltiples fundamentos en el ordenamiento constitucional colombiano. De un lado, se busca una igualdad efectiva entre los sexos, por lo cual se establece una cláusula específica en ese sentido y se agrega que la mujer, "[...] durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de este un subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada". Esto significa que el cuidado especial que la Carta ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres, pues en el pasado el hecho mismo de la maternidad era fuente de múltiples discriminaciones. Por ello, la Carta Política de 1991 estableció –como lo destacó la Corte– que esta condición natural y especial de las mujeres "[...] que por siglos la situó en

una situación de inferioridad, sirve ahora para enaltecerla" (Corte Constitucional, 1997).¹

En lo tocante a las mujeres embarazadas, esta mayor fuerza normativa de los principios constitucionales del trabajo es aún más clara en materia de garantía a la estabilidad en el empleo. En efecto, si bien conforme a la Constitución Política todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, hay casos en los que este derecho es aún más sólido, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada.

En concreto, las legislaciones analizadas y los países vinculados a la OIT han encontrado en los convenios suscritos con dicha organización un punto de referencia para proteger la maternidad. En Colombia, ello se ha dado de manera más lenta que en otros Estados miembros, los cuales han implementado las recomendaciones con mayor celeridad y otorgado más tiempo de descanso remunerado por maternidad que el señalado en el convenio. En nuestro país, ha costado varios años ceñirse a la recomendación de otorgar el mínimo de catorce semanas de descanso por maternidad sugerido por la OIT.

Antecedentes históricos de la maternidad en el trabajo

La maternidad, en su estricto sentido, requiere ser ubicada en un contexto histórico a fin de determinar desde cuándo se puede hablar de protección a la mujer trabajadora en estado

de embarazo y de protección antes, durante y después del parto, para de esta manera aproximarnos a los diferentes campos de regulación normativa aplicables al objeto de estudio.

El trabajo de la mujer en el mercado laboral depende del contexto sociocultural en el que se desarrolla. Por ello, es imperativo estudiar la cuestión en todas sus dimensiones y tornarla contemporánea a los nuevos paradigmas de los cambios sociales, económicos y políticos² (Gisbert, 2007).

Asimismo, su evolución está relacionada con los cambios sociales y la historia así lo demuestra: casi todos los grupos humanos han establecido normas y pautas que garantizan el trabajo de la mujer. Desde la más remota antigüedad, las labores atribuidas a cada sexo han tenido un carácter propio que se materializó en una división del trabajo impuesta por la misma condición humana³ (Diduck, 1995).

Las Leyes de Indias

Es preciso referirnos a las primeras legislaciones que intentaron proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo, tales como las Leyes de Indias, que en sus textos consagraba lo siguiente: "El libro VI, título X, ley XV de la recopilación de leyes de Indias prohíbe que ninguna india casada puede servir en casa de español, ni a esto sea apremiada si no sirviera en ella su marido". También, "...prohíbe sacar indias de los pueblos para que sean amas de

1. La sentencia (C-470 de septiembre de 1997), señala expresamente lo siguiente: "...Por el suceso de la mujer estar embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas..."
2. A lo largo de la historia de la humanidad, el papel del trabajo ha evolucionado a partir de una consideración inicial que lo degradaba como "maldición divina", hasta la actual premisa que le indica un papel determinante en la vida del hombre al dignificarlo y ayudarlo en su realización.
3. En su texto, resalta la importancia de la mujer y la complejidad de las funciones que ha desempeñado históricamente e incluye la maternidad como una de ellas.

leche de un hijo de español"⁴ (Aguilar y Acuña, 2006).

El trabajo es y será el motor fundamental en el desarrollo de cualquier país o sociedad. Desde la aparición del hombre sobre la Tierra, la mujer ha sido fundamental para la estabilidad y la armonía familiares y para el desarrollo de la sociedad en las tres principales formas históricas que veremos a continuación

El sistema esclavista

En este estadio de la historia humana, el trabajo de la mujer se basaba en la dependencia absoluta de su amo. Esta etapa se caracterizaba fundamentalmente por el hecho de que las relaciones de producción esclavista-esclavo se afincaban en la propiedad de los medios productivos, los cuales estaban constituidos básicamente por la fuerza de trabajo esclava.

La tierra, los aperos de labranza y el esclavo eran posesiones del esclavista o amo, hasta su agotamiento. La mujer formaba parte de esa fuerza de trabajo y su labor, aunque diferenciada de la que ejecutaban los hombres esclavos, era vital en la producción de la riqueza.

El sistema feudalista

En el sistema feudalista, las relaciones de producción se asentaban en el nexo entre el siervo de la gleba y el señor feudal. Las mujeres hacían los mismos trabajos que los varones, pero al estar inmersa en una sociedad básicamente rural, la mujer se dedicaba a las faenas del campo junto con el resto de su familia.

Había trabajos destinados especialmente a las mujeres, como el hilado o el horneado y en estos casos recibían un salario menor al del hombre que desempeñara la misma labor.

No se hablaba expresamente de protección a la maternidad en este sistema, pero se deduce de los acontecimientos históricos que aunque la mujer no gozaba de un descanso remunerado, no se la obligaba a trabajar ni a hacer esfuerzos físicos que pusieran en riesgo la vida de su hijo.

El sistema capitalista

En el sistema capitalista la fuerza de trabajo tiene un precio. La relación empleador-trabajador es regulada por la ley y en este ámbito la mujer goza de la protección del Estado, tanto en asistencia sanitaria como en el disfrute del descanso remunerado y obligatorio. En este punto cuenta con la estabilidad laboral reforzada, que le garantiza su reintegro al puesto de trabajo una vez se encuentre totalmente restablecida del parto.

Sin embargo, el perfeccionamiento de los medios de producción desarrollado a partir de la Revolución Industrial disminuyó notablemente el campo de acción humana en las actividades industriales, puesto que las máquinas desplazaron en una proporción significativa la mano de obra y la energía humanas, las cuales constituían la fuerza de trabajo. Esta situación no afectó solamente a la mujer, ya que los hombres también se vieron ampliamente perjudicados por los avances industriales y la consecuente supresión de puestos de trabajo que fueron reemplazados por maquinaria industrial.

A partir de este momento, la mujer ha ocupado un lugar importante en las actividades más diversas, al punto de desplazar de estas labores al sexo masculino que tradicionalmente las había desempeñado. Esta constante evolución se debe, en gran parte al aumento de la actividad de las mujeres entre los veinticinco y

4. Aquí se hace alusión a los inicios del derecho del trabajo y al papel de la mujer en el mercado laboral y cómo ha venido conquistando territorios exclusivos de los hombres.

los cuarenta y nueve años, la mayoría madres de familia, quienes han incrementado su participación en el mercado de trabajo. Es esta la situación imperante en Europa desde la década de 1980, la cual va de la mano con una mejora en la escolaridad a todos los niveles de la mujer (Gisbert, 2007).

Situación actual

De acuerdo con los antecedentes sociales descritos, el papel de la mujer en la productividad y la economía, la igualdad de sexos y el hecho de que la mujer es el único ser capacitado anatómicamente y funcionalmente para gestar vida, se torna indispensable afrontar que además de desempeñarse como trabajadora también lo hace como embarazada, lo cual no implica la renuncia a sus actividades laborales, al menos no de manera definitiva. De esta manera, tanto el Gobierno como la sociedad deben darle el lugar que merece, principalmente en lo que respecta a su bienestar físico, económico y emocional y al de su hijo.

En este sentido y dada la importancia de la mujer en el ámbito laboral, el Estado se ve ante la necesidad imperiosa de regular este tipo de situaciones, a fin de proteger y garantizar el cubrimiento de las prestaciones que para tal efecto se han consagrado en la legislación laboral y de seguridad social. Ello ha tenido como consecuencia la expedición de una legislación social encaminada a buscar la protección del trabajo de la mujer, especialmente de aquella que se encuentra en estado de gestación.

Evolución legislativa de la licencia por maternidad

En Colombia, la licencia por maternidad ha tenido una clara evolución conceptual y justificativa de su razón de ser. En principio, se entendió como reconocimiento a la necesidad

de la trabajadora materna de restablecer su fisiología y en tal sentido no eran extrañas al derecho las cuarentenas o "dieta" de las madres (que exigían cuidados extremos), no exponerse a la luz solar ni a vientos malignos que producían "entuetos". Durante este tiempo, se le proporcionaba cuidados y alimentación abundante y nutritiva para recuperar fuerzas. Por supuesto, ese fundamento meramente biológico excluía la concesión de licencia a las madres no biológicas.

Sin embargo, la consagración del derecho en nada refería al neonato y solo hasta la segunda mitad del siglo pasado empezó a estructurarse el concepto de la finalidad primordial del beneficio al neonato. Se habló, entonces, de la necesidad en el inicio de la vida del contacto con la madre –percibido de tiempo atrás en el mundo animal– y del amor y el cuidado al relacionarse con su hijo a fin de proporcionarle un desarrollo armónico e integral (Palomino, 1999).

Cabe destacar que en Colombia, en una primera etapa legislativa –que se podría calificar como un periodo de reconocimientos en el cual se reconoce por primera vez el concepto de prestación social para los trabajadores y se incluye a la licencia de maternidad como una de estas prestaciones–, surge en el año de 1938 la preocupación normativa por proteger a la mujer trabajadora y se instituye un descanso no remunerado o parcialmente remunerado (de dos a cuatro semanas de salario, solo en caso de aborto o parto prematuro), licencia exclusiva para madres biológicas.

Posteriormente, se da una segunda etapa legislativa que implicó un vuelco total, ya que el reconocimiento de la prestación social que antes estaba en cabeza de la madre biológica, ahora pasa a ser igualmente derecho de la madre adoptante. Se incluyó –además de la prestación económica– la asistencia sanitaria no solo para mujeres trabajadoras y cotizantes,

sino también para las no cotizantes. En esta misma etapa se incrementa la duración de la licencia de ocho semanas a doce.

Leyes referentes a la licencia por maternidad

La normativa que regula esta prestación o contingencia en la legislación colombiana se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo (artículos 236 y ss), la Ley 100 de 1993 (Ley General de la Seguridad Social), la Ley 755 de 2002, la Ley 823 de 2003 y la Ley 1468 de 2011.

El Código Sustantivo del Trabajo (artículos 236 a 246) le concede a la mujer en la época de parto y en caso de aborto o parto prematuro no viable, una licencia de maternidad de ocho semanas. Sobre este compendio se comentará más adelante.

La Ley 100 de 1993 crea el Sistema de Seguridad Social Integral, que contempla en el régimen de salud el pago de la licencia de maternidad a través de la EPS.

El artículo 166 de esta ley estableció que el plan obligatorio de salud para las mujeres en estado de embarazo cubrirá los servicios de salud en el control prenatal, la atención del parto, el control del postparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia.

La Ley 755 de 2002, que modificó el Código Sustantivo del Trabajo e introdujo al ordenamiento la llamada Ley María, estableció que "La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará las doce semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que solo el padre esté cotizando al Sistema

General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad". Esta normativa se encuentra actualmente en vigor.

La Ley 823 de 2003 establece un subsidio alimentario para la mujer que estando en embarazo se encuentre en situación de desempleo o desamparo (Quintero, 2007).⁵

La Ley 1468 de 2011, constituye una reivindicación de los derechos de la mujer trabajadora embarazada, considerada por la Corte Constitucional como sujeto especial que merece una protección y una estabilidad reforzada por parte del sistema jurídico. Esta ley se refiere concretamente a la "mujer trabajadora" o asalariada; es decir, vinculada mediante contrato laboral. Queda la duda de qué pasará con las mujeres que trabajan según un contrato de prestación de servicios. El mismo Estado contrata cada vez con mayor frecuencia, mujeres bajo esta modalidad sin todas las garantías laborales. Es posible que en virtud de la jurisprudencia se hagan extensivos dichos beneficios a las mujeres contratistas.

Como conclusión general en lo que concierne a la evolución legislativa en el sistema de seguridad social colombiano y luego del análisis efectuado, se puede afirmar que la licencia por maternidad ha mantenido una dinámica de constante evolución, gracias al relieve que ha significado la separación de los dos bienes jurídicos incluidos en la licencia por maternidad: la protección a la madre y el cuidado del hijo.

Finalidad de la licencia por maternidad

La licencia de maternidad en Colombia tiene como objeto principal el cuidado del hijo y

5. Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

la recuperación de la madre. Esta licencia consiste en un tiempo de descanso de catorce semanas que se otorga a la mujer próxima a dar a luz o que ya ha tenido su bebé. Su finalidad se sintetiza en que la prestación económica desempeña una función sustitutiva de las rentas que los padres dejan de percibir durante el permiso correspondiente y facilita el restablecimiento pleno de la salud de la madre tras el parto. Sin embargo, el reconocimiento legal de este derecho pretende otros fines aún más complejos, como la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación de la mujer en el trabajo y la protección del menor (García, 1975; Alarcón, 1999; Ramírez y López, 1998).

La diferenciación de los intereses por tutelar, ha propiciado una ordenación jurídica más razonable y coherente y su resultado indiscutible es haber roto con la tradición que únicamente se orientaba hacia la protección de la maternidad biológica y dejaba de lado la maternidad por adopción. Se establecen así, períodos de suspensión laboral que tienen como única finalidad el cuidado e integración familiar del hijo, ya sea recién nacido, adoptado o acogido.

La finalidad esencial de la licencia por maternidad se divide, entonces, en tres partes:

1. La prestación económica.
2. La prestación sanitaria.
3. La protección de la situación de indefensión del recién nacido o del menor adoptado o acogido.

La primera de las finalidades trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren los trabajadores cuando se suspende el contrato

o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento legalmente establecidos. Además, busca establecer una conciliación entre la vida familiar y la vida laboral sin que se tenga que renunciar a alguna de ellas⁶ (Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, 2004).

La segunda finalidad es la prestación sanitaria en casos de maternidad biológica que tiene por objeto proteger a la madre y al bebé durante las últimas semanas del embarazo y las primeras del nacimiento. Permite la recuperación tras el parto y resguarda la lactancia en los primeros meses de vida del neonato, así como el fortalecimiento de su relación afectiva con la madre.

La tercera finalidad la constituye la protección del recién nacido –dada la situación de indefensión en la que se encuentra– mediante la protección y cuidado de sus padres, a fin de garantizar su bienestar emocional y físico. En casos de adopción y acogimiento esta finalidad se dirige a facilitar la integración del nuevo miembro al núcleo familiar.

Niveles de protección

Respecto de los regímenes de seguridad social existentes y en relación con los períodos mínimos de cotización, se exigen en Colombia treinta y seis semanas cotizadas ininterrumpidamente (es decir, cotizar durante los nueve meses de gestación) en el régimen contributivo, sin importar la edad de la mujer (Rengifo, 1974; Ortiz, 2008), mientras que en el régimen no contributivo o subsidiado se requiere un

6. Importante sentencia que parte del corolario de considerar la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que cualquier perjuicio en estos causado por el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón del sexo, y señala también que cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto al de su permiso de maternidad, incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el disfrute de las vacaciones.

mínimo de cuatro semanas cotizadas, ya que el contenido de la prestación no es el mismo.

Por lo anterior, las empresas evitan vincular mujeres en estado de embarazo, puesto que al afiliar a la empleada a la Seguridad Social esta ya no cumpliría el requisito del período mínimo de cotización (indispensable para tener derecho al pago de la licencia de maternidad) y en consecuencia, le correspondería al empleador asumir ese costo. Ello es, sin duda, una limitante adicional para las mujeres en estado de embarazo que pretendan iniciar alguna actividad laboral.

En el régimen no contributivo se exigen como mínimo cuatro semanas cotizadas al momento de acceder y el subsidio es de tipo alimentario; es decir, se trata de una subvención en especie (alimentos o nutrientes que se entregan a la mujer gestante y a la madre del menor de un año de edad). Se provee también en este régimen la asistencia sanitaria necesaria tanto para la mujer gestante como para el menor.

La estabilidad laboral reforzada por la maternidad

La protección de la maternidad es un elemento esencial en la igualdad de oportunidades y busca que las madres puedan combinar satisfactoriamente sus funciones reproductiva y productiva a fin de evitar la desigualdad en el trato durante el empleo.

Históricamente, la protección de la maternidad ha constituido una preocupación fundamental de la OIT desde su creación. Entre las primeras normas internacionales del trabajo adoptadas en 1919 cabe mencionar el Convenio 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.

Los elementos propios de la protección de la maternidad recogidos en las normas más

recientes en la materia, a saber, el Convenio 183 y la Recomendación 191 del 2000, son la licencia de maternidad (derecho de la madre a gozar de un período de descanso tras el parto), las prestaciones en metálico y de atención médica (derecho a prestaciones en metálico durante la ausencia por maternidad), la protección de la salud de la madre y el hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia, el derecho de la madre a amamantar al hijo tras su reincorporación al trabajo y la protección del empleo y la no discriminación (garantizar la seguridad en el empleo para la mujer y el derecho a reincorporarse al término de su licencia, al mismo puesto de trabajo o a uno similar y con una remuneración equivalente), (Falcón, 1965).

El Convenio 183 amplió, además, el alcance de la cobertura para incluir a las mujeres que trabajan en la economía informal o en formas atípicas de trabajo dependiente. A menudo, estas mujeres no han gozado de protección jurídica alguna y su salud materna está expuesta a riesgos considerables.

La estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo (fuero por maternidad) tiene por objeto impedir que cualquier trabajadora por razón o causa del embarazo, sea despedida. De allí que la presunción legal entiende que el despido tiene por motivo el embarazo o la lactancia, cuando durante la gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto se termina la relación laboral sin justa causa para ello, sin observancia de los procedimientos legales establecidos y sin la autorización del inspector de trabajo. Coherentemente, si se presentan estas circunstancias, la mujer tiene derecho a ser indemnizada y su empleador debe mantener el contrato durante el lapso en que ella goza de la licencia de maternidad.⁷

7. Conferencia Internacional del Trabajo, octogésima séptima reunión, *La protección de la maternidad en el trabajo*, 1999.

En ambas legislaciones, la protección en cuanto a la reserva del puesto de trabajo resulta efectiva en la gran mayoría de los casos, pero a la vez supone un incentivo tácito al empleador para que se abstenga de contratar mujeres en estado de embarazo o en edad reproductiva, que a mediano o corto plazo le puedan significar bajas maternales y abandonos del puesto de trabajo por lactancia, enfermedad de los hijos y todo lo que supone la maternidad.

Resulta contradictorio hacer referencia a este aspecto, ya que durante el trabajo de investigación se han resaltado las virtudes del sistema de seguridad social en cuanto a la protección de la trabajadora y de su hijo, pero no se puede desconocer que la inserción de la mujer en el mercado de trabajo se ve notoriamente obstaculizada por la licencia de maternidad, así que es un aspecto tan destacable como la protección misma que las legislaciones otorgan.

A pesar de los grandes avances que respecto a la protección por maternidad presenta actualmente nuestro país, la mujer continúa enfrentando obstáculos para su inserción laboral vinculados indirectamente a la maternidad.

Aunque la legislación han avanzado en relación con la socialización de los costos asociados a la licencia por maternidad, a la discriminación directa de las mujeres y a la protección de los derechos laborales de las madres, la maternidad sigue siendo fuente de discriminación indirecta para las mujeres en edad reproductiva, que además de dificultar el acceso al empleo obstaculiza su promoción laboral.

Desde el punto de vista del empleador y habiendo planteado como cuestión previa la negativa de los empresarios en cuanto a la contratación mujeres en edad reproductiva por considerarlas más onerosas y con apoyo en diversos estudios de la Organización Internacional del Trabajo, se puede concluir que el costo adicional de emplear a una mujer y de

cubrir los gastos de protección de la maternidad y el cuidado de los niños es muy bajo, ya que asciende a menos del 2 % de las ganancias brutas mensuales de las mujeres empleadas (Rojas, 2003).

Si consideramos los costos no salariales, incluidos los de capacitación e indemnizaciones por accidentes de trabajo y otros relativos a diferentes categorías de trabajadores, los costos adicionales de contratar a una mujer son casi nulos. Esto se debe a que el pago de las prestaciones de maternidad y los salarios durante el disfrute del descanso remunerado por maternidad no corre por cuenta del empleador, sino que proviene de fondos de la seguridad social (Núñez-Cortés, 2010; López, 2000; Rivas, 1999).

Cuando la financiación proviene del sistema de seguridad social, la parte que aporta el empleador no tiene relación alguna con la cantidad ni la edad de las empleadas mujeres, sino con el número total de empleados de ambos sexos.

Con esta forma de financiación se procura garantizar un valor esencial al proteger a las mujeres de una eventual discriminación a causa de la maternidad, que es la esencia de los convenios de la OIT.

Analizaremos en seguida el punto central de la estabilidad laboral reforzada del que disfruta la trabajadora en licencia por maternidad como es la prohibición de despido. Al respecto, el Convenio 103 de la OIT aprobó la Recomendación número 95 de la OIT, en cuyo Punto IV, debajo del epígrafe "*protección del empleo*", se establecen las siguientes precisiones:

- En cuanto al periodo objeto de protección, este debe contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado por medio de un certificado médico del embarazo de la mujer y debería ser prolongado por lo menos hasta un mes tras la terminación del

período de descanso de maternidad previsto en el artículo 3 del Convenio.

- En relación con las posibles excepciones, motivos tales como falta grave de la mujer empleada, la cesación de las actividades de la empresa donde esté ocupada o la terminación de su contrato de trabajo, podrán ser considerados por la legislación nacional como causas justas para el despido durante el período en el que la mujer esté protegida.
- La prohibición de despido se complementa con una garantía de reingreso de la trabajadora: "Durante la ausencia legal, antes y después del parto, los derechos de antigüedad de la mujer deberían ser salvaguardados, así como su derecho a ocupar nuevamente su antiguo trabajo o un trabajo equivalente retribuido de acuerdo con la misma tasa".

Obsérvese que en el Convenio número 3 el fundamento de la prohibición era proteccionista: se trataba de evitar perjuicios en la salud de la madre derivados de la pérdida de su trabajo. Pero en la Recomendación número 95, la prohibición adquiere un matiz diferente al admitir el despido por motivos ajenos al embarazo y al establecer una garantía de reingreso, de modo que la prohibición no se puede fundamentar –al menos, de un modo exclusivo– en la protección de la salud de la madre trabajadora. Hay un fundamento no reconocido de mucho peso, aunque no desplace al otro fundamento: la tutela de la discriminación por causa de embarazo (Conde-Pumpido, 2007; Ballester, 1994; Alonso, 1998; Molero, 1998; Garríguez, 1996).

Para continuar este repaso de la normativa de la OIT, el Convenio 158 de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa

del empleador, establece en su artículo 5 lo siguiente: "Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes...e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad".

Curiosamente, en el literal *d* se alude al "sexo", de donde se deduce que el despido durante la licencia de maternidad se sigue sin conectar con este.⁸ Se ha producido –eso sí– un deslizamiento en el sentido de que de una prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas, se ha pasado (eliminando las connotaciones proteccionistas de la institución) a una prohibición de despido por causa de embarazo. Pero la institución sigue vinculada a la protección de la maternidad, de ahí que en el artículo 11.2.a del Pacto de Nueva York se hable de discriminación por razón de maternidad y no por razón del sexo y aplicada solo al despido. Se mantiene, entonces, una identidad que de eliminarse esos rasgos particulares, quedaría seriamente entredicho.

Por último, nos referiremos a la prohibición de despido y a la discriminación por embarazo contenidas en el Convenio 183 de la OIT (2000). Cuando se aprueba este convenio, la situación en la comunidad internacional es diferente de la que existía cuando se aprobó el convenio revisado. La discriminación por embarazo como forma de discriminación sexual directa, se encuentra asentada en numerosos países (concretamente en la Unión Europea) a consecuencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Por ello y sin abandonar la prohibición de despido (artículo 8), se regula la discriminación por embarazo (artículo 9), institución de más amplio alcance porque no

8. Tampoco aparece expresamente la conexión con el despido por razones de sexo en el artículo 11.2. a) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, Pacto de Nueva York (1978), donde pretende impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y asegurar su derecho al trabajo.

solo se aplica al despido sino a toda condición de trabajo (incluso al acceso al empleo), aunque de menor intensidad protectora porque no determina una inversión automática de la carga de la prueba.

En concreto, el artículo 8 establece, en su apartado 1, la prohibición de despido "de una mujer que esté embarazada, o durante la licencia...o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia", añadiendo así mismo que "la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionadas con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, incumbirá al empleador".

También se garantiza, en su apartado segundo, a la mujer trabajadora "el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia por maternidad (Lemaitre, 2006).

De una manera más superficial, el artículo 9 establece que "todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo", e incluye "la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen", aunque con la excepción de "cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes o puedan representar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer o del hijo". Una solución muy diferente a la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Carácter de la prestación por maternidad

En la legislación colombiana, por tratarse de una prestación de índole social con contenido económico y sanitario, esta prestación supone tácitamente su carácter de renunciable y se reincorpora anticipadamente a su actividad laboral. Se resalta el hecho de que se puede renunciar a este derecho una vez transcurrido y disfrutado el periodo obligatorio.

De esta manera, el legislador colombiano de 1993 ha considerado como opción más apropiada para proteger los bienes jurídicos del momento actual, fijar un descanso obligatorio para la madre correspondiente a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto y flexibilizar el disfrute de las restantes ocho semanas, periodo al que se otorga el carácter de voluntario. Es decir, la madre, siempre y cuando respete el periodo de descanso obligatorio y no renunciable, podrá decidir acortar el resto de su duración total transfiriendo al padre la totalidad o parte del periodo voluntario o bien renunciando a su disfrute.

De la misma manera, con posterioridad al inicio de la licencia y una vez disfrutado el descanso obligatorio, la trabajadora que hubiera previsto una fecha concreta de reincorporación, podrá, si así lo decide, reincorporarse anticipadamente. Es de anotar que el descanso obligatorio solo procede para los casos de maternidad biológica por tratarse del restablecimiento de la salud de la madre que acaba de dar a luz y de garantizar el bienestar del recién nacido, por lo cual en los casos de maternidad biológica por acogimiento o por tutela no se aplica este tipo de descanso obligatorio.

El empresario no podrá obstaculizar su reincorporación por existir un cese de la causa suspensiva conforme a derecho. No obstante, será necesario que la trabajadora dé a conocer al empresario esta situación sin que quepa

exigir solemnidad alguna o aportar documentación fehaciente.

En conclusión, la licencia por maternidad así como la totalidad de las prestaciones de seguridad social tienen el carácter de renunciables; es decir, que admiten que sus beneficiarios dimitan frente al derecho de disfrute libremente, puesto que tales prestaciones se condicionan a petición de los interesados y por ende no se imponen a los potenciales beneficiarios, que son quienes deciden sobre si están o no en situación de reincorporarse a su puesto de trabajo anticipándose así al vencimiento del periodo de descanso voluntario (Del Valle, 2012).

La prestación económica por maternidad y adopción

La normativa analizada hace una selección unitaria de la prestación económica por maternidad y adopción. A pesar de tratarse de supuestos materialmente distintos, la regulación de la materia corre de forma paralela sin que el legislador haya considerado preciso establecer diferencias notables en el régimen jurídico de cada una de las situaciones que protege la prestación. En concreto, las únicas especialidades que ofrece la regulación de la prestación económica por adopción pueden calificarse de inevitables, como es el caso del inicio del disfrute del derecho en caso de adopción, el cual se constituye a partir de la fecha de la resolución judicial y se asimila al momento del parto.

La opción normativa que pretende homogeneizar los derechos de seguridad social de padres biológicos y adoptivos en defensa en ambos casos de los intereses de los menores, debe ser valorada positivamente. La protección a la familia no debe establecer diferencias en el contenido de los derechos a partir de la

naturaleza del vínculo entre padres e hijos, así como tampoco deben hacerlo las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar. Pero dicho esto, conviene tener presente que en ocasiones (y quizás estemos ante un ejemplo nítido), la fijación de un mismo régimen jurídico para realidades materialmente diversas no solo no garantiza la igualdad de derechos de los sujetos afectados por la norma, sino que, paradójicamente, puede producir efectos adversos cuando alguna de las características diferenciadoras que afectan a los supuestos normados se revela como un incentivo capaz de generar un mejor derecho.

Es evidente que el nacimiento de un hijo es un hecho de características notablemente diversas de las que presenta el proceso legal de adopción. A los efectos de este comentario, es preciso citar algunas que al no haber sido tenidas en cuenta por el legislador pueden convertirse en obstáculos para materializar la igualdad de derechos de padres biológicos y adoptivos (Maldonado, 2002).

Es de vital importancia resaltar el hecho de que en el caso de la prestación por maternidad biológica la convivencia previa entre hijo y progenitores es, por razones obvias, simplemente imposible. Por el contrario, en la prestación de maternidad por adopción esta realidad cobra una nueva dimensión: es posible la adopción de adolescentes con los que previamente se ha convivido por años.

Este tratamiento igualitario de la adopción frente a la maternidad biológica constituye un avance normativo importante, ya que durante muchos años la prestación por maternidad solo se reconocía a las madres biológicas, situación que actualmente sería discriminatoria ya que la ley concede igualdad legal a los hijos adoptados frente a los biológicos.

El disfrute de la licencia de maternidad

La legislación colombiana establece que el disfrute de la licencia por maternidad se dividirá en dos segmentos. El primero de ellos correspondiente a la licencia preparto (dos semanas con anterioridad a la fecha probable del parto) y el segundo a la posparto (doce semanas a partir de la fecha del parto, o trece en caso de no haber tomado la semana preparto). Dicha división se ha hecho con el objeto de proteger el restablecimiento de la salud de la madre.

Acerca del momento del disfrute, la normativa no señala la opción de disfrutarla a tiempo parcial, como sí lo hacen otras legislaciones, verbigracia, la española.⁹

En tal dirección, Núñez-Cortés (2002) señala que

[...] cuando la trabajadora disfruta del descanso en solitario, si no ha optado por disfrutar ninguna parte antes del parto, el disfrute ininterrumpido del periodo total tendrá forzosamente que realizarse después del parto. Y si ha optado por disfrutar todo o parte del descanso voluntario antes del parto, una vez se ha producido el alumbramiento, pasará sin solución de continuidad, sin interrupción, a disfrutar del resto (p. 23).

Cabe preguntarse, entonces, ¿cuál es la referencia objetiva para distribuir los periodos de descanso? En relación con la respuesta a este interrogante, la doctrina ha sido enfática al señalar como referencia objetiva de distribución de los periodos de descanso por maternidad la fecha del parto, respecto a lo cual la duración de la suspensión del contrato y la distribución de los periodos de descanso se basan sobre un hecho de ocurrencia cierta, pero incierta

respecto al momento exacto de su producción: el día del parto (Núñez-Cortés, 2002).

Pero frente a tal afirmación surge otro interrogante: ¿qué pasaría si el médico tratante fija una fecha errónea para el parto? Ante esta nueva duda cabe precisar que tal y como lo plantea Núñez-Cortés, en este caso se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. En caso de que la trabajadora no opte por el descanso prenatal, no existiría ningún problema.
2. En el supuesto de que la mujer opte por disfrutar todo o parte del descanso voluntario antes del parto, cabría contemplar dos alternativas:
 - a. Si el parto es previo a la fecha señalada el resto del descanso voluntario se pospondrá, y se disfrutará luego del descanso puerperal obligatorio, sin alterar la duración global del descanso, ni de la prestación.
 - b. Si el parto es posterior a la fecha prevista, la jurisprudencia se inclina por entender que el descanso voluntario será prolongado hasta la verdadera fecha del parto, sin que la duración del descanso puerperal obligatorio deba ser reducida.

Es de anotar que esta solución se inspira en el Convenio 103 de la OIT que en su artículo 3.4 dispone: "Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida".

9. Sentencia del TSJ de la Rioja del 11 de mayo de 1992 (AS /1992/2485), en la cual se señala que la trabajadora en caso de maternidad múltiple, debe disfrutar de descanso puerperal de seis semanas, pudiendo distribuir a su opción las otras de forma ininterrumpida hasta completar el máximo de dieciséis e incluso, reducir este periodo suspensivo, dado su carácter voluntario.

En este sentido lo plantea también el artículo 4.5 del Convenio de la OIT, que tiene un contenido similar al referirse al periodo prenatal de la licencia de maternidad y la necesidad de su prolongación por un periodo equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier periodo de licencia obligatoria después del parto.

Conclusiones

Es de destacar la necesidad de una normativa más completa que reglamente todos los aspectos imprescindibles para un eficaz reconocimiento del derecho, gestión y pago de la licencia por maternidad, sin tener que recurrir a los tribunales. En tal sentido, es importante resaltar que desde el 2003 la Corte Constitucional colombiana ha creado una línea jurisprudencial en la que confirma reiterativamente las subreglas que configuran el precedente de garantía de pago de la licencia por maternidad en Colombia, las cuales, sin embargo, no son aplicadas en una primera instancia por las entidades administradoras de los servicios de salud y responsables de los pagos de tales licencias (Berrocal, 2003).

La sentencia T-1223 de 2008 de la Corte Constitucional colombiana recoge las más importantes consideraciones de esta línea y ordena al Ministerio de la Protección Social y al Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud o a la Comisión de Regulación en Salud (si asume antes sus funciones), que en cuatro meses contados a partir de la notificación de la sentencia tomen las medidas necesarias para corregir la falta de regulación de un mecanis-

mo que permita a las mujeres solucionar los conflictos producto de las solicitudes del pago de la licencia de maternidad.

Específicamente, dichas medidas se orientarán a definir un procedimiento que conduzca a la solución de los conflictos provenientes de la solicitud de pago de su licencia de maternidad y de las controversias generadas por el incumplimiento de las exigencias establecidas en la regulación. Así mismo, las medidas referidas deberán garantizar que los requisitos para acceder al pago de la licencia de maternidad protejan realmente los derechos fundamentales de las mujeres.

Adicionalmente y de acuerdo con lo señalado anteriormente en esta sentencia, estas medidas deberán: 1. Tener en cuenta especialmente a las mujeres más vulnerables del país. 2. Respetar los límites mínimos de protección establecidos en la jurisprudencia constitucional. 3. Tener en cuenta el tiempo real que dura la gestación frente al tiempo que se exige cotizar al sistema de salud. 4. Orientarse a reducir efectivamente la interposición de acciones de tutela para obtener el pago de la licencia de maternidad.¹⁰

La Corte advierte que mientras se producen las medidas necesarias para hacer efectivo el cobro de las licencias de maternidad sin necesidad de acudir a la tutela, se debe mantener la protección del mínimo vital por este medio. Sin embargo, de no cumplirse con este mandato y se deje como única alternativa para las mujeres interponer acciones de tutela, la Corte advierte que será obligatorio compensar el pago que hagan las entidades prestadoras de salud al administrador fiduciario del Fosyga y al Ministerio de la Protección Social, conforme a las reglas de compensación establecidas

10. Corte Constitucional Sentencia T-1238 de 2008. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

para estos procesos y sin necesidad de orden judicial.

Esta compensación opera en las siguientes situaciones:

- a. Mujeres pobres que pagaron tarde: cuando el ingreso base de cotización de la solicitante sea inferior a un salario mínimo y durante el período de gestación ella o su empleador hayan efectuado algún pago de la cotización de manera extemporánea y la EPS recibido el pago, allanándose en consecuencia a la mora. En este caso procedería el pago total de la licencia.
- b. Mujeres pobres que pagaron incompleto: cuando la solicitante tiene un ingreso base de cotización inferior a un salario mínimo y ha cotizado durante un período inferior a la duración de su gestación. En este caso, la compensación se hará de la siguiente manera:
 1. Si ha dejado de cotizar hasta diez semanas, procederá el pago completo de la licencia.
 2. Si ha dejado de cotizar once o más semanas, procederá el pago proporcional de la licencia según el número de semanas cotizadas en relación con la duración del período de gestación.¹¹

Este fallo es de gran trascendencia, pues propone que la solución de los casos de vulneración del derecho de la mujer y de su hijo recién nacido a la remuneración del descanso por maternidad, no surja necesariamente de la intervención de la administración de justicia. En efecto, en muchos eventos los mecanismos judiciales no son de total acceso para las mujeres, pues en primer lugar no los conocen y en segundo lugar, si los conociesen, los jueces de instancia aún no han incorporado las reglas

jurisprudenciales, por lo cual ha sido necesario para la Corte reiterar su jurisprudencia en muchas ocasiones.

Es necesario incluir en esta regulación no solo la familia tradicional, sino también los nuevos tipos de familia existentes. Así, se asegura su acceso a los beneficios legales a que tienen derecho –como la protección por maternidad– y se evita que por vía jurisprudencial se legisle en cada caso concreto.

Es inherente a la norma asumir que la concepción actual de la familia ha pasado de la interpretación meramente literal que consideraba que la única familia objeto de protección por parte del Estado era la heterosexual, a una interpretación sociológica, sistemática y finalista, que incluye las parejas del mismo sexo como forma de constitución familiar.

Las decisiones judiciales que de manera sistemática han generado reglas jurisprudenciales tendientes a proteger los derechos de las mujeres –en especial los derechos de aquellas que son madres y trabajan– constituyen un importante avance en el camino hacia la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres (Aguirre, 2007).

La jurisprudencia garantista y progresiva de la Corte Constitucional, ha asumido el compromiso de hacer valer los derechos de las mujeres como fuente de la ley y libra una batalla en el campo jurídico colombiano que aún mantiene tradiciones legalistas, las cuales han dificultado el reconocimiento de esta jurisprudencia como válida y de obligatorio cumplimiento y han impedido su alcance total (Pabón, 2009).

Es claro que cada país tiene su propio ritmo de avance social y normativo y cada gobierno prioriza tales avances en los aspectos que

11. Sentencia T-1223 de 2008 de la Corte Constitucional colombiana. Magistrado ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

considera más urgentes. Ello explica que desde finales de los años ochenta los gobiernos colombianos se hayan inclinado a cubrir las carencias existentes en torno a la seguridad nacional y a priorizar la búsqueda de la paz y dejado en segundo plano los avances laborales y de seguridad social, entre otros. Sin embargo, sería gratificante que el acceso tanto a la prestación de contenido sanitario como a la de contenido económico fuese rápido y directo, con lo cual se disminuiría el número de procedimientos judiciales tendientes a reclamar el cumplimiento de la contingencia.

De otro lado, podría incluirse como propuesta normativa un complemento al subsidio por maternidad en el régimen no contributivo que adicione un componente mínimo económico, dada la carencia de rentas salariales de la trabajadora durante el descanso maternal.

Bibliografía

- AGUIRRE, J. y PABÓN, P. (2007). "El derecho como un campo según Pierre Bourdieu: posibilidades y límites del activismo constitucional. El caso de los precedentes constitucionales sobre protección a la maternidad". En: *Revista Prolegómenos. Derechos y valores*, Vol. 20. Bogotá: Ed. Universidad Militar Nueva Granada.
- ALARCÓN, M. (1999). *La seguridad social en España*. Pamplona: Ed. Aranzadi.
- ALONSO M.; TORTUERO J. (2002). *Instituciones de seguridad social*. Madrid: Civitas Ediciones.
- BALLESTER, M. (1994). *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch.
- BERROCAL, J. (2003). *La tutela judicial de las prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo*. Ed. Bosch, Barcelona.
- CONDE-PUMPIDO, M. (2007). *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*. Madrid: Ed. Centro de Documentación Judicial.
- Conferencia Internacional del Trabajo. Octogésima séptima reunión. (1999). *La protección de la maternidad en el trabajo*.
- DEL VALLE, J. y RABANAL, P. (2012). *Derecho de la seguridad social*. Madrid: Cinca.
- DIDUCK, A. (1995). "Legalizando las ideologías sobre la maternidad". En: *Pensamiento Jurídico*, No. 3. Bogotá: Ed. Universidad Nacional de Colombia.
- FALCÓN, L. (1965). *Los derechos laborales de la mujer*. Madrid: Ed. Montecorvo.
- GARCÍA, J. (1997). *Desarrollo laboral en Colombia*. Bogotá: Ed. Dique.
- GARCÍA, F. (1975). *Seguros privados y seguridad social*. Madrid: Ed. MTSS.
- GARRÍGUEZ, A. (1996). "Incapacidad temporal o maternidad. Interrupción del embarazo: la intersección de dos contingencias". En: AA.VV, *La incapacidad temporal*, Madrid: Tecnos.
- GISBERT, M. (2007). *Mujer y trabajo en el siglo XXI: estudio y prevención de riesgos laborales*. Santander: Ed. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- _____. (2007). *Evolución de la mujer en la sociedad y en el mundo laboral en el siglo XX. Realidad actual de la mujer en España*. Santander: Ed. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- GORELLI, J. (1999). "La reciente Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En: *RL* No. 24, Valencia, España.

- LEMAITRE, J. (2006). "Alcances de la reforma legal. La prohibición de despido a la mujer embarazada en Colombia" En: *Más allá del derecho, justicia y género en América Latina*. Bogotá: Siglo del hombre.
- LÓPEZ, M. (2000). "La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica". En: *Anales de Derecho*, No. 8, Murcia.
- LOZANO, G. (2000). *El valor normativo de las sentencias de la Corte Constitucional*. Bogotá: Ed. Universidad Externado de Colombia.
- MALDONADO, M. (2002). *Tendencias de las representaciones sociales de la paternidad y la maternidad en la última mitad del siglo XX en Cali*. Cali: Ed. Equidad.
- MOLERO, C. (1988). "Suspensión del contrato de trabajo: nota doctrinal y materiales básicos". En: *Revista de trabajo social* No. 91. Bogotá: Universidad Nacional.
- NÚÑEZ-CORTÉS, P. (2002). *La licencia por maternidad de la trabajadora*. Madrid: Ed. La Ley.
- NÚÑEZ-CORTÉS, P. y MOLINA, R. (2010). *La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica*. Madrid: Ed. La Ley.
- OIT. (2009). *Decent Work* (en línea). Trabajo número 65. Tomado de: www.ilo.org.
- OIT. (2009). "Igualdad de género en el corazón del trabajo decente" En: *Revista de la OIT*, No. 65.
- ORTIZ, D. (2008). *¿Es el sistema de seguridad social en salud un objetivo socialmente deseable?* Bogotá: Ed. Universitas.
- PABÓN, A. y otros (2009). *La aplicación de precedentes constitucionales en materia de protección a la maternidad, en el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga*. Bucaramanga: Ed. Universidad de Santander.
- QUINTERO, B. (2007). *Análisis preliminar de la Ley 823 de 2003 en Colombia, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres*. San José de Costa Rica: Ed. Instituto Interamericano de Derechos Humanos IDH.
- RAMÍREZ, J. y LÓPEZ, J. (1998). "Valores constitucionales y seguridad social". En: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, No. 13. Bogotá.
- RENGIFO, J. (1986). *La seguridad social en Colombia*. Bogotá: Temis.
- RIVAS, P. (1999). *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*. Pamplona: Ed. Aranzadi.
- ROJAS, A. (2003). *Fuero de maternidad: garantía a la estabilidad laboral*. Bogotá: Ed. UniNorte.
- WEST, R. (1998). *Género y teoría del derecho*. Bogotá: Ed. Pensar.