



CJ-112-03

Pereira, 28 de febrero de 2008

Doctor
SAMUEL DARIO GUZMAN LOPEZ
Decano
Facultad de Ciencias Ambientales
La Universidad

Ref. : Su memorando 02-27-19 de 2008. Solicitud concepto jurídico sobre continuidad del contrato de una docente – investigadora.

En los términos de su consulta de la referencia, la Secretaría General procede a rendirle el concepto jurídico solicitado de conformidad con el esquema siguiente:

1. LA CONSULTA: Interesa saber concepto sobre la vinculación de la docente Investigadora Marcela Uribe Lastra quien se encuentra en estado de embarazo.
2. FUENTES DE LA INFORMACION: Para atender la presente consulta se consideraron las siguientes fuentes: Constitución Política de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, SENTENCIA T-1040/06 Magistrado Ponente Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, SENTENCIA T-1.120.637 Magistrado Ponente Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS, SENTENCIA T- 326 Magistrado Ponente Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO.
3. ANALISIS DE LA INFORMACION:

La Constitución Política ha dispuesto una especial protección a la maternidad que se sobreviene de otros derechos constitucionales igualmente protegidos tales como la consecución de la igualdad real y efectiva entre los sexos, la garantía y protección de los derechos del que está por nacer, al igual que los de la familia. Es así como dispone en los artículos 43 y 53:



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

A su vez el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 239 señala que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.



La Corte Constitucional ha elaborado una doctrina uniforme respecto de la protección especial que estableció el Constituyente a favor de las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo y dentro del periodo de lactancia y que apunta a que la mujer no puede ser objeto de discriminación por dichas razones, pues goza de la llamada estabilidad laboral reforzada o “fuero de maternidad” . Jurisprudencia en la que esta Corporación además se ha apoyado en numerosos instrumentos internacionales ratificados por Colombia que imponen a los Estados partes la obligación de brindar protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: A modo de conclusiones y recomendaciones se expone:

Durante el embarazo y después del parto las mujeres gozarán de especial asistencia y protección del Estado, razón por la que en el caso concreto de la docente – investigadora Marcela Uribe Lastra no debe desvincularse de sus actividades a pesar de haber expirado el término inicial del contrato, pues como se desprende de las normatividad y jurisprudencia mencionada, ésta por su estado tiene una protección reforzada que emana la necesidad de garantizarle una estabilidad laboral durante la gestación y el término de la licencia de maternidad.

La Universidad debe disponer de los recursos financieros para soportar el gasto tendiente a garantizar la protección de los derechos constitucionales y legales que cobijan a la docente – investigadora.

5. EFECTOS DEL PRESENTE CONCEPTO: De conformidad con lo establecido en el Artículo 25 del C.C.A. el presente concepto no compromete la responsabilidad de la universidad por no ser de obligatorio cumplimiento.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Dejo en los términos anteriores atendida su solicitud y sólo resta reiterar mi disposición a rendirle las aclaraciones o ampliaciones que del mismo se deriven.

Hasta una próxima oportunidad.

CARLOS ALFONSO ZULUAGA ARANGO
Secretario General

MTVA.