

DESARROLLO HISTÓRICO NORMATIVO DE LICENCIA DE MATERNIDAD EN  
COLOMBIA, JURISPRUDENCIA Y DERECHO COMPARADO

Presentado por  
JUAN GABRIEL GÓMEZ GÓMEZ

MONOGRAFIA COMPILATORIA.

Presentada como requisito para optar el título de abogado

UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA- UNAULA  
FACULTAD DE DERECHO

Medellín

2019

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
--------------	---

---

OBJETIVO GENERAL	7
------------------	---

OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
-----------------------	---

---

### CAPÍTULO 1. DESARROLLO HISTÓRICO NORMATIVO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

1.1 Licencia de maternidad en Colombia despliegue legislativo antes de 1950	9
--	---

1.2 La reforma de 1990 y normatividad actual	17
--	----

---

### CAPÍTULO 2. JURISPRUDENCIA DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN COLOMBIA

28

2.1 Trascendencia de la licencia de maternidad	28
--	----

2.2 Tiempo para la reclamación de la licencia	30
---	----

2.3 Fuero de maternidad	31
-------------------------	----

2.4 Pago completo o proporcional de la licencia de maternidad	33
---	----

2.5 La mujer en estado de gravidez y el contrato de prestación de servicios	34
---	----

---

CAPÍTULO 3. REQUISITOS NORMATIVOS	37
3.1 Requisito de haber cotizado con anterioridad a la solicitud de la licencia de maternidad	38
3.2 Derechos fundamentales de la mujer en estado de gestación y el trabajo informal	42
<hr/>	
CAPÍTULO 4. LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN COLOMBIA Y ESPAÑA	47
4.1 Cuadro Comparativo	47
<hr/>	
CONCLUSIÓN	52
<hr/>	
BIBLIOGRAFÍA	54
<hr/>	
CIBERGRAFÍA	57
<hr/>	
JURISPRUDENCIA	58
<hr/>	

## INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy las mujeres se han ganado un espacio más participativo en el ámbito laboral, contrario al tiempos pasados donde la mujer se encontraba relegada a labores de domésticas y a la crianza de los hijos, La participación de la mujer en el medio laboral y económico ha sido muy relegada, por los ideales machistas arraigados en nuestra cultura. Con la evolución del tiempo en las mujeres se han ido ganando terreno en áreas antes eran inaccesibles para ellas, tales como; la política, las artes, la economía, la educación y muchos más. Es innegable que ellas se han ganado un espacio importante en el sistema productivo de cada país, al punto que hoy contamos con una mujer en la vicepresidencia de Colombia. Hechos históricos como la *revolución industrial*<sup>1</sup>, los *movimientos feministas*<sup>2</sup>, entre muchos, fueron hechos trascendentales para la participación de las mujeres en el ámbito laboral, esto conllevó a no ver la mujer solamente en el roles domésticas. Sino también, que puedan participar en el ámbito laboral y productivo.

La intervención femenina en la esfera económica, no solamente debe entenderse como la evolución de los derechos de las mujeres. Si no además la igualdad de oportunidades para todos los habitantes de una Nación, gracias a estas garantías las mujeres pueden participar en la economía de un país. La participación de las mujeres en lo laboral requiere ser visto como un tema especial ya que factores que interesan a un Estado no solo es lo económico, se debe tener un equilibrio entre lo económico y lo reproductivo, por esto es muy importe la protección de la maternidad para mantener este equilibrio

---

<sup>1</sup>LA REVOLUCION INDUSTRIAL, El Rol De La Mujer.  
<http://larevolucionindustrialmekhi.blogspot.com.co/2012/10/el-rol-de-la-mujer.html> consultado.

<sup>2</sup>Los movimientos feministas como motores del cambio social  
<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article135> consultado.

Como se puede ver, el artículo 53 de la Carta Política colombiana reza: *“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”<sup>3</sup>. (Subrayado fuera de texto):*

Como se observa en Colombia se defiende un régimen especial con relación a la protección y garantías de la mujer en ámbito laboral. El cual, no solamente se expresa en el sentido de una estabilidad laboral reforzada durante su etapa de embarazo. Si no, además como la protección especial requerida en los distintos roles que la mujer desempeña en sociedad. Siendo el principal, el rol de madre, y además que pueda participar en lo económico, pero que por cuenta de estar en el ámbito laboral no resulte afectada la reproducción por esto mismo es importante que se le proteja de despidos injustificados o aun actuar discriminatorio por parte de un empleador.

En este sentido, el artículo 43 inciso segundo expresa: *“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”<sup>4</sup>*. Así, la Constitución decanta un manejo diferenciado para las mujeres trabajadoras, que adquiere el papel de madre y que por tanto la Carta Magna las ampara con una protección

---

<sup>3</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política arts. 53.

<sup>4</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política arts. 43.

especial. Nos referimos exactamente, a la licencia de maternidad como garantía constitucional, que tiene la mujer durante y después de su gestación. Lo cual, al amparo de nuestra Constitución, conlleva la responsabilidad en cabeza del Estado y los empleadores, el permitir a la madre hacer uso y goce del derecho adquirido, además de los derechos que le asisten al nacido.

Procuramos con el presente trabajo, estudiar las diferentes normas, decretos y jurisprudencia que han sido fuentes para la evolución de la normatividad nacional y en el derecho comparado, en cuanto a la protección de la mujer en el ámbito laboral con énfasis en la licencia de maternidad plasmada como garantía Constitucional en la Carta Política de 1991, y la serie de requisitos normativos que se necesitan para acceder a una licencia de maternidad, que a nuestro modo de ver en la actualidad se presentan como obstáculo para que la mujer haga uso efectivo de las garantías constitucionales que le asisten.

También trataremos las posturas jurisprudenciales relevantes expresadas por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la licencia de maternidad. Y concluye el presente trabajo con unas series de reflexiones que a nuestro modo de ver nos deja esta investigación.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar el desarrollo histórico normativo de la Licencia de Maternidad en Colombia.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar los aspectos jurisprudenciales concernientes a la licencia de maternidad.
2. Reconocer los conflictos normativos en la materialización de la licencia de maternidad
3. Comparar la legislación colombiana y española con relación a la licencia de maternidad.

## CAPITULO 1.

### DESARROLLO HISTÓRICO NORMATIVO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

Con respecto a la normatividad referente a la licencia de maternidad de la mujer en Colombia, es evidente que ha tenido una evolución paulatina por aspectos de nuestra sociedad machista, también lo podríamos ver por la falta de voluntad política.

Los avances legales obtenidos por las mujeres en relación con sus derechos han sido muy representativos, para una mejor comprensión del tema, se describirá el desarrollo legal de la licencia de maternidad a través del tiempo para eso llevaremos a cabo unos cuadros comparativos en los cuales se comprenderán los siguientes periodos de tiempo a saber;

#### La licencia de maternidad en Colombia despliegue legislativo hasta 1990

Se empezó hablar de la *protección de la maternidad de 1919*<sup>5</sup>, esto fue en el convenio 3 de la OIT, convocado en Washington el 29 de octubre, la misma trata temas referentes al empleo de las mujeres antes y después del parto, dicho convenio de la OIT fue adoptado por el gobierno de Colombia mediante Ley 129 de 1931. Seguidamente se efectuaron una serie de leyes y decretos referentes al tema de investigación a saber

LE Y	ASPECTOS QUE COMPRENDE
<b>Ley 129 de 1931</b>	Dicha Ley trata lo referente a los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación, el legislador colombiano adopta en su

<sup>5</sup>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, c003 – convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. (núm. 3). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003) consultado.

totalidad los lineamientos del convenio 03 de 1919 de la OIT. De tal forma, en su artículo 3 en relación con la licencia de maternidad indica la procedencia de un descanso en las seis semanas próximas al parto y las seis siguientes después de dar a luz. Además de ello, pone en cabeza del estado la obligación de garantizar las prestaciones suficientes para la manutención del hijo y de ella en condiciones dignas.

*“(a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;*

*(b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;*

*(c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;*

*(d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia”<sup>6</sup>.*

---

<sup>6</sup>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, c003 – convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. (Núm. 3). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003) consultado.

	Así también, plasma un grado de estabilidad laboral reforzada, en cuanto indica la prohibición de despido por ausencia causada con motivos del embarazo, o de enfermedad sobreviniente del mismo.
<b>Ley 53 de 1938</b> <sup>7</sup>	Mediante esta Ley el Congreso de la Republica da su primer avance en relación con la protección de la maternidad. Dicha norma, consagra como derechos de la mujer embarazada; <ul style="list-style-type: none"> <li>- La licencia remunerada de 8 semanas,</li> <li>- La prohibición de despido de su trabajo por motivos del embarazo o la etapa de lactancia, el permiso de 15 a 20 minutos cada 3 horas en etapa de lactancia para alimentar al nacido.</li> <li>- La procedencia de la indemnización cuando la mujer sea despedida sin mediar justa causa, dentro de los tres meses anteriores o posteriores al parto.</li> <li>- La licencia remunerada de 2 semanas de incapacidad y hasta 4 semanas en caso de aborto o parto prematuro, mediando para ello certificado médico. Indica, además la norma en estudio que estas licencias empezarían a contarse desde el día indicado por el médico de la interesada.</li> </ul>
<b>Decreto 1632 de 1938</b>	El presente Decreto dispuso extender lo referente a la licencia de maternidad a las empleadas del sector público. <p><i>“Todas Las trabajadoras, ya sean obreras o empleadas de entidades públicas o particulares, que presten servicios o ejecuten</i></p>

<sup>7</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 53 de 1938. (22, abril 1938). Por la cual se protege la maternidad. Diario Oficial. N. 23764 Bogotá, DC.

	<i>un trabajo por cuenta de un patrono y mediante una remuneración, tienen derecho a la protección que establece para ellas la Ley 53 de 1938</i> <sup>8</sup> .
<b>Ley 197 de 1938</b>	Esta Ley, reforma el artículo tercero de la ley 53 de 1938, indicando la procedencia de la indemnización a que tiene derecho la mujer en embarazo si es despedida injustamente, le asiste dicho derecho durante toda la etapa del embarazo y tres meses después del parto, siempre que medie comprobante facultativo. Vale recordar, que el artículo reformado solamente permitía la solicitud de indemnización, si el despido se producía durante los tres meses anteriores o posteriores al parto.
<b>Decreto 1766 de 1939</b> <sup>9</sup>	Este Decreto, dispuso que el tiempo durante el cual la mujer estuviera en licencia de maternidad, su remuneración se fijaría con base en el valor del jornal diario devengado en los 30 días anteriores a la fecha en la cual se concede la licencia, multiplicando la cifra que ese jornal diario represente, por el número de días de la licencia.
<b>Ley 6 de 1945</b> <sup>10</sup>	Es la primera Ley, en referirse al concepto de prestaciones sociales de los trabajadores sin discriminar sexo, es importante con el tema tratado. Toda vez, que dio abrió el camino para que surgieran nuevas legislaciones referentes a proteger y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras.
<b>Ley 90 de</b>	Como se indicó anteriormente, la ley 6 de 1945 dio lugar a nuevas

<sup>8</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1632 de 1938. (10, septiembre 1938). "Por el Cual Se reglamenta la ley 53 de 1938, que protege la maternidad". Diario Oficial. N. 23884 Bogotá, DC. Artículo 1.

<sup>9</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1766 de 1939. (05, septiembre 1939). "Por el Cual Se aclara el artículo 2 del decreto número 953 de 1939". Diario Oficial. N. 24167 Bogotá, DC.

<sup>10</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6 de 1945. (19, febrero 1945). "por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo". Diario Oficial. N. 25790 Bogotá, DC.

<p><b>1946</b></p>	<p>legislaciones concernientes a proteger y garantizar los derechos de los trabajadores. Razón por la cual, mediante la presente ley el Congreso de la Republica creó el <i>Instituto colombiano de Seguros Sociales</i><sup>11</sup>, como ente público encargado garantizar el cumplimiento en las prestaciones sociales, entre las que se encuentra la licencia de maternidad, entre otras.</p>
<p><b>Decreto 2663 de 1950<sup>12</sup></b></p>	<p>El Código Sustantivo del Trabajo, dispuso una especial protección a la maternidad, entre las cuales se encuentra, el descanso remunerado en época de parto. Es decir, una licencia de maternidad de 12 semanas, pagadas de conformidad con el sueldo devengado al momento de salir a disfrutar de la licencia, la prohibición de despido por motivo del embarazo o lactancia, o la exigencia de permiso especial para despedir por causa justa, una indemnización correspondiente al pago de 60 días laborados, además del pago de las 12 semanas remuneradas a que tiene derecho, en caso no haber sido autorizado el despido. Así mismo; la prohibición de emplear la fuerza laboral femenina en trabajos insalubres, peligrosos o que requieran grandes esfuerzos para las mujeres en estado de embarazo, también indico la obligación de los patrones con más de cincuenta trabajadoras, de fundar y sostener una sala cuna para los hijos menores de dos años de las trabajadoras, así mismo dispuso una licencia de descanso para la mujer con parto prematuro o aborto de 2 a 4 semanas remuneradas.</p> <p>Como aspecto importante del presente Decreto, se destaca la extensión de las garantías en relación con la mujer u hombre</p>

<sup>11</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 90 de 1946. (26, diciembre 1946). "Por la cual se establece el seguro obligatorio y se crea el instituto de seguros sociales". Diario Oficial. N. 25790 Bogotá, DC.

<sup>12</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663 de 1950. (05, agosto 1950). "CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO". Diario Oficial. N. 27407 Bogotá, DC. Artículo 245.

	<p>adoptante.</p> <p><i>“Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente”<sup>13</sup>.</i></p>
<b>Decreto 3743 de 1950</b>	<p>El presente Decreto, tuvo como fin introducir al Código Sustantivo del Trabajo una serie de modificaciones solicitadas por los gremios, las asociaciones patronales y de trabajadores. Así, además los conceptos emitidos por los especialistas del derecho laboral, en cuando a la protección de la mujer, el decreto ratifico en su totalidad lo plasmado en el Decreto 2663 de 1950, no dispuso por lo tanto modificar o adherir normatividad alguna.</p>
<b>Ley 73 de 1966</b>	<p>Esta Ley, instituye la obligación del patrono, de conceder a la trabajadora dos descansos cada uno de 30 minutos, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin que ello conlleve descuento alguno en el salario. Plasma también, la obligación del patrono de conservar el empleo a la trabajadora que este disfrutando de algún descanso remunerado, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.</p>
<b>Decreto 722 de 1973</b>	<p>Este Decreto, reconoce a las trabajadoras oficiales, los mismos descansos a que tienen derechos las empleadas del sector privado, indicados en el artículo 7 de la ley 73 de 1966. Así,</p>

<sup>13</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663 de 1950. (05 agosto 1950). “CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO”. Diario Oficial. N. 27407 Bogotá, DC.

	<p>además indica el decreto en estudio.</p> <p><i>“Prestaciones. En caso de maternidad, las empleadas oficiales tienen derecho a las siguientes prestaciones:</i></p> <p><i>a). Económica, que consiste en el pago del último salario asignado, durante el término de la licencia remunerada a que se refieren los dos artículos anteriores.</i></p> <p><i>Si el salario fuere variable, esta prestación se pagará con base en el salario promedio mensual devengado por las empleadas en el último año de servicios inmediatamente anterior a la licencia o en todo el tiempo servido, si fuere inferior a un (1) año.</i></p> <p><i>b). Asistencial, que consiste en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos, de laboratorio, obstétricos y hospitalarios a que hubiere lugar, sin limitación alguna”<sup>14</sup>.</i></p>
<p><b>Decreto 770 de 1975<sup>15</sup></b></p>	<p>Mediante el presente Decreto, se aprobó el acuerdo 536 de 1974 del seguro social, en el cual se introdujeron dos modificaciones referentes a la protección de la maternidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se otorgó a la compañera del trabajador afiliado la posibilidad de tener asistencia médica por maternidad en el seguro social.</li> <li>2. Se dio competencia al Instituto del Seguro Social para la dirección, administración y vigilancia de los servicios y prestaciones establecidos contra los riesgos de enfermedad general y maternidad.</li> </ol>

<sup>14</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 722 de 1973. (16 abril 1973). “Por el cual se modifica el artículo 35 del Decreto 1848 de 1969”. Diario Oficial. N. 33868 Bogotá, DC.

<sup>15</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 770 de 1975. (30 abril 1975). “por el cual se aprueba el Acuerdo número 536 de 1974 del Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Seguros Sociales sobre reglamento general del seguro de enfermedad general y maternidad.”. Diario Oficial. N. 33868 Bogotá, DC.

<b>Decreto 1045 de 1978</b>	<p>El presente Decreto, expresa taxativamente los derechos reconocidos a los trabajadores, entre ellos la licencia de maternidad.</p> <p><i>“Artículo 5º.- De las prestaciones sociales. Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales, los organismos a que se refiere el artículo 2 de este Decreto o las entidades de previsión, según el caso, reconocerán y pagarán las siguientes prestaciones sociales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>a) Asistencia médica, obstétrica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria;</i></li><li><i>b) Servicio odontológico;</i></li><li><i>c) Vacaciones;</i></li><li><i>d) Prima de vacaciones;</i></li><li><i>e) Prima de navidad;</i></li><li><i>f) Auxilio por enfermedad;</i></li><li><i>g) Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional;</i></li><li><i>h) Auxilio de maternidad;</i></li><li><i>i) Auxilio de cesantía;</i></li><li><i>j) Pensión vitalicia de jubilación;</i></li><li><i>l) Pensión de retiro por vejez;</i></li></ul>
-------------------------------------	--

	<p><i>m) Auxilio funerario;</i></p> <p><i>n) Seguro por muerte</i><sup>16</sup>.</p> <p>En relación con la licencia el presente decreto ordena el pago del auxilio de maternidad como prestación económica. Indicando también, que el disfrute de la licencia de maternidad debe empezar por lo menos dos semanas antes del parto. Y plasmando, como causa de la pérdida de la licencia de maternidad, la existencia de sentencia condenatoria contra la mujer por aborto, y si ya hubiere recibido el auxilio económico deberá reintegrarlo en su totalidad</p>
--	--

## 1.2 La Reforma de 1990 y la Normatividad Actual.

La reforma, del Código Sustantivo del Trabajo y las nuevas leyes referentes a la licencia de maternidad después del año de 1990, componen una segunda etapa referente a la evolución normativa en Colombia. En la cual, se tocan aspectos referentes a la licencia de paternidad, el aumento de las semanas de descanso y otras garantías y derechos de la madre y del nacido.

<b>Ley 50 de 1990</b>	<p>Esta Ley, reforma aspectos muy importantes del Código Sustantivo del Trabajo, entre ellos dispuso en su artículo 34.</p> <p><i>“1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.</i></p> <p><i>2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de</i></p>
-----------------------	---

<sup>16</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1045 de 1978. (17 junio 1978). " Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional". Diario Oficial. N. 35035 Bogotá, DC.

	<p><i>trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.</i></p> <p><i>3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar:</i></p> <p><i>a) El estado de embarazo de la trabajadora;</i></p> <p><i>b) La indicación del día probable de parto, y</i></p> <p><i>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto”<sup>17</sup>.</i></p> <p>Dispuso, el presente artículo de la ley 50 de 1990, una licencia de maternidad de 12 semanas pagadas con el salario devengado al momento de iniciar el disfrute de la licencia, como aspecto relevante de la presenta norma, evidenciamos la procedencia de una semana de descanso para el padre. Es decir, la mujer podría disponer de una de sus 12 semanas, para obtener apoyo por parte de su pareja al momento del parto o en la fase inicial del mismo.</p> <p>Además de lo anterior, reitera la presente ley la extensión de la garantía de la licencia de maternidad, para la madre adoptante y para el padre adoptante sin conyugue o compañera permanente.</p>
<p><b>Ley 100 de 1993</b></p>	<p>Con la expedición de esta Ley, se efectuó uno de los más importantes avances sociales, como fue la creación del Sistema de</p>

<sup>17</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 de 1990. (28 diciembre 1990). “por el cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial. Bogotá, DC. Artículo 34.

	<p>Seguridad Social, con el propósito de garantizar atreves del mismo, el cubrimiento en el sector salud, a toda la población colombiana. Además, se garantizó la protección de la mujer en estado de embarazo disponiendo una serie de garantías y tratamientos.</p> <p><i>“ARTICULO. 166.-Atención materno infantil. 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 posparto y la atención de las afecciones relacionadas directamente con la lactancia.</i></p> <p><i>El plan obligatorio de salud para los menores de un año cubrirá la educación, información y fomento de la salud, el fomento de la lactancia materna, la vigilancia del crecimiento y desarrollo, la prevención de la enfermedad, incluyendo inmunizaciones, la atención ambulatoria, hospitalaria y de urgencia, incluidos los medicamentos esenciales; y la rehabilitación cuando hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en la presente ley y sus reglamentos.</i></p> <p><i>Además del plan obligatorio de salud, las mujeres en estado de embarazo y las madres de los niños menores de un año del régimen subsidiado recibirán un subsidio alimentario en la forma como lo determinen los planes y programas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y con cargo a éste”<sup>18</sup>.</i></p>
<p><b>Decreto 1938 de 1994</b></p>	<p>Este Decreto, tiene por objeto regular la prestación de los beneficios del servicio público en Salud, en todo el territorio nacional. Obligando, a todas las entidades públicas, privadas, mixtas o de economía solidaria debidamente autorizadas para participar en el</p>

<sup>18</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. (23 diciembre 1993). “por la cual se crea el sistema de seguridad social y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial. 41148. Bogotá, DC.

	<p>Sistema prestando uno o varios de los componentes del Plan de Beneficios de que trata este Decreto.</p> <p><i>El Plan de Beneficios</i><sup>19</sup> Es el conjunto de actividades, procedimientos, suministros y reconocimientos que el Sistema General de Seguridad Social en Salud brinda a las personas, con el propósito de mantener o recuperar su salud y evitar el menoscabo de su capacidad económica derivada de incapacidad temporal por enfermedad general, maternidad y la incapacidad, discapacidad o invalidez derivada de los riesgos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional</p> <p>El plan de Beneficios se compone de 6 subconjuntos diferentes a los cuales se accede dependiendo de la forma de participación en el Sistema, esto es como Afiliado cotizante, como Afiliado beneficiario o familiar, como Afiliado subsidiado, o como vinculado al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Refiriéndonos a la atención a la madre gestante y al naciente podemos resaltar los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Plan de Atención Básica en Salud. P.A. B</i><sup>20</sup>. Es un plan de carácter gratuito prestado directamente por el Estado o por particulares mediante contrato con el Estado que contiene acciones en Salud Pública tales como acciones de información y educación para la salud, algunas acciones de prevención primaria y diagnóstico precoz. Del P.A.B se</li> </ul>
--	---

<sup>19</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1938 de 1994. (05 agosto 1994). " Por el cual se reglamenta el plan de beneficios en el Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud, de acuerdo con las recomendaciones del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, contenidas en el Acuerdo número 008 de 1994". Diario Oficial. N. 41478 Bogotá, DC.

<sup>20</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1938 de 1994. (05 agosto 1994). " Por el cual se reglamenta el plan de beneficios en el Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud, de acuerdo con las recomendaciones del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, contenidas en el Acuerdo número 008 de 1994". Diario Oficial. N. 41478 Bogotá, DC. Artículo 3 literal A.

	<p>deberán beneficiar desde el inicio del Sistema General de Seguridad Social en Salud todos los habitantes del territorio nacional.</p> <p>- <i>Régimen Subsidiado. P.O.S. S<sup>21</sup></i>. Que es una categoría transitoria que identifica el conjunto de servicios que constituye a la vez el derecho de los afiliados al régimen subsidiado y la obligación de las entidades promotoras de salud, las Empresas Solidarias de Salud y demás entidades que administren los recursos del subsidio a la demanda de servicios de salud. El plan Subsidiado, ofrecerá también transicionalmente cobertura integral a la maternidad y al niño durante el primer año de vida, para aquellas personas de más escasos recursos, programa que se denominará el Programa de Asistencia Materno Infantil P.A.M.I.</p>
<p><b>Decreto 806 de 1998</b></p>	<p>Este Decreto indica, la procedencia del pago de la licencia de maternidad por el empleador cuando el mismo se encuentre en mora de hacer los aportes que le corresponde, indica el artículo 80: <i>“Pago de incapacidades y licencias. Cuando el empleador se encuentre en mora y se genere una incapacidad por enfermedad general o licencia de maternidad éste deberá cancelar su monto por todo el período de la misma y no habrá lugar a reconocimiento de los valores por parte del Sistema General de Seguridad Social ni de las Entidades Promotoras de Salud ni de las Adaptadas”<sup>22</sup></i>.</p>

<sup>21</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1938 de 1994. (05 agosto 1994). " Por el cual se reglamenta el plan de beneficios en el Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud, de acuerdo con las recomendaciones del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, contenidas en el Acuerdo número 008 de 1994". Diario Oficial. N. 41478 Bogotá, DC. Artículo 3 literal C.

<sup>22</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 806 de 1998. (30, abril 1998)" público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional". Diario Oficial. N. 43291 Bogotá, DC.

	<p>Además de lo anterior, pone como requisito para el reconocimiento del pago de la licencia de maternidad, que la afiliada al sistema haya cotizado por un periodo igual al periodo de gestación, y permite en el sector publico la posibilidad del pago anticipado de las cotizaciones correspondientes al periodo de la licencia de maternidad.</p>
<p><b>Decreto 47 de 2000</b></p>	<p>Este Decreto, dispuso ratificar en su integridad lo referente al requisito de cotización durante todo el periodo de gestación plasmado en la ley 100 de 1993, para que la trabajadora pueda gozar de las prestaciones económicas derivadas de su licencia de maternidad. Indica el artículo 3 numerales 2.</p> <p><i>“2. Licencias por maternidad. Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión.</i></p> <p><i>Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando exista relación laboral y se cotice un período inferior al de la gestación en curso o no se cumplan con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del sistema general de seguridad social en salud”<sup>23</sup>.</i></p> <p>Así, como requisitos para el acceso a la prestación económica por</p>

<sup>23</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 47 de 2000. (19 enero 2000). "Por el cual se expiden normas sobre afiliación y se dictan otras disposiciones". Diario Oficial. N. 43882 Bogotá, DC.

	<p>maternidad, la trabajadora cotizante debe estar afiliada en la fecha de inicio de la licencia por la empresa que realiza la solicitud. Además, en el periodo de cotización del mes en que inicia la licencia debe tener aportes por la empresa que solicita el reconocimiento y los aportes durante los nueve meses del período de gestación, a la fecha de inicio de la licencia deben estar completos e ininterrumpidos (30 días por cada mes). La trabajadora cotizante debe tener aporte durante todos los días de la licencia. La vigencia para el cobro de la licencia de maternidad es de un año a partir de la fecha de inicio de incapacidad, conforme al artículo 23 de la <i>resolución 2266 de 1998</i><sup>24</sup>.</p>
<p><b>Ley 755 de 2002</b></p>	<p>Esta Ley, también conocida como la Ley María tiene como fin permitirle al padre del nacido, disfrutar de una licencia de 8 días, sin que ello signifique el descontarle una semana al tiempo de licencia que le asiste a la madre.</p> <p>Como requisitos para la procedencia de la misma, la Ley establece que el padre haya estado cotizando en las semanas anteriores al nacimiento de la criatura. Además, indica que el pago de la licencia será a cargo de la EPS y que, en caso de no cotizar la madre, pero el padre si este último solo tendrá derecho a 4 días.</p> <p>La ley al momento de su expedición contemplaba que: <i>“La licencia remunerada de paternidad <u>sólo</u> opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. <u>En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia</u>”</i><sup>25</sup>. Sin embargo, los apartes resaltados fueron declarados INEXEQUIBLE por la Corte</p>

<sup>24</sup>INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES. Resolución 2266 de 1998. (06 de agosto de 1998). “Por la cual se reglamenta el proceso de expedición, reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas por incapacidades y Licencias de Maternidad en el Instituto de Seguros Sociales”. Diario Oficial. N. 43362 Bogotá, DC.

<sup>25</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 755 de 2002. (23 julio 2002). “por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.” Diario Oficial. 44878. Bogotá, DC.

	<p>Constitucional, mediante Sentencia C-273 de 2003.</p> <p>Al igual que, la exigencia de 100 semanas cotizadas con anterioridad al parto por parte del padre del naciente. <i>“La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las <u>cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad</u>”<sup>26</sup>. (Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-663 de 2009).</i></p>
<p><b>Ley 823 de 2003</b></p>	<p>En el marco de la Política Institucional, se crea esta Ley que pretende orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.</p> <p>Además, pretende garantizar la especial protección de la mujer en estado de embarazo y después del parto, aun cuando, la mujer no se encuentre inscrita a ningún régimen de salud.</p> <p><i>“Artículo 7º. Conforme a lo dispuesto por el artículo 43 de la Constitución, la mujer gozará de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Para el cumplimiento de esta obligación, el Gobierno Nacional diseñará planes especiales de atención a las mujeres no afiliadas a un régimen de seguridad social.</i></p> <p><i>Dentro de los doce meses siguientes a la vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional establecerá un programa de subsidio</i></p>

<sup>26</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 755 de 2002. (23 julio 2002). “por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.” Diario Oficial. 44878. Bogotá, DC.

	<p><i>alimentario para la mujer embarazada que estuviere desempleada o desamparada</i><sup>27</sup>.</p> <p>Esta ley es de suma importancia porque desarrolla el artículo 43 de nuestra Constitución Política en cuanto expresa la garantía especial con que cuenta la mujer durante y después del parto, sin dar lugar alguno a discriminaciones o despidos injustos.</p>
<p><b>Ley 1468 de 2011</b></p>	<p>Esta Ley, amplía las 12 semanas de licencia de maternidad a 14 semanas, dando cumplimiento a los lineamientos de la OIT plasmados en el <i>convenio 103 de 1952</i><sup>28</sup>, entre las novedades introducidas por esta ley, se evidencian tres:</p> <p>La primera de ellas, es que la norma regula dos situaciones que no se encontraban en la normatividad anterior y son; el <i>parto prematuro</i><sup>29</sup> y el parto múltiple. Indicando que se tendrán en cuenta las diferencias entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, y que las mismas se sumarán a las catorce semanas que establece la ley en análisis.</p> <p>La segunda, es que en caso de fallecimiento de la madre antes de haber terminado la licencia de maternidad, el empleador del padre del nacido le concederá una licencia de igual duración al tiempo que faltare, hasta que expire el período de licencia concedido a la madre.</p> <p>Como última novedad, la trabajadora tiene la obligación de disfrutar</p>

<sup>27</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 823 de 2003. (07 julio 2003). "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres" Diario Oficial. 45245. Bogotá, DC.

<sup>28</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, c103 – convenio sobre la protección de la maternidad, 1953. (núm. 103). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C103](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103) consultado.

<sup>29</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1468 de 2011. (30 junio 2011). "por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones." Diario Oficial. 48116. Bogotá, DC. Artículo 236. Numeral 5.

	<p>una de las dos semanas con anterioridad a la fecha probable de parto (<i>licencia de maternidad preparto</i><sup>30</sup>). Es importante resaltar, que se indica como novedad en tanto que ya se prescribe como una obligación, pues en la normatividad anterior era opcional. Además de lo anterior, en cuanto al <i>parto múltiple</i><sup>31</sup>, la norma en estudio indica que se concederán dieciséis semanas por licencia de maternidad.</p>
<p><b>Ley 1822 de 2017</b></p>	<p>Esta Ley, modifica los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, disponiendo el reconocimiento de 18 semanas de descanso remunerado por concepto de licencia de maternidad. Indica, además, que dicha ampliación de la licencia no excluye a las trabajadoras del sector público.</p> <p>Expresa su artículo 4: <i>“Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. en ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de 1 fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre”</i><sup>32</sup>.</p>

<sup>30</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1468 de 2011. (30 junio 2011). “por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.” Diario Oficial. 48116. Bogotá, DC. Artículo 236. Numeral 7 Literal A.

<sup>31</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1468 de 2011. (30 junio 2011). “por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.” Diario Oficial. 48116. Bogotá, DC. Artículo 239 numeral 4.

<sup>32</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1822 de 2017. (04 enero 2017). “por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.” Diario Oficial. Bogotá, DC.

<p><b>Ley 1823 de 2017</b></p>	<p>Esta ley, de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. implemento las salas amigas de la familia lactante, la cual, el objetivo es garantizar Salones especiales para los recién nacidos en los entornos laborales de las madres lactantes, en entidades públicas y empresas privadas las cuales cuenten con mas de 50 empleadas o el capital supere los 1.500 salarios mínimos.</p> <p>Expresa sus artículos 1 y 2:<b>Artículo 1°.</b> Objeto y alcance. La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El uso de estas salas no eximen al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá hacer uso de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo, en ejercicio del derecho que le asiste en virtud del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 2°.</b> Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí, puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Estas disposiciones aplicarán a las empresas privadas con capitales iguales o superiores a 1.500 salarios mínimos o aquellas con capitales inferiores a 1.500 salarios mínimos con más de 50 empleadas.<sup>33</sup></p>
--------------------------------	---

Finalizando, con ley 1822 y 1823 de 2017, se esboza toda la normatividad colombiana referente a la licencia de maternidad y sus derechos conexos, partiendo desde la referida norma 53 de 1938, hemos podido estudiar la evolución normativa de este derecho que le asiste a la mujer gestante, seguidamente en el capítulo dos nos referiremos a la normatividad actual, que regula la aplicación de la licencia de maternidad, la serie de garantías constitucionales plasmadas por el

<sup>33</sup> <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley-1823-2017.pdf>

Constituyente de 1991, y los conflictos normativos que actualmente afectan la aplicación debida de dicha garantía constitucional.

## **CAPÍTULO 2.**

### **JURISPRUDENCIA DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN COLOMBIA**

Para las altas cortes ha sido un tema fundamental. Ya que, dicha licencia conlleva una relación directa con una serie de derechos fundamentales, que la Corte Constitucional por medio de sus fallos y desarrollo jurisprudencial ha venido amparando.

También la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ya que, concierne a este Alto Tribunal dirimir y conocer de todo lo referente a la justicia ordinaria. Entre ello, los conflictos en esta materia.

La normatividad existente integra la base legal relativa al reconocimiento y aplicación de la licencia de maternidad. Los conceptos, hechos por estos Altos Tribunales sirven para el desarrollo de la interpretación de las garantías fundamentales relacionadas con la licencia de maternidad y aclaran la procedencia de la normatividad vigente, en aras de evitar violaciones y desconocimientos de los postulados constitucionales en cuanto a los derechos de la mujer en estado de embarazo.

Por esto es importante y procederemos a exponer algunos aspectos relevantes desarrollados por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en lo referente a los derechos fundamentales.

## 2.1 Trascendencia de la licencia de maternidad.

Para la Corte Constitucional, la licencia de maternidad está compuesta por una serie de garantías que se correlacionan con otros derechos fundamentales. Razón por la cual, ha reconocido la Corte que su alcance va más allá de un simple tema económico, pues dicha licencia comprende en sí misma un derecho fundamental. Son consideraciones de este Tribunal:

*“la Corte Constitucional ha sido enfática en definir la licencia de maternidad como un elemento idóneo para salvaguardar derechos fundamentales de la madre y del neonato, pues se trata de una protección especial conferida a las mujeres durante la etapa de la maternidad para que puedan recuperarse del esfuerzo físico y psicológico que acarrea el proceso de gravidez y de parto, así como para que puedan brindarles el cuidado necesario a sus hijos recién nacidos. En este orden de ideas, tal prestación es inescindible de derechos tales como la vida digna, el mínimo vital y la salud de la madre y el recién nacido. Por esto, los mismos imperativos supra legales aplicables en el territorio colombiano y las leyes que los desarrollan no desconocen la importancia de la licencia de maternidad y no pueden ser interpretados de forma contraria.*

*En conclusión, aun cuando para acceder a la prestación económica correspondiente a la licencia de maternidad sea necesario cumplir determinados requisitos previamente establecidos, el pago de tal prestación configura un derecho fundamental, siendo así susceptible de protección por vía de acción de tutela”<sup>34</sup>.*

Es enfático el Alto Tribunal, que el reconocimiento de la licencia de maternidad comprende la garantía de los derechos fundamentales del recién nacido y que por tal razón al amparo de la Carta Política gozan de especial protección por parte del

---

<sup>34</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-1167 de 2008. M.P.: Dr. Jaime Araujo Rentería. Expediente T- T-2.032.170, T-2.032.600, T-2.043.752, T-2.043.857, T-2.044.136 y T-2.046.681.

Estado y los Tratados Internacionales ratificados por Colombia, es decir, su reconocimiento comprende un estatus de constitucional.

*“Inicialmente, el pago de esta licencia se tenía como un derecho prestacional que no resultaría susceptible de protección por vía de tutela, por lo cual debía ser solicitado a través de la jurisdicción laboral, como mecanismo judicial idóneo. Sin embargo, de conformidad con la Constitución y las normas internacionales, esta corporación en múltiples pronunciamientos ha reafirmado la necesidad de proteger a la mujer gestante, dando así cumplimiento a la referida preceptiva constitucional, en relación inescindible con otras garantías superiores de madre e hijo, a favor de cuyos derechos fundamentales procede la tutela, dependiendo de esa prestación como parte de su mínimo vital y su vida digna, por lo cual el cubrimiento deja de ser un tema exclusivamente legal y exhibe su relevancia constitucional”<sup>35</sup>.*

Indica la corte que, el propósito primordial de la licencia de maternidad, no se enmarca en el simple pago de una prestación económica. Sino más bien, la salvaguarda de los derechos del nacido y de su madre, que además comprende el tiempo prudencial para garantizar la recuperación física y emocional que requiere la madre, para poder brindarle los cuidados necesarios al recién nacido.

## **2.2 Tiempo para la reclamación de la licencia.**

En cuanto a la procedencia de la tutela como medio excepcional para solicitar la protección, de los derechos fundamentales implicados con la licencia de maternidad y las prestaciones económicas la Corte Constitucional considera que es improcedente. Sin embargo, por los derechos constitucionales impetrados en la solicitud es factible solicitar el amparo constitucional. *“La regla general indica que la acción de tutela no procede para solicitar el reconocimiento y pago de la licencia*

---

<sup>35</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-646 de 2012. M.P.: Dr. Nilson Pinilla Pinilla. Expediente T- 3389844.

*de maternidad; no obstante, se ha definido que excepcionalmente el amparo procede para proteger derechos fundamentales como el mínimo vital. Así conforme a la jurisprudencia constitucional*<sup>36</sup>. Por tal razón, indica la Corte, que el trámite de reclamación por vía judicial debe surtirse dentro del año siguiente al parto.

*“Para que la acción de tutela proceda en el caso de reclamar licencias de maternidad, la solicitud de protección debe presentarse en el término del año siguiente, contado a partir del nacimiento de la niña o el niño”*<sup>37</sup>. Vale recordar, que la acción de tutela es un medio excepcional que busca la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad.

Es decir que el término vía jurisprudencia por la Corte, pretenda evitar dilaciones injustificadas y brinda la posibilidad de solicitar el amparo constitucional cuando evidencie la vulneración de sus derechos. Durante su gestación o lactancia.

### **2.3 Fuero de maternidad.**

Afirma la corte que El artículo 43 de nuestra Constitución, comprende varios factores como lo son: la protección de las garantías de la mujer, evitar tratos discriminatorios por parte del empleador que tengan como fundamento su estado de embarazo o de lactancia. Por tal razón, en cumplimiento de los principios Constitución Política y de los tratados internacionales firmados y ratificados por Colombia.

*“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*

---

<sup>36</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-1062 de 2012. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 3594860.

<sup>37</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-1062 de 2012. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 3594860.

*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*<sup>38</sup>.

En tal sentido, la Corte ha considerado además que la protección por fuero de maternidad no solamente garantiza la estabilidad laboral durante la gestación, sino que la misma debe entenderse durante el periodo de lactancia, *“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*<sup>39</sup>. Toda vez, que la protección especial que busca tutelar la Corte pretende además evitar despidos injustos, la terminación del contrato o la no renovación del mismo con motivo del embarazo o la etapa de lactancia.

Por lo anterior, indica el Alto Tribunal, *“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 y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad*<sup>40</sup>.

Es decir, la procedencia de la estabilidad laboral se extiende hasta los tres meses siguientes al parto, siempre y cuando no medie justa causa evidenciada por el inspector del trabajo que diera lugar a un despido. Sin embargo, de presentarse dicha circunstancia se deben garantizar los pagos de las cotizaciones que aseguren la prestación económica de la licencia de maternidad.

---

<sup>38</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia SU-070 de 2013. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 2361117.

<sup>39</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia SU-070 de 2013. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 2361117.

<sup>40</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia SU-070 de 2013. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 2361117.

En igual sentido se ha referido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, en caso de mediar justa causa, como la terminación del contrato solamente corresponde al empleador garantizar el pago de las cotizaciones necesarias para el reconocimiento de la licencia de maternidad, sin que ello signifique una renovación del contrato, a menos que los motivos que dieron lugar a la unión contractual de las partes subsista.

#### **2.4 Pago completo o proporcional de la licencia de maternidad.**

*“la Corte ha determinado que, dependiendo del número de semanas cotizadas, el pago de la licencia de maternidad deberá hacerse de manera total o proporcional, esto, con el fin también de salvaguardar el equilibrio económico del sistema. De esta manera, existen dos hipótesis que el juez de tutela debe considerar al momento de ordenar el pago:*

- (i) si faltaron por cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud menos de dos meses del período de gestación, se ordena el pago de la licencia de maternidad completa,*
- (ii) si faltaron por cotizar más de dos meses del período de gestación se ordena el pago de la licencia de maternidad de manera proporcional al tiempo que efectivamente se cotizó”<sup>41</sup>.*

Es además importante indicar que la Corte, ha determinado que el andamiaje constitucional no permite la interpretación mecánica y desmedida de las obligaciones en relación con el pago oportuno y completo de las cotizaciones necesarias para el reconocimiento de la licencia de maternidad y sus prestaciones económicas. Por tanto, excepcionalmente aun con la falta del cumplimiento de

---

<sup>41</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-092 de 2016. M.P.: Dr. Alejandro Linares Cantillo. Expediente T-5.123.820, T-5.184.324 y T-5.189.266.

dicho requerimiento, se debe dar lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad y sus prestaciones económicas. Esto, por cuanto;

*“la Corte ha señalado en varias oportunidades que en relación con el alcance que se le debe dar al artículo 63 del decreto 806 de 1998 y al mismo artículo 3 del Decreto 047 de 2000, se ha considerado que dichas disposiciones imponen “un requisito que hace nugatorio el derecho de la mujer a que se le reconozca la prestación económica derivada la licencia de maternidad, hecho que en sí mismo haría necesaria su inaplicación, a los casos en revisión, por desconocer los derechos que la Constitución y los tratados internacionales han consagrado en cabeza de la mujer parturienta y el recién nacido”<sup>42</sup>.*

Por lo anterior. *“.... La Entidad Promotora del Sistema de Seguridad Social en Salud no está facultada para denegar el reconocimiento de una licencia de maternidad con fundamento en el pago de manera interrumpida o extemporánea de las cotizaciones de la afiliada, toda vez que prevalecen las cláusulas constitucionales de protección a las mujeres y a los niños, a las que están sujetas no solamente las autoridades públicas sino también los particulares, en este caso las E.P.S. y, en consecuencia, si la entidad persiste en denegar el reconocimiento de las licencias y con ello afecta los derechos fundamentales, le corresponderá al juez constitucional en cada situación, garantizar la vigencia de los derechos fundamentales de las personas a través de sus pronunciamientos”<sup>43</sup>.*

Por ello, la Corte ha reconocido el pago de la licencia de maternidad aun cuando la solicitante no cuente con los requisitos impuestos. Sin embargo, el mismo Tribunal ha reconocido que el pago no se debe hacer en su totalidad, pues ello constituiría un desequilibrio a la balanza económica del sistema de seguridad social. Por tanto, debe ser un pago proporcional al número de semanas cotizadas

---

<sup>42</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-530 de 2007. M.P.: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra. Expediente T- T-1547227, T-1549565, T-1549683, T-1552575, T-1554056, T-1554317, T-1555177, T-1567130, T-1572922, T-1575081, T-1575810, T-1575897, T-1576786, T-1579127, T-1579539, T-1579596, T-1597389 y T-1556303.

<sup>43</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-1168 de 2005. M.P.: Dr. Álvaro Tafur Galvis.

durante el periodo de gestación. Pero, si la falta de cotización es menor a dos meses, ha indicado la corte que procede el pago total de la prestación, pues no constituye un desbalance significativo al sistema de seguridad social.

Además de lo anterior, la Corte ha determinado la procedencia del ciento por ciento del pago de la licencia de maternidad, cuando la solicitante es cabeza de familia pues por su condición le asiste una doble garantía constitucional, y aun no contando con las semanas de cotización exigidas, se le debe reconocer la prestación económica en garantía de sus derechos y los del menor.

*“en tratándose de la reclamación de la licencia de maternidad, la verificación de los requisitos legales para su procedencia no puede ser tan rigurosa y, por tanto, debe prevalecer la aplicación de las normas superiores que regulan la protección doblemente reforzada por la calidad de sujetos de especial protección que tiene la madre cabeza de familia y el hijo, frente aquellas normas que determinan que el período de cotización debe ser igual al de la gestación”<sup>44</sup>.*

## **2.5 La mujer en estado de gravidez y el contrato de prestación de servicios.**

En cuanto, a las distintas modalidades de vinculación al estado, en especial la contractual, permitidas por la ley colombiana, el Alto Tribunal ha determinado que las garantías que le asisten a la mujer en sus actividades económicas no pueden verse menoscabadas por cuenta del contrato de prestación de servicios.

Así, ha indicado la Corte que la terminación contractual facultativa en cabeza del empleador, por cuenta de los contratos de obra labor, prestación de servicios o termino fijo, no es ilimitada. En tanto, dicha facultad puede conllevar la vulneración o desconocimiento de principios constitucionales. Por tanto, *“ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las*

---

<sup>44</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-530 de 2007. M.P.: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra. Expediente T- T-1547227, T-1549565, T-1549683, T-1552575, T-1554056, T-1554317, T-1555177, T-1567130, T-1572922, T-1575081, T-1575810, T-1575897, T-1576786, T-1579127, T-1579539, T-1579596, T-1597389 y T-1556303.

*mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo*<sup>45</sup>.

Por ello, en sentido del Alto Tribunal la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad, procede aun ante la cesación de la relación laboral, cuando se evidencie la subsistencia de las causas objetivas que dieron lugar a la relación, siendo competente el inspector del trabajo para determinar dicha subsistencia, y en caso de determinar el funcionario la no existencia de dichas causas solo corresponderá al empleador el pago de las cotizaciones pertinentes que garanticen el derecho a la licencia de maternidad y sus prestaciones económicas.

En caso contrario, indica la corte, *“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*<sup>46</sup>.

De lo anterior, que si el empleador pretende desvincular a la mujer en estado de gestación por cuando el contrato ya se encuentra próximo a vencerse, deberá acudir antes del vencimiento del contrato al inspector del trabajo, para que este determine la subsistencia de la causa que dio origen al contrato, y si este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores.

---

<sup>45</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia SU-070 de 2013. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 2361117.

<sup>46</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia SU-070 de 2013. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 2361117.

### **CAPÍTULO 3.**

#### **CONFLICTOS NORMATIVOS**

El constituyente de 1991 incluyó la licencia de maternidad como un derecho fundamental, Por tal razón, los movimientos normativos que se dieron antes de la constituyente del 91<sup>47</sup> se produjeron por medio de actividad legislativa y la ratificación de Tratados Internacionales (OIT).

A continuación, dos artículos de la carta política en los cuales se le reconoce con estatus constitucional la licencia de maternidad.

*“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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”<sup>48</sup>.*

---

<sup>47</sup> COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> Consultado

<sup>48</sup> COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> Consultado.

*“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”<sup>49</sup>.*

Con la magnitud que le dio el constituyente del 91 en incluirlos como derechos constitucionales que le asisten la mujer, juegan un papel importante dentro su actividad laboral. Pues, por su condición fisiológica, son estas garantías constitucionales las que permiten desarrollarse en un ambiente de igualdad, justo y equitativo. Y más, cuando su condición de mujer gestante ha dado lugar a su marginación del mercado laboral y acceso al trabajo.

Así, la Constitución Política brinda las garantías a la mujer trabajadora para que no sea víctima de tratos discriminatorios por cuenta de su estado de gestación. Sin embargo, la normatividad desarrollada por el legislador en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales. ha dado lugar, a que se obstaculice la materialización de los derechos constitucionales que le asisten a la mujer.

Ahora bien, se expondrán algunos conflictos normativos que, a nuestro modo de ver en la legislación laboral actual, afectan el ejercicio y goce de los derechos constitucionalmente reconocidos a la mujer trabajadora en su etapa de gestación.

---

<sup>49</sup>COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> Consultado.

### 3.1 La obligación de haber cotizado con anterioridad a la solicitud de la licencia de maternidad.

Si bien, la Constitución Política en sus artículos no plasma, algún tipo de requisito previo para el goce de la licencia de maternidad y el auxilio económico que la misma conlleva. Y en tal sentido, nuestra Carta Política insta al gobierno nacional a velar por las garantías que le asisten a la mujer en estado de embarazo y por consiguiente los derechos que como madre tiene.

*“Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”<sup>50</sup>.*

Así mismo, en el área laboral indica la Carta la especial protección a la mujer y a la maternidad como *principio fundamental*<sup>51</sup> del derecho laboral. Por tal razón, es del sentido de nuestra Constitución el permitir un acceso directo al ejercicio y goce de dichas garantías constitucionales. Sin embargo, el legislador, en uso de sus facultades legales, prescribió como condición para la obtención del derecho constitucionalmente reconocido, el que la mujer haya cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su periodo de gestación, *“Licencias por maternidad. Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión”<sup>52</sup>.*

---

<sup>50</sup> COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> artículo 43 Consultado.

<sup>51</sup> COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> artículo 53. Consultado.

<sup>52</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 47 de 2000. (19 enero 2000). "Por el cual se expiden normas

Es decir, impone la norma el cumplimiento de un requisito para materialización de un derecho reconocido constitucionalmente. Así, indica la norma que en tanto no se cumpla con dicho requisito, concierne al empleador el pago de la respectiva prestación económica.

*“Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando exista relación laboral y se cotice un período inferior al de la gestación en curso o no se cumplan con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del sistema general de seguridad social en salud”<sup>53</sup>.*

Lo cual, sin duda alguna solo ha generado la violación del derecho constitucional, por cuanto la mujer gestante tiene que acudir a vías judiciales como la tutela, el derecho de petición para reclamar una garantía constitucional que no requiere ningún tipo de tramitología o cumplimiento de requisitos previos impuestos por el Constituyente. Es, además importante resaltar que, por la condición de la mujer en estado de gestación, la licencia de maternidad y sus prestaciones económicas representan una asistencia de suma importancia, de carácter esencial o en palabras de la Corte:

*“La licencia de maternidad tiene por objeto brindarle a la madre el descanso necesario para poder reponerse del parto y prodigarle al recién nacido las atenciones que requiere.*

*El descanso se acompaña del pago del salario de la mujer gestante, a fin de que ella pueda dedicarse a la atención de la criatura. Por lo tanto, el pago del dinero*

---

sobre afiliación y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial. N. 43882 Bogotá, DC. Artículo 3.

<sup>53</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 47 de 2000. (19 enero 2000). "Por el cual se expiden normas sobre afiliación y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial. N. 43882 Bogotá, DC. Artículo 3 numeral 2.

*correspondiente al auxilio de maternidad es de vital importancia tanto para el desarrollo del niño como para la recuperación de la madre”<sup>54</sup>.*

En igual sentido, se refiere el decreto 2353 de 2015, que dispone en su artículo 78 lo siguiente: *“Para el reconocimiento y pago de la prestación de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes se requerirá que la afiliada cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación.*

*Cuando por inicio de la vinculación laboral en el caso de las trabajadoras dependientes y en el caso de las trabajadoras independientes se hubiere cotizado por un periodo inferior al de la gestación se reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad un monto equivalente al número de días cotizados frente al periodo real de gestación.*

*En los casos en que, durante el período de gestación de la afiliada, el empleador o la cotizante independiente no haya realizado el pago oportuno de las cotizaciones, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad siempre y cuando, a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses de mora por el período de gestación.*

*En el caso del trabajador independiente las variaciones en el Ingreso Base de Cotización que excedan de cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores, no serán tomadas en consideración, en la parte que excedan de dicho porcentaje, para efectos de liquidación de la licencia de maternidad o paternidad.*

*El empleador o trabajador independiente, deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS o EOC.*

---

<sup>54</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-646 de 2012. M.P.: Dr. Nilson Pinilla Pinilla. Expediente T- 3389844.

*En el caso del trabajador dependiente, cuando la variación del IBC exceda el cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores se dará traslado a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP y demás autoridades competentes para que adelanten las acciones administrativas o penales a que hubiere lugar”<sup>55</sup>.*

Impone el citado Decreto, el pago de los aportes durante un periodo igual al de gestación o si es del caso el mismo no se efectuó en debida forma, solamente la procedencia de un pago proporcional. Si bien, el referido artículo dispone un reconocimiento el mismo no es efectivo en relación de la materialización de las garantías de la madre gestante y del recién nacido, impone el cumplimiento de una condición para la materialización de un derecho constitucional.

Lo cierto de todo lo anterior, es que dichas condiciones impuestas por el legislador le están cuartando el derecho a la mujer embarazada de recibir las garantías de que trata el artículo 43 de la Constitución en cuanto esa asistencia especial y protección que brinda la Carta Política se ve condicionada por cuenta de unos requisitos legales mas no constitucionales impuestos por la norma en mención. Máxime cuando la mujer se encuentre desempleada o desamparada. Por tal razón, el accionar de la vía judicial se expresa como el único medio para lograr que los Jueces Constitucionales mediante sus providencias otorguen un derecho que por sí solo no genera ningún tipo de tramitología, y menos el desgaste del aparato judicial.

---

<sup>55</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2353 de 2015. (03 diciembre 2015). " Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud". Diario Oficial. N. 49715 Bogotá, DC.

### **3.2 Las garantías fundamentales de la mujer en estado de gestación y el trabajo informal.**

Como se indicó anteriormente, en la Carta Política de 1991 el Constituyente dispuso elevar a rango de derecho constitucional las garantías que le asisten a la mujer en sus actividades económicas. Por tal razón, los artículos referidos a las garantías laborales de nuestra Carta Política le son aplicables a la mujer trabajadora sin discriminación alguna, máxime cuando el ya mencionado artículo 43 de la Carta indica.

*“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”<sup>56</sup>.*

Si bien, es cierto que nuestra normatividad actual a impuesto como condición para la materialización de las garantías constitucionales en el área laboral; que la actividad económica realizada se encuentre formalizada. Es decir, que cumpla con los requisitos de ley y con las responsabilidades tributarias generadas por la actividad económica desarrollada, en tanto le corresponden al empleador, o de ser desarrolladas de forma independiente, requiere también el pago de las cotizaciones y demás requisitos de ley para su reconocimiento y pago.

Lo cual, ha causado que el acceso a los beneficios estatales se encuentra vetado para quienes desarrollan su actividad laboral fuera del control del Estado, ya que no cumplen sus responsabilidades como contribuyentes o cotizantes. Sin embargo, las garantías constitucionales reconocidas en la Carta Política no pueden ser omitidas con fundamento en la informalización de la actividad laboral, pues no constituye un delito, el carecer de los medios económicos suficientes y necesarios para cumplir con sus obligaciones (cotizar).

---

<sup>56</sup>COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> artículo 43 Consultado

Además, que de aceptar la parcialización de las garantías constitucionales en favor solamente de aquellas mujeres que cuentan con un trabajo formal y que por lo tanto les es posible cotizar al sistema de seguridad social con los beneficios que ello conlleva, sería dar al traste como el estado social de derecho reconocido en el artículo primero de nuestra Constitución que además impone como fines esenciales del estado.

*“ARTICULO 2. son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”<sup>57</sup>. Indicando, además “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”<sup>58</sup>.*

Lo anterior, por cuanto es una realidad palpable en nuestro país que muchas mujeres en estado de gestación no cuentan con un trabajo formal y mucho menos con la capacidad de hacer sus aportes al sistema de seguridad social. Sin que lo anterior, signifique que no desarrollen una actividad económica de la cual subsistan y que a la luz del artículo 25 de nuestra Constitución se reconozca como una actividad laboral protegida por el Constituyente.

*“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”<sup>59</sup>.*

Es decir, las garantías reconocidas en el área laboral no imponen al beneficiario el cumplimiento de formalidad alguna. Máxime cuando, no solo se encuentran en juego los derechos de esa madre gestante. Sino también, los que le asisten al

---

<sup>57</sup> COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>.

<sup>58</sup> COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>. Artículo 13.

<sup>59</sup> COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente.  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>.

naciente que, a la luz de la Carta Magna, encuentran una superioridad jerárquica en tanto que prevalecen por encima de los derechos de los demás ciudadanos.

*“Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.*

*La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.*

*Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás”<sup>60</sup>.*

De lo anterior, la importancia del reconocimiento de las garantías fundamentales que le asisten a la mujer trabajadora aun cuando no se encuentre afiliada al sistema de seguridad social. Si bien el mismo el artículo 43, indica una especial protección por parte del estado, recibiendo de este un subsidio alimentario en caso de encontrarse desempleada o desamparada.

Es evidente, que las necesidades básicas de un naciente no se resumen en un factor alimenticio, al igual que las necesidades de la madre que por el desgaste físico, requiere un estado de reposo constante para poder recuperar sus fuerzas y dar la atención necesaria al nacido. En tal sentido como bien lo dice la Corte Constitucional: *“el pago del dinero correspondiente al auxilio de maternidad es de*

---

<sup>60</sup>COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>. Artículo 44.

*vital importancia tanto para el desarrollo del niño como para la recuperación de la madre*<sup>61</sup>.

Por lo anterior la especial asistencia y protección que reza el artículo 43 de nuestra Constitución Política, no debería resumirse a un simple subsidio a alimentario, pues las necesidades de la madre se expresan en un ámbito también de carácter económico. Y en tanto, esa ayuda es esencial para su recuperación física y anímica. Vale, además recordar que por mandato de la Constitución le asiste a todo colombiano el derecho constitucional a la seguridad social.

*“Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley”*<sup>62</sup>. Y, por tanto, las garantías que este derecho conlleva y le son conexas, deben ser aplicables aun si la madre gestante no cuenta con los medios para cotizar al sistema.

---

<sup>61</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-646 de 2012. M.P.: Dr. Nilson Pinilla Pinilla. Expediente T- 3389844.

<sup>62</sup>COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>. Artículo 48.

## CAPÍTULO 4.

### LA LICENCIA DE MATERNIDAD EN COLOMBIA Y ESPAÑA

Como se expresó en páginas anteriores, Colombia viene en un proceso de adecuación y cumplimiento de estándares internacionales reconocidos como garantías. Por ello, los aumentos en las semanas de descanso reconocidas a la madre gestante, mismo que se vienen vislumbrando dentro del marco de los Tratados Internacionales y Convenios de la OIT. Sin embargo, en aras de conocer un poco más el tratamiento de la licencia de maternidad desde una óptica internacional, proponemos el siguiente cuadro comparativo referente a las normatividades de Colombia y España con relación al tema del presente trabajo.

#### 4.1 Cuadro Comparativo.

	<b>COLOMBIA.</b>	<b>ESPAÑA.</b>
<b>NORMATIVIDAD</b>	Ley 1822 de 2017	Estatuto de los trabajadores <sup>63</sup> Ley 39/199 <sup>64</sup> Ley Orgánica 3/2007 <sup>65</sup>

<sup>63</sup>Estatuto de los Trabajadores. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>. Consultado

<sup>64</sup>Ley 39/1999. “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/l39-1999.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l39-1999.html). Consultado.

<sup>65</sup>Ley Orgánica 3/2007. “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extralgualdad07/Docu01.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extralgualdad07/Docu01.pdf). Consultado.

<b>TIEMPO DE LA LICENCIA</b>	Dieciocho (18) Semanas	Dieciséis (16) Semanas
<b>VALOR DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD</b>	<p><i>“la Corte ha determinado que, dependiendo del número de semanas cotizadas, el pago de la licencia de maternidad deberá hacerse de manera total o proporcional, esto, con el fin también de salvaguardar el equilibrio económico del sistema. De esta manera, existen dos hipótesis que el juez de tutela debe considerar al momento de ordenar el pago:</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>(i) si faltaron por cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud menos de dos meses del período de gestación, se ordena el pago de la licencia de maternidad completa,</i></p>	Es el 100% de la base reguladora que tenga la trabajadora, tomándose como referencia la fecha del inicio del descanso.

	<p>(ii) <i>si faltaron por cotizar más de dos meses del período de gestación se ordena el pago de la licencia de maternidad de manera proporcional al tiempo que efectivamente se cotizó</i><sup>66</sup>.</p>	
<p><b>REQUISITOS DE COTIZACION</b></p>	<p><i>“Licencias por maternidad. Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas,</i></p>	<p>Si la mujer gestante es menor de 21 años, no se le exige periodo de cotización mínimo.</p> <p>Si la mujer esta entre los 21 a 26 años la ley española le exige 90 días cotizados al sistema de seguridad social en los últimos 7 años anteriores al periodo de descanso, o 180 días cotizados durante toda su vida laboral.</p> <p>Si la mujer tiene 26 años o mas la norma exige 180 días cotizados en los últimos 7 años o 360 días durante toda su vida</p>

<sup>66</sup>CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-092 de 2016. M.P.: Dr. Alejandro Linares Cantillo. Expediente T-5.123.820, T-5.184.324 y T-5.189.266.

	<p><i>conforme las reglas de control a la evasión</i><sup>67</sup>.</p> <p>Es decir, en Colombia es un requisito haber efectuado las cotizaciones al sistema de seguridad sociales, sin las cuales no se podrá acceder al derecho de la licencia de maternidad.</p>	laboral.
<b>LICENCIA DE MATERNIDAD SUBSIDIADA</b>	En Colombia todavía no existe este tipo de garantías.	<p>Cuando la madre no cumpla con los requisitos de cotización para percibir la prestación por baja maternal, puede acogerse al subsidio no contributivo por maternidad. Esta ayuda económica sólo se concede en caso de nacimiento, no para adopciones o acogimientos familiares.</p> <p>La duración del subsidio no contributivo por maternidad son sólo 42 días naturales tras dar a luz. Se puede incrementar 14 días más en estos supuestos:</p> <p>Si se trata de una familia</p>

<sup>67</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 47 de 2000. (19 enero 2000). "Por el cual se expiden normas sobre afiliación y se dictan otras disposiciones". Diario Oficial. N. 43882 Bogotá, DC. Artículo 3.

		<p>numerosa</p> <p>Cuando el nacimiento del hijo se produce en una familia monoparental. Es decir, una familia en la que la madre es la única fuente de ingresos.</p> <p>Casos de parto múltiple.</p> <p>Si el bebé o su madre tienen una discapacidad mínima de un 65%.</p>
<b>AMPLIACION DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD</b>	En caso de madres con parto múltiple la norma permite una ampliación de dos semanas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el bebé tiene que permanecer hospitalizado, el periodo de descanso de la baja por maternidad se puede ampliar hasta un máximo de 13 semanas.</li> <li>• La ampliación de otras dos semanas por discapacidad del niño se aplica tanto al nacimiento de un hijo, como a los menores acogidos o adoptados.</li> </ul>
<b>LICENCIA DE PATERNIDAD</b>	En Colombia se reconoce una licencia de 8 días hábiles remunerados por concepto de licencia de	<i>“El permiso de descanso por maternidad puede ser disfrutado por la madre o por el padre, según la opción por la</i>

	paternidad.	<i>que opten los progenitores. Sin embargo, las 6 primeras semanas de permiso son siempre obligatorias para la madre</i> <sup>68</sup> .
--	-------------	--

## CONCLUSIÓN

Luego de haber investigado las normas referentes a la licencia de maternidad, las implicaciones que tienen para el derecho y la sociedad, además lo que refiere a la incompatibilidad normativa en cuanto a su ejecución y protección material, analizando la jurisprudencia de las Altas Cortes en el afán de buscar la efectividad de los postulados constitucionales que le conciernen a la mujer en estado de gestación.

Se concluye que los derechos de la mujer gestante, está compuesta por varios temas como lo es el económico, la protección de los derechos del lactante como también un tiempo prudencial para que la madre recupere y vuelva a estar en el estado normal. No obstante, a pesar de que en la Constitución es un derecho fundamental, en la práctica se percibe la carencia de su efectividad, toda vez que los requisitos exigidos para acceder a dicha licencia son una talanquera, por esto se denota que dichos requisitos van en contravía de la constitución, pues el estado tiene la obligación de facilitarle los medios a aquellas madres que no cumplen dichos requisitos ahora bien la condición de ser madre no solamente sucede durante un vínculo laboral y los derechos que le asisten a la mujer trabajadora también deben cobijar a la que no cuenta con un empleo formal, sin que ello implique que a la luz del artículo 25 de la Constitución su actividad económica no

<sup>68</sup>Guía Completa Para La Baja Por Maternidad. <https://www.sitly.es/blog/baja-por-maternidad/>. Consultado.

se reconozca como un trabajo que le brinde los medios para subsistir, y más cuando la realidad social de nuestro país así lo demuestra con el abandono en una etapa tan importante para el desarrollo como lo son los primeros meses de vida del naciente.

Es indiscutible la necesidad de que el Estado en cumplimiento de sus responsabilidades constitucionales haga efectivo los derechos que le asisten a la madre gestante y al recién nacido por medio de una política de inclusión social y garantista, que permita materializar los derechos constitucionales implicados, evitando así la vulneración de dichas garantías, en cuanto solo favorecen a quienes cuentan con los medios necesarios para cumplir con la obligación de cotizar.

Además de ello, se hace apremiante que el estado ponga en cintura las entidades encargados validar y pagar las prestaciones económicas a consecuencia de la licencia. Se requiere más inversión y presupuesto para la rama judicial, en muchos casos en las ciudades grandes las audiencias para resolver este tipo de conflicto se están demorando más de tres años y no resulta justo tener que recurrir a la justicia ordinaria para encontrar efectividad de un derecho que por orden de nuestra Carta Política lo contempla como un derecho fundamental. Y además los pronunciamientos de la Corte Constitucional han sido claros en lo referente a la responsabilidad del reconocimiento y pago de la licencia de maternidad.

Por otro lado se mira con buenos ojos la expedición de la ley 1822 de 2017, ya que acerca cada vez más nuestra normatividad a los estándares internacionales y al cumplimiento de los tratados firmados y ratificados por Colombia. No obstante, sigue faltando mucho en relación con el tema por lo expuesto anteriormente.

En cuanto al derecho comparado, es importante considerar el desarrollo normativo español en cuanto al reconocimiento de la licencia de maternidad subsidiada para aquellas madres gestantes que al momento de dar a luz no cuentan con un empleo fijo y estable, el sistema español aunque reconoce la necesidad del

cumplimiento de unos requisitos de cotización, para la prestación económica, no desampara a aquellas madres que no cuentan con los medios necesarios, para cumplir tal requisito, situación que a total luces en Colombia no se vislumbra, pues el sistema Colombiano no ampara aquellas madres que se encuentran inactivas en el ámbito laboral, desconociendo el raigambre constitucional de los derechos comprometidos tanto de la madre como del naciente.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política arts. 53.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 53 de 1938. (22 abril 1938). Por la Cual Se protege la maternidad. Diario Oficial. N. 23764 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1632 de 1938. (10 septiembre 1938). “Por el Cual Se reglamenta la ley 53 de 1938, que protege la maternidad”. Diario Oficial. N. 23884 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 197 de 1938. (30 noviembre 1938). “Por la Cual Se reforman las leyes 178 y 162 de 1936”. Diario Oficial. Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1766 de 1939. (05 septiembre 1939). “Por el Cual Se aclara el artículo 2 del decreto número 953 de 1939”. Diario Oficial. N. 24167 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6 de 1945. (19 febrero 1945). “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”. Diario Oficial. N. 25790 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 90 de 1946. (26 diciembre 1946). “Por la cual se establece el seguro obligatorio y se crea el instituto de seguros sociales”. Diario Oficial. N. 25790 Bogotá, DC.

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 2636 de 1950. (05 agosto 1950). "CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO". Diario Oficial. N. 27407 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 73 de 1966. (13 diciembre 1966). "Por la cual se introducen algunas modificaciones a la Legislación Laboral, en desarrollo de Convenios Internacionales.". Diario Oficial. N. 32112 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 722 de 1973. (16 abril 1973). "'Por el cual se modifica el artículo 35 del Decreto 1848 de 1969'.". Diario Oficial. N. 33868 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 770 de 1975. (30 abril 1975). "por el cual se aprueba el Acuerdo número 536 de 1974 del Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Seguros Sociales sobre reglamento general del seguro de enfermedad general y maternidad.". Diario Oficial. N. 33868 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1045 de 1978. (17 junio 1978). " Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional". Diario Oficial. N. 35035 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 de 1990. (28 diciembre 1990). "por el cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones". Diario Oficial. Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 de 1993. (23 diciembre 1993). "por la cual se crea el sistema de seguridad social y se dictan otras disposiciones". Diario Oficial. 41148. Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 806 de 1998. (30 abril 1998). " público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional". Diario Oficial. N. 43291 Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 47 de 2000. (19 enero 2000). "Por el cual se expiden normas sobre afiliación y se dictan otras

disposiciones”. Diario Oficial. N. 43882 Bogotá, DC.

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 755 de 2002. (23 julio 2002). “por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.” Diario Oficial. 44878. Bogotá, DC.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 823 de 2003. (07 julio 2003). “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres” Diario Oficial. 45245. Bogotá, DC.
  
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1468 de 2011. (30 junio 2011). “por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.” Diario Oficial. 48116. Bogotá, DC.

## **CIBERGRAFÍA**

- LA REVOLUCION INDUSTRIAL, El Rol De La Mujer. <http://larevolucionindustrialmekhi.blogspot.com.co/2012/10/el-rol-de-la-mujer.html>
- Los movimientos feministas como motores del cambio social <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article135>
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, c003 – convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. (núm. 3). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003)
- COSTITUCION POLITICA DE 1991. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7153#0>
- COSTITUCION POLITICA DE 1886. Asamblea Nacional Constituyente. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7153#0>  
Consultado.
- Estatuto de los Trabajadores. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>  
. Consultado
- Ley 39/1999. “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/l39-1999.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l39-1999.html). Consultado.
- Ley Orgánica 3/2007. “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extraligualdad07/Docu01.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/Extraligualdad07/Docu01.pdf). Consultado.
- Guía Completa Para La Baja Por Maternidad. <https://www.sitly.es/blog/baja-por-maternidad/>. Consultado.

## JURISPRUDENCIA

- CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-646 de 2012. M.P.: Dr. Nilson Pinilla Pinilla. Expediente T- 3389844.
- CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-1167 de 2008. M.P.: Dr. Jaime Araujo Rentería. Expediente T- T-2.032.170, T-2.032.600, T-2.043.752, T-2.043.857, T-2.044.136 y T-2.046.681.
- CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-1062 de 2012. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 3594860.
- CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia SU-070 de 2013. M.P.: Dr. Alexei Julio Estrada. Expediente T- 2361117.
- CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-092 de 2016. M.P.: Dr. Alejandro Linares Cantillo. Expediente T-5.123.820, T-5.184.324 y T-5.189.266.
- CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-530 de 2007. M.P.: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra. Expediente T- T-1547227, T-1549565, T-1549683, T-1552575, T-1554056, T-1554317, T-1555177, T-1567130, T-1572922, T-1575081, T-1575810, T-1575897, T-1576786, T-1579127, T-1579539, T-1579596, T-1597389 y T-1556303.
- CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Plena. Sentencia T-1168 de 2005. M.P.: Dr. Álvaro Tafur Galvis.