



**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA APLICADO A LA
APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO EN EL CONTRATO DE
APRENDIZAJE**

**GLORIA CRISTINA ANAYA MARZOLA
MELINA MIRA VALDÉS**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN
2021**



**PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA APLICADO A LA
APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO EN EL CONTRATO DE
APRENDIZAJE**

GLORIA CRISTINA ANAYA MARZOLA

MELINA MIRA VALDÉS

Trabajo de grado para optar al título de abogada

Director de trabajo de grado

EDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA

Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2021

SUMARIO

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

1. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN COLOMBIA
2. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
3. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA FRENTE A LA APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

CONCLUSIONES

REFERENCIAS

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

GLORIA CRISTINA ANAYA MARZOLA Y MELINA MIRA VALDÉS

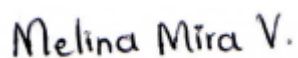
Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.”.



GLORIA CRISTINA ANAYA MARZOLA

C.C 1065011557



MELINA MIRA VALDÉS

C.C 1017254589

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA APLICADO A LA APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Resumen

En el presente artículo se realiza un análisis sobre la ausencia de regulación dentro del contrato de aprendizaje, en cuanto a medidas de protección a favor de las aprendices que resultan embarazadas durante la vigencia del mismo, examinándose si ante dicha ausencia es posible aplicar por analogía el principio de estabilidad laboral reforzada, propio del contrato de trabajo.

Para lo cual se revisa la normatividad vigente del contrato de aprendizaje, las características que lo califican como una modalidad especial de contratación y lo diferencian del contrato de trabajo, luego se estudia el principio de estabilidad laboral reforzada por maternidad, se identifica un vacío jurídico en el contrato de aprendizaje que afecta a las aprendices en estado de embarazo, pues ha permitido que presten un servicio a una empresa a través de un contrato que no les reconoce plenos derechos y garantías laborales, por último, se determina la jurisprudencia y las consideraciones través de las cuales la Corte Constitucional da solución a ese vacío jurídico, procurando la protección de la aprendiz gestante.

Palabras claves: contrato de aprendizaje, aprendiz, embarazo, estabilidad laboral reforzada, vacío jurídico.

Introducción

En Colombia el principio de estabilidad laboral reforzada se predica de los contratos de trabajo como una protección exclusiva de un grupo particular de trabajadores que se encuentran en un estado de vulnerabilidad. Se encuentra consagrada en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y con ella se busca prohibir el despido sin justa causa de los trabajadores que se encuentran en dichas condiciones, o con justa causa, siempre y cuando cuenten con la

correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo, como consecuencia, se obliga al empleador que incumple esta prohibición a pagar al trabajador los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir durante el despido, a una indemnización por despido sin justa causa y al reintegro a su puesto de trabajo, pues se presume el despido discriminatorio.

Dentro de este grupo de trabajadores en condición de vulnerabilidad, se encuentran las mujeres embarazadas o lactantes, cuya protección laboral reforzada encuentra fundamento constitucional en los artículos 43 y 53 de la Constitución Política de 1991 y cuenta con una significativa protección a nivel nacional e internacional, consagrada tanto en la normatividad laboral colombiana y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, como en los distintos instrumentos internacionales ratificados por Colombia, tales como, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales de 1966, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y los Convenios 3 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales hacen parte de la legislación interna.

No obstante, en Colombia la figura de la estabilidad laboral reforzada, tal y como se mencionó anteriormente, se consagró en la legislación laboral únicamente en favor de quienes se encuentran vinculados mediante contrato de trabajo en sus diferentes modalidades, tales como a término fijo, indefinido, y por obra o labor.

En efecto, entre las normas que en la actualidad rigen el contrato de aprendizaje, no existe una regulación en materia de protección de las aprendices que quedan en estado de embarazo durante la vigencia del contrato de aprendizaje, como si la hay para las mujeres vinculadas por contrato de trabajo con la figura de la estabilidad laboral reforzada, generando así, en principio un vacío legal al no existir normas aplicables frente al asunto.

En consecuencia, dicho vacío legal discrimina y pone en peligro los derechos fundamentales a la vida, la igualdad, la dignidad humana, el trabajo y el mínimo vital de la aprendiz y del que está por nacer, pues ante la ausencia de regulación de este

tema, las empresas patrocinadoras cuyas aprendices quedan en embarazo durante su etapa práctica de formación, optan por desvincular a la aprendiz valiéndose de la deslaboralización del contrato de aprendizaje.

Por lo tanto, dado que el derecho laboral colombiano se ha caracterizado a través del tiempo por establecer un modelo garantista, a través del cual se consagran derechos y garantías mínimas en favor de los trabajadores, ante la amenaza a los derechos fundamentales y laborales que representa la ausencia de regulación legal en materia de protección a las mujeres embarazadas vinculadas por contrato de aprendizaje, la Corte Constitucional a través de su jurisprudencia, ha tenido que pronunciarse resolviendo esta problemática.

Dado lo anterior, la pregunta de investigación que pretende responder el presente artículo es la siguiente: ¿Es posible aplicar la figura de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada a través de contrato de aprendizaje?

Así las cosas, este artículo tendrá por cometido determinar, a partir de los distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional, si, al ser el contrato de aprendizaje una forma específica dentro del derecho laboral, distinta al contrato de trabajo, es posible trasladar un elemento exclusivo de este último, como lo es la estabilidad laboral reforzada, al contrato de aprendizaje, ante la ausencia de normatividad que brinde protección a las aprendices en estado de embarazo o lactancia. La metodología empleada para tal fin es de enfoque cualitativo, y de tipo analítico y descriptivo, pues se realiza una observación, análisis y descripción del principio de estabilidad laboral reforzada en contraste con los derechos de las aprendices en estado de embarazo.

El presente artículo de investigación se articula en tres apartados, en el primero de ellos se describe la reglamentación del contrato de aprendizaje, sus principales características y se destacan las diferencias entre este y el contrato de trabajo ordinario; en el segundo apartado se aborda el principio de estabilidad laboral reforzada por maternidad y el fuero de maternidad; finalmente, en el tercer apartado,

se identifica el vacío legal de las normas que regulan el contrato de aprendizaje frente a la estabilidad laboral reforzada de la aprendiz embarazada y se realiza una exposición y análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional a través de la cual se establecen medidas de protección de los derechos de las aprendices en estado de gravidez.

1. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN COLOMBIA

El contrato de aprendizaje es un contrato especial dentro del derecho laboral, que regula una relación específica entre una parte llamada aprendiz, y otra llamada, empresa patrocinadora. Este tipo de contrato se encuentra regulado en la Ley 789 de 2002, y tiene unas características especiales que generan cierta confusión respecto a la aplicación de determinadas garantías que establece el derecho laboral, los cuales se analizarán a continuación.

1.1 El contrato de aprendizaje y sus características

El ordenamiento jurídico colombiano consagra la regulación concerniente al contrato de aprendizaje en la Ley 789 de 2002, la cual en su artículo 30 lo define legalmente como:

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (Congreso de la República, Ley 789 de 2002, Artículo 30)

Adicionalmente, el artículo estipula unas características especiales que, en últimas, se van a volver elementos de la esencia de dicho contrato; en primer lugar, en lo que se refiere a su finalidad, esta se limita a facilitar al estudiante la formación

en las ocupaciones propias de su carrera mediante una práctica empresarial.

En segundo lugar, la subordinación es tratada como un elemento particular, pues está referida exclusivamente a las actividades propias del contrato de aprendizaje, entendiendo que los aprendices no cumplen funciones como tal, sino que se les asignan actividades enfocadas a esa formación, para las cuales su empleador no le imparte órdenes, sino que lo capacita en esas actividades.

En tercer lugar, el apoyo de sostenimiento se otorga con la finalidad de facilitar y garantizar al aprendiz su proceso de aprendizaje, y con esto, se entiende que no se entrega como remuneración de su trabajo, es decir, no va a constituir salario.

En cuarto lugar, en lo que se refiere a la prestación personal del servicio por parte del aprendiz, sus labores no se consideran trabajo, sino actividades de formación teórica y práctica. Y, por último, el contrato de aprendizaje tiene un límite temporal que dispone que la duración de este no puede ser mayor de dos años.

Es necesario señalar que esas características especiales hacen que el contrato de aprendizaje, a su vez, tenga un carácter especial y se considere como un contrato distinto al contrato de trabajo, pues existen diferencias sustanciales entre ambos, por lo cual, el contrato de aprendizaje es un contrato especial dentro del derecho laboral que genera un vínculo laboral singular distinto a la relación laboral, razón por la cual quienes están vinculados mediante este tipo de contrato, no tendrán exactamente los mismos derechos, deberes y nivel de protección que tienen los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

1.2 Historia del contrato de aprendizaje en Colombia

Antes de que existiera el concepto de “contrato de trabajo” y se expidiera un marco normativo que regulara específicamente el trabajo humano en Colombia, el ordenamiento jurídico resolvía las controversias que se presentaban a partir del mismo a través del derecho civil y comercial.

No fue sino hasta el año 1944 que mediante Decreto 2350 se promulgó el primer Código de trabajo, y es allí donde por primera vez el contrato de aprendizaje encontró

consagración legal en Colombia, constituyéndose como el primer antecedente del mismo, sin embargo, sólo tuvo una ligera mención, pues lo único que se reguló al respecto, es que no podía exceder de seis meses. (Moreno Ramírez & Rojas Torres, 2016)

En el año 1945 con la expedición de la Ley 6ª se crearon las “carreras intermedias o carreras cortas”, donde apareció una nueva regulación acerca del Contrato de aprendizaje que lo ubica como un contrato especial dado el carácter distintivo de sus sujetos y que se aparta de las normas de la legislación general.

Posteriormente fue incluido en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2663 que entró en vigencia en el año 1950, quedando consagrado en el Título II, Capítulo II, artículos 82 al 89, siendo modificado más adelante por las disposiciones de la Ley 188 de 1959.

Actualmente el contrato de aprendizaje se rige por la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios, en los cuales se define el contrato de aprendizaje como una modalidad especial de vinculación del derecho laboral, con tres características básicas a saber:

1. Mediante el contrato de aprendizaje una persona natural llamada aprendiz, desarrolla una formación teórico-práctica en una empresa patrocinadora, siendo aquel de naturaleza educativa o formativa.
2. El término de duración de dicha vinculación no puede exceder los 2 años.
3. Durante la vinculación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (Corte Constitucional, Sentencia T-174 de 2011).

1.3 Sujetos del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato consensual que se celebra entre una persona natural llamada aprendiz, quien luego de finalizar su etapa de formación teórica o académica en una institución educativa formal, ya sea en el SENA, universidad u otra institución educativa, le corresponde iniciar una etapa de formación práctica-profesional en las actividades propias de su oficio u ocupación,

y una persona jurídica autorizada para ello llamada empresa patrocinadora, quien tendrá el deber de proporcionarle los medios y la capacitación necesaria al aprendiz, para que este pueda poner en práctica los conocimientos que adquirió durante su formación teórica, y adquiera nuevas habilidades y destrezas requeridas en ese oficio u ocupación, y en últimas, va a habilitarlo para su inserción al mundo laboral.

Si bien es cierto la institución educativa formal podría considerarse como otro interviniente dentro de la relación contractual, lo cierto es que la misma no hace parte del convenio bilateral, pues, esta solo tiene funciones de control y vigilancia, es decir, actúa como garante del contrato. En tal sentido, solo son sujetos del contrato de aprendizaje la empresa formadora y el aprendiz. (Bautista Jaimes & Hernández Peñaranda, 2020)

Por otra parte, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) también participa en el contrato de aprendizaje como una entidad del Estado, adscrita al Ministerio de Trabajo, que se encarga por un lado, de instruir a los aprendices en su etapa lectiva o académica y por otro, de ejercer el control y vigilancia en los asuntos relacionados con el contrato de aprendizaje, así como de expedir la regulación concerniente a la vinculación, los derechos y las obligaciones tanto de los aprendices como de las empresas patrocinadoras, verificando que dentro del contrato de aprendizaje firmado entre ellos, se cumplan los fines establecidos en la constitución y la ley.

1.4 Seguridad social en el contrato de aprendizaje

Durante el contrato de aprendizaje se deberá garantizar que el aprendiz se encuentre afiliado en riesgos profesionales a una Administradora de Riesgos Laborales, y como cotizante a una Entidad Promotora de Salud. Generalmente, los aprendices son beneficiarios en el Sistema de Seguridad Social en Salud, no obstante, al ingresar en la práctica, al tener un apoyo económico por parte de la empresa patrocinadora, deberá cambiar su calidad de beneficiario, y pasar a ser cotizante conforme al régimen de trabajadores independientes, aporte que, al igual que en los riesgos laborales, será pagado en su totalidad por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

1.5 Suspensión del contrato de aprendizaje

El Servicio Nacional De Aprendizaje, SENA, en el Acuerdo 015 de 2003 establece el Reglamento del Aprendizaje y regula algunos aspectos operativos del contrato de aprendizaje, tales como, los incumplimientos que se puedan presentar por parte de la empresa patrocinadora, y las causales que dan lugar a la suspensión del contrato de aprendizaje, las cuales se encuentran consagradas en su artículo 5, así:

La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en los siguientes casos:

1. Licencia de maternidad.
2. Incapacidades debidamente certificadas.
3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.
4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica. (Servicio Nacional De Aprendizaje, 2003)

1.6 Terminación del contrato de aprendizaje

La terminación del contrato de aprendizaje no se puede equiparar al despido, puesto que es un contrato especial, tampoco se podrían aplicar los causales de terminación que regula el Código Sustantivo del trabajo, puesto que no es propiamente un contrato de trabajo. En este punto el SENA ha determinado las causales previstas para la terminación del contrato de aprendizaje más recientemente mediante Concepto 56687 de 2019, así:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Por el vencimiento del término de duración del contrato.
3. La cancelación de la matrícula por parte del SENA de acuerdo con el reglamento previsto para los Alumnos.
4. El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los períodos de Formación Profesional Integral en el SENA o en la EMPRESA.

5. El incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.
(Servicio Nacional de Aprendizaje, 2019)

1.7 Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de aprendizaje

A través de la Ley 789 de 2002 el legislador prevé que el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo sino que se trata de una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, ya que este posee unas características particulares que no logran configurar los tres requisitos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo para la existencia del contrato de trabajo, como lo son la continuada subordinación o dependencia, la prestación personal del servicio y la remuneración salarial, y por el contrario considera que el contrato de aprendizaje tiene una naturaleza y finalidad educativa o formativa y no causa una relación de trabajo.

Del mismo modo, la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha manifestado que el contrato de aprendizaje tiene unas características propias que lo diferencian del contrato de trabajo y, por ende, aquel cuenta con una regulación legal especial, señalando así en Sentencia C-038 de 2004 que:

El contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades frente a un contrato de trabajo ordinario, puesto que su finalidad no es exclusivamente que el aprendiz preste un servicio personal al empleador, como sucede en la relación de trabajo ordinaria, ya que tiene otros elementos que le son característicos: así, estos contratos de aprendizaje buscan ante todo capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia C-038 de 2004)

Más tarde, mediante las Sentencias C-175 de 2004 y C-457 de 2004, la Corte reitera lo dispuesto en la Sentencia C-038 de 2004, y habla acerca del fundamento constitucional del contrato de aprendizaje, señalando que “el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades y sustento constitucional, en la medida en que garantiza los fines del estado social de derecho por sus propósitos de educación, formación e inclusión en el mundo laboral a todas las personas” (Corte Constitucional, Sentencia C-457 de 2004).

Por su parte, mediante la Sentencia C-457 de 2004, los magistrados Alfredo Beltrán Sierra, Jaime Córdoba Triviño y Clara Inés Vargas Hernández manifestaron mediante salvamento de voto su disentimiento en cuanto a la exclusión del contrato de aprendizaje como una modalidad de contrato de trabajo, específicamente frente al tema del salario, argumentando que:

La exclusión del contrato de aprendizaje como una modalidad del contrato de trabajo para privar de la naturaleza jurídica de “salario” la remuneración al aprendiz que siéndolo no deja de ser por ello un trabajador, es manifiestamente contraria a la Constitución, pues desconoce de manera frontal el artículo 25 de la Constitución Política, así como las normas internacionales protectoras del trabajo en la modalidad de aprendizaje, aceptadas por la Organización Internacional del Trabajo, e incorporadas al ordenamiento jurídico interno por virtud de lo dispuesto en el artículo 93 de la Constitución Política (Corte Constitucional, Sentencia C-457 de 2004).

Y de la misma manera expresó su desacuerdo el magistrado Jaime Araújo Rentería quien en aclaración de voto en la Sentencia T-906 de 2007, manifiesta:

Es claro entonces que los contratos de las personas en proceso de aprendizaje están sujetos a los condicionamientos típicos de la relación laboral como el estar sometidos a reglas, horarios y órdenes, esto es, reciben órdenes, se sujetan a un horario, y cumplen con reglas. De existir estas condiciones, órdenes y horario, esto es, subordinación y cumplimiento de jornada laboral, se estará, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, en presencia de un contrato de trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia T-906 de 2007)

En consecuencia, al excluirse el contrato de aprendizaje como una modalidad de contrato de trabajo, este no se encuentra sometido a la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo, sino a su propio régimen especial consagrado en la Ley 789 de 2002 y demás Decretos Reglamentarios, por lo cual “genera importantes consecuencias jurídicas, ya que se suprimen las protecciones propias de las relaciones laborales, lo cual crea una categoría de contratación con menores umbrales de protección a quien ejecuta el contrato” (Lizarazo Arias, 2017).

2. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

De la incertidumbre que genera la duración de la relación laboral, nace la necesidad de garantizar cierta estabilidad laboral, de allí, que el principio de estabilidad laboral reforzada busque garantizar el trabajo de personas que no se encuentran en igualdad de condiciones. Esto es de personas que se encuentren en una situación especial frente a la capacidad de realizar cierta labor, encontramos casos, como los trabajadores con incapacidades, las mujeres en embarazo, entre otros.

Son varios los ámbitos que procura proteger este principio, en aras de garantizar el derecho al trabajo y al mínimo vital del trabajador. Es menester analizar estos ámbitos, para entender su aplicación, y lograr una mayor comprensión de su incidencia en la protección de la mujer gestante.

2.1 ¿Qué es el principio de estabilidad laboral reforzada?

La estabilidad laboral reforzada es un concepto desarrollado jurisprudencialmente por la Corte Constitucional como un mecanismo de protección constitucional a favor de los trabajadores que en razón de ciertas circunstancias excepcionales se encuentran en un estado de debilidad manifiesta que les impide realizar su labor en condiciones normales, con la finalidad de que no sean desvinculados de cargo y se les protejan sus derechos fundamentales. “Esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo” (Corte Constitucional, 2014) y a partir de ella se establece:

- (i) El derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;
- (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador. (Cuervo Camargo, 2018)

2.2 Sujetos a quienes se les aplica la estabilidad laboral reforzada

Se trata de personas que no pueden ser desvinculadas de sus puestos de trabajo sin que medie una autorización especial, ya que son particularmente protegidas por el ordenamiento jurídico debido a sus limitaciones físicas, psicológicas o sociales, y lo que se busca es otorgarles la garantía de que no perderán su empleo a causa de las mismas, asegurando con ello la finalidad que tiene el Estado de garantizar la igualdad material y la solidaridad frente a sus habitantes.

De acuerdo a la ley y a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, estos sujetos son:

- Las mujeres embarazadas: Artículos 13, 43 y 53 de la C.N y Artículo 241, 239 del C.S.T
- Trabajadores sindicalizados: Artículos 38 y 39 de la C.N, Artículo 405 del C.S.T, Artículo 354 del C.S.T
- Trabajadores discapacitados, o con limitaciones físicas o sensoriales: Ley 361 de 1997 artículos 5 y 26.
- Y en general de acuerdo con planteamiento del alto Tribunal Constitucional cualquier persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o indefensión como resultado de padecimientos físicos o sensoriales que genere una afectación en su salud y que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares”.

Se trata de sujetos para quienes la finalización del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización a la que puede haber lugar (Cuervo Camargo, 2018).

2.3 La estabilidad laboral reforzada por maternidad.

En el ordenamiento jurídico colombiano las mujeres embarazadas son consideradas como sujeto especial de protección, pues dada su condición son más susceptibles a potenciales vulneraciones de sus derechos fundamentales, laborales

y a ser sujetas a tratos discriminatorios, por ende, que tengan una protección especial significa que cuentan medidas de rango constitucional en materia de estabilidad en el empleo que son de obligatorio cumplimiento para el Estado y los particulares, ya que:

Una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas (Corte Constitucional, Sentencia SU-250 de 1998)

Por lo cual la Corte Constitucional ha desarrollado un precedente sólido que permite que la mujer en estado de gravidez se encuentre investida a hoy de una estabilidad absoluta.

La Constitución Política de 1991 en su artículo 53 consagra el fundamento constitucional de la protección a la mujer embarazada en el marco de una relación laboral, cuya finalidad es garantizar una protección especial, en virtud de la cual no pueda ser despedida en razón de su estado, y pueda continuar gozando de todos los derechos y prestaciones sociales consagrados en favor de los trabajadores y de la garantía de un mínimo vital que le asegure su propio sostenimiento y del que está por nacer, así como en el periodo de lactancia.

Asimismo, el artículo 43 de la Carta Magna señala que dicha protección no sólo está consagrada para las mujeres embarazadas que se encuentren en el marco de una relación laboral, sino en general para todas las mujeres en estado de gravidez, afirmando que “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” (Constitución Política, 1991, Artículo 43).

Dicha garantía de protección laboral reforzada también se encuentra regulada en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales consagran una expresa prohibición para los empleadores de despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que

verifique la existencia de una de las justas causas consagradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato, pues sin la configuración de alguna de estas, el despido se considera inválido por ser discriminatorio. Prohibición que, dicho sea de paso, en virtud de la Sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional extendió al trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

Por consiguiente, a través de la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte Constitucional establece los presupuestos a partir de los cuales procede la aplicación de la estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada, respecto de los cuales no se requiere ninguna otra exigencia adicional, más que:

a) la existencia de una relación laboral o de prestación: la cual se puede demostrar por medio de un contrato de trabajo, que según la jurisprudencia existe cuando se configuran los siguientes elementos: (i) salario, (ii) continuada dependencia o subordinación y (iii) prestación personal del servicio.

(...) b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación (Corte Constitucional, Sentencia SU-070 de 2013).

Señalando así mismo que:

A pesar de que el conocimiento del embarazo por parte del empleador no es requisito para la protección de la mujer embarazada, si lo es para determinar el grado de protección, toda vez que el conocimiento del estado de gravidez por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. (Cerquera Unda, 2018)

2.4 Fuero de maternidad.

En principio, hablamos de fuero de maternidad en la medida en que desarrolla el derecho fundamental que tienen las mujeres en estado de embarazo, y esto es, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el alcance, en palabras

de la corte consiste en “garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación” (Corte Constitucional, Sentencia SU 075 de 2018).

Este derecho se desprende del principio de igualdad que consagra la Constitución Política de Colombia en su artículo 13. Explica la corte en la Sentencia SU 075 de 2018 que, “el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el mandato de igualdad y la especial protección a la mujer embarazada de los cuales se deriva el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada” (Corte Constitucional, Sentencia SU 075 de 2018). Es así el fuero de maternidad una protección especial que brinda la ley para mujeres en estado de embarazo o lactancia, estableciendo una prohibiciones para su despido, y unos beneficios durante su condición, tales como la licencia de maternidad.

En el Código Sustantivo del Trabajo las medidas de protección que desarrollan el fuero de maternidad se encuentran consagradas en los Artículos 239 y 240.

Por último cabe resaltar que, es necesario que la protección reforzada de la mujer embarazada, abarque también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz (...) En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como es el caso del derecho al trabajo, lo que garantiza el buen cuidado de los recién nacidos, y la materialización del derecho a la igualdad de la mujer (Corte Constitucional, 2013, citada en Cerquera, 2018)

3. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA FRENTE A LA APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Luego de haber desarrollado varios aspectos relevantes sobre el contrato de aprendizaje, sus diferencias con el contrato de trabajo y el principio de estabilidad laboral reforzada, se abordará, teniendo en cuenta la jurisprudencia de la Corte

Constitucional, el alcance que se le ha dado a dicho contrato en materia de protección al principio constitucional de estabilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo.

3.1 El vacío legal frente a la aprendiz en estado de embarazo

Para iniciar, es importante aclarar que en principio la legislación laboral no consideró la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada cuando esta se encuentra vinculada mediante contrato de aprendizaje, debido a la consideración de este como un contrato especial cuya naturaleza educativa lo diferencia del contrato de trabajo y hace que los aprendices no estén sujetos a los mismos condicionamientos de una relación laboral, por lo tanto, de él no se derivan los mismos derechos, garantías y beneficios que se derivan de la relación de trabajo, entre ellos la protección reforzada a la mujer embarazada, lo cual se entiende como un vacío legal al no existir norma alguna aplicable al caso.

Por otra parte, dentro de la misma normatividad del contrato de aprendizaje, la única mención que se hace frente al caso de la aprendiz que resulte en estado de embarazo, se encuentra en el Acuerdo 015 de 2003 del SENA, el cual dispone la licencia de maternidad como una causal de suspensión del contrato de aprendizaje, y señala que la empresa patrocinadora solo estará obligada a cancelar los aportes de seguridad social en salud y retomar la relación de aprendizaje al tiempo en que venciere el término de la licencia.

Siguiendo esa misma línea, el SENA mediante Concepto 08745 del 24 de marzo de 2004, frente al hecho de presentarse un embarazo durante la vigencia del contrato de aprendizaje, expresó:

Si la aprendiz termina su etapa práctica antes de dar a luz, se dará por terminado el contrato de aprendizaje por justa causa y la empresa legalmente no tendrá la obligación de asumir ningún tipo de compromiso con posterioridad a la fecha de terminación del contrato. Sin embargo, en caso de que la aprendiz se encuentre ejecutando el contrato de aprendizaje y se presente el alumbramiento, se deberá suspender la relación contractual originada del contrato de aprendizaje, en virtud de

lo previsto en el artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003, el cual señala que la relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en el caso de licencia de maternidad. (Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, 2004)

Las consecuencias de estas aseveraciones generan una grave problemática en el contrato de aprendizaje, pues se trata de una simple suspensión del contrato que interrumpe ingresos y expectativas de ingresos en una etapa crítica para la madre y su bebé (Lizarazo Arias, 2017). Por tal razón, deberían explorarse alternativas de aseguramiento con el fin de salvaguardar a las madres e hijos.

3.2 La Corte Constitucional frente al vacío legal en cuanto a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en aprendices embarazadas

Teniendo en cuenta que, es el derecho quien debe adecuarse a las nuevas exigencias de la sociedad y enfrentar sus propios vacíos legales para poder regular los hechos y situaciones no previstas que se producen en la realidad y que pueden implicar afectaciones en los derechos de las personas, la Corte Constitucional a través de su jurisprudencia, se ha ocupado de resolver el vacío legal en materia de protección laboral reforzada a la maternidad en el marco de un contrato de aprendizaje.

Así, la Corte advirtió que tal regulación desconocía los derechos fundamentales consagrados en la Constitución en favor de la mujer embarazada, pues como se evidenció anteriormente, al no considerar el contrato de aprendizaje como una modalidad de contrato de trabajo, ello se interpretó de manera desfavorable hacía las aprendices, negándose su reconocimiento como sujeto de especial protección, por lo cual no les era posible la aplicación de la estabilidad laboral reforzada, con lo cual quedaba en evidencia la desprotección de los derechos de la aprendiz y del nasciturus. En consecuencia, la Corte Constitucional se ha encargado de suplir ese vacío jurídico, haciendo prevalecer los postulados de la Constitución Política aplicables al caso.

Es así como, en la Sentencia T-906 de 2007, la Corte Constitucional al examinar el caso de una mujer a quien no se le renovó su contrato de aprendizaje tras haber

informado a la empresa de su estado de embarazo y analizar si con ello se violaba o no el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada y se afectaba el mínimo vital, se pronunció por primera vez frente a la estabilidad laboral reforzada en las aprendices, afirmando que:

En el contrato de aprendizaje, tan pronto la empresa es informada del embarazo de la aprendiz, se presume, al igual que en las demás relaciones laborales, que la no continuación o no renovación del contrato es discriminatoria y que se debe al embarazo, cuando ello tiene lugar dentro del período cubierto por el fuero de maternidad, salvo que la empresa demuestre la existencia de una causal objetiva que justifique su decisión, por lo tanto, en la relación de aprendizaje también prevalece la protección constitucional reforzada de la mujer embarazada. (Corte Constitucional, Sentencia T-906 de 2007)

A partir de esta sentencia la Corte identifica y suple el vacío legal generado por la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios, otorgándole puntualmente a las aprendices en estado de embarazo, las garantías de protección especial consagradas a favor de la mujer embarazada en la Constitución Política.

Asimismo, mediante aclaración de voto de la mencionada sentencia, el magistrado Jaime Araujo Rentería realizó una manifestación importante en cuanto a la equiparación de los derechos derivados de la relación laboral a la relación de aprendizaje especialmente en cuanto al fuero de maternidad:

La existencia de una relación de aprendizaje no se puede invocar para la vulneración de los derechos de los aprendices, máxime cuando como en este caso se trata de una persona sujeto de especial protección constitucional, al ser mujer embarazada, sujeto de derecho que goza también de una estabilidad laboral reforzada. (Corte Constitucional, Sentencia T-906 de 2007)

No obstante, para el año 2003 la Corte Constitucional en Sentencia SU-070 ya había promulgado un fallo excepcional en materia de protección a las mujeres en embarazo, en tanto que manifestó que la protección de la estabilidad laboral reforzada, no solo está consagrada en favor de aquellas que tienen una relación laboral, sino que se extiende en general, a todas las mujeres embarazadas

vinculadas por modalidades distintas a la del contrato de trabajo, reconociendo y reafirmando la obligación constitucional a cargo del Estado de garantizar una protección especial a la mujer embarazada.

Por su parte en la Sentencia T-174 de 2011 con ponencia del Magistrado Jorge Iván Palacio Palacio también se pronunció sobre la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el marco de un contrato de aprendizaje, tutelando los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de una aprendiz en estado de embarazo y a la protección a la niñez, donde manifestó que:

Así las cosas, en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, y conforme a nuestro Estado Social de Derecho, es propio señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, si se equipara a éste como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral. (Corte Constitucional, Sentencia T-174 de 2011)

De esta manera les concede a las aprendices:

- (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad.
- (ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre.
- (iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. (Corte Constitucional, Sentencia T-174 de 2011)

De lo anterior se puede inferir que la aprendiz goza de una especial protección constitucional idéntica a la de la trabajadora vinculada por contrato de trabajo, lo que significa que en este caso la empresa patrocinadora no puede suspender ni terminar el contrato de aprendizaje de una aprendiz que resulte en embarazo, sino que por el contrario, tiene la obligación de continuar con el vínculo, respetándole su derecho a la estabilidad laboral reforzada durante el periodo de ejecución del contrato y del fuero de maternidad, recordando siempre que este tipo de contrato

tiene una duración máxima de dos años y de pagarle las correspondientes cotizaciones de salud y apoyo de sostenimiento.

Sin embargo, en casos especiales esta protección hace necesario que la aprendiz sea vinculada en la misma empresa que tenía el contrato de aprendizaje, pero mediante otro tipo de contrato laboral por circunstancias de tiempo, cuando la vinculación de la aprendiz ha alcanzado el límite máximo permitido de 2 años, y por lo tanto tendrán la calidad de trabajadoras, y tendrán los derechos y garantías que le competen. (Moreno Ramírez & Rojas Torres, 2016)

En Sentencia T-395 de 2018, la Corte Constitucional se propuso analizar si una vez cumplido el término pactado de duración del contrato de aprendizaje entre una aprendiz en estado de embarazo y la empresa patrocinadora, se extingue el vínculo contractual o la empresa debe mantenerlo en aras de reconocerle a la aprendiz el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Para resolver este problema la Corte en primer lugar, reiteró los fundamentos constitucionales consagrados en los artículos 13 y 43 superior de la Constitución que otorgan especial protección y asistencia por parte del Estado a las trabajadoras gestantes, estableciendo en su favor, el derecho a una estabilidad laboral reforzada y la prohibición de la discriminación laboral. Agregando que, el contrato de aprendizaje supone un contrato especial constitucional, y este “no puede desconocer garantías constitucionales a favor de los sujetos de especial protección constitucional, como lo son las mujeres en estado de gestación, que se encuentren en una faceta de formación laboral” (Corte Constitucional, Sentencia T-395 de 2018).

En esta misma línea de análisis, en vista de que la aprendiz tiene la obligación de afiliarse y cotizar como trabajadora independiente al sistema de seguridad social, cuando se encuentre en estado de gestación y después del parto, la aprendiz tiene derecho a gozar de la licencia de maternidad (Ámbito Jurídico, 2014). Adicionalmente, es de reiterar que, gracias a la jurisprudencia constitucional, las aprendices sí gozan de una estabilidad laboral reforzada:

(...) de acuerdo con jurisprudencia de la Corte Constitucional, en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, “existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo la estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad”. (Ámbito Jurídico, 2014)

Por otra parte, el Servicio Nacional de Aprendizaje al evidenciar que sus conceptos iban en contravía de la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional frente al tema, y que con ellos se desconocían y violentaban los derechos fundamentales de las aprendices embarazadas, decidieron acogerse a la jurisprudencia constitucional con el fin de mantener un criterio unificado en el manejo de esta problemática. Así lo dejó claro en la Circular 132 de 2017:

Si durante la ejecución del contrato de aprendizaje, la aprendiz queda embarazada, estaría cubierta por la estabilidad laboral reforzada y por tanto, tal como lo dijo la Corte Constitucional, el patrocinador debe respetar y mantener el vínculo contractual de aprendizaje.

Si el parto se produce durante la vigencia pactada del contrato, la aprendiz entra a gozar de la licencia de maternidad, la cual suspende el contrato de aprendizaje. A la terminación de la licencia, el contrato se reinicia y durará por el tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado. Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato de aprendizaje se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor de dos años (..) siendo que, si el fuero de maternidad sobrepasa los dos años máximos de duración del contrato de aprendizaje, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección. (Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, 2017)

3.1 Aplicación analógica del principio de estabilidad laboral reforzada al contrato de aprendizaje.

A pesar de que no se refiere específicamente a la mujer embarazada, la Corte Constitucional en Sentencia T-881 de 2012 analiza el caso de un aprendiz que sufre

una pérdida de su capacidad laboral durante el contrato de aprendizaje y al no encontrar norma que regule el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplicable al caso, advierte la existencia de un vacío legal, lo cual es equiparable a lo que sucede con las aprendices en estado de embarazo, pues se trata de sujetos con especial protección constitucional, a quienes no se les está brindando las medidas de protección establecidas en la Constitución.

Por lo tanto, la Corte concluye que, ante la ausencia de una ley sobre la estabilidad laboral reforzada en los contratos de aprendizaje, debe aplicarse en forma analógica las leyes que regulan esta situación en los contratos de trabajo, de acuerdo con el artículo 8° de la Ley 153 de 1887, según el cual: cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes. (Corte Constitucional, Sentencia T-881 de 2012).

Lo cual, por supuesto aplica también en el caso de las aprendices embarazadas, por lo que ésta sentencia también adquiere relevancia en el objeto de estudio, coadyuvando a evitar más violaciones a sus derechos laborales y constitucionales.

CONCLUSIONES

El presente artículo de investigación tenía como objetivo determinar si es posible aplicar la figura de la estabilidad laboral reforzada respecto a la mujer en estado de embarazo vinculada a través de contrato de aprendizaje, y a partir de ello se pudo observar que a pesar de que la evolución del derecho laboral ha dado lugar a una amplia normatividad nacional e internacional que se ha encargado de impedir y eliminar la discriminación laboral en razón del género y de amparar y proteger especialmente a la mujer trabajadora con garantías tales como la estabilidad laboral reforzada por maternidad, aún hoy en día, esta sigue siendo sujeto de discriminación laboral, especialmente cuando se encuentra en estado de embarazo. Discriminación que queda en evidencia al analizar la Ley 789 de 2002 y demás normas que regulan el contrato de aprendizaje, pues estas se olvidaron de establecer una regulación puntual que proteja a la aprendiz que queda en embarazo

durante la vigencia de un contrato de aprendizaje, constituyéndose un vacío legal que las deja en un estado de debilidad manifiesta y que las expone a la vulneración de sus derechos fundamentales y del que está por nacer, pues permitía que las empresas patrocinadoras terminaran o suspendieran el contrato de aprendizaje ante la noticia del embarazo, dejándolas así mismo sin el auxilio económico del Sistema de Seguridad Social en Salud.

Sin embargo, esta discriminación no solo se manifestó por parte de las empresas patrocinadoras, sino también por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje como garante del contrato de aprendizaje, quien, en reiteradas ocasiones a través de sus conceptos contravino los principios constitucionales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, afectando los derechos de las aprendices embarazadas, al realizar interpretaciones normativas en su detrimento.

Por otra parte, el hecho de que el contrato de aprendizaje sea considerado una modalidad especial de contratación dentro del derecho laboral distinta al contrato de trabajo, ha ocasionado que el vacío jurídico que afecta a la aprendiz sea un poco más complejo de resolver, pues en principio, de acuerdo con el anterior postulado no podría aplicarse la figura de la estabilidad laboral reforzada al contrato de aprendizaje al ser ésta un elemento propio del contrato laboral, además de que podría plantearse una posible vulneración del derecho a la libertad de empresa y al principio de autonomía de la voluntad de las empresas patrocinadoras.

Pues bien, en vista de las múltiples acciones de tutela que se presentaban por parte de las aprendices en estado de gravidez y al advertir la ausencia de norma expresa aplicable al caso, la Corte Constitucional ha subsanado el vacío jurídico expuesto a lo largo de este escrito, a través de la figura de la analogía, realizando una interpretación extensiva de los principios y normas previstas en favor de la maternidad en el contrato de trabajo, trasladando así el derecho a la estabilidad laboral reforzada al contrato de aprendizaje, y acogiéndose a los principios del Estado Social de Derecho consagrados en la Constitución, que reconocen a la mujer embarazada como un sujeto especial de protección, lo cual generó un marco

jurisprudencial que ampara a las aprendices durante el embarazo y después del parto, otorgándoles mecanismos como la acción de Tutela y otras rutas jurídicas para evitar si es el caso, que las empresas puedan dar por terminado su contrato e invocar el amparo de sus derechos.

REFERENCIAS

Ámbito Jurídico. (31 de octubre de 2014). Licencia de maternidad suspende el contrato de aprendizaje. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/licencia-de-maternidad-suspende-el-contrato-de>

Bautista Jaimes, L., & Hernández Peñaranda, S. (2020). La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018. Cúcuta. Universidad Libre, Colombia. Obtenido de: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18554>

Cerquera Unda, S. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768>

Congreso de la República. (27 de diciembre de 2002). Ley 789 de 2002. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm

Corte Constitucional. (26 de mayo de 1998). Sentencia SU-250-1998. MP. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/SU250-98.htm>

Corte Constitucional. (27 de enero de 2004). Sentencia C-038-04. MP Eduardo Montealegre Lynett. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-038-04.htm>

Corte Constitucional. (2 de marzo de 2004). Sentencia C-175-04. MP. Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-175-04.htm>

Corte Constitucional. (11 de mayo de 2004). Sentencia C-457-2004. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-457-04.htm>

Corte Constitucional. (31 de octubre de 2007). Sentencia T-906-07. MP. Mauricio González Cuervo. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-906-07.htm>

Corte Constitucional. (14 de marzo de 2011). Sentencia T-174-11. MP Jorge Ivan Palacio Palacio. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-174-11.htm>

Corte Constitucional. (29 de octubre de 2012). Sentencia T-881-12. MP. María Victoria Calle Correa. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/T-881-12.htm>

Corte Constitucional. (13 de febrero de 2013). Sentencia SU-070-2013. MP. Alexei Julio Estrada. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/SU070-13.htm>

Corte Constitucional. (31 de enero de 2014). Sentencia T-041-2014. MP. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-041-14.htm>

Corte Constitucional. (24 de julio de 2018). Sentencia SU-075-2018. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

Corte Constitucional. (25 de septiembre de 2018). Sentencia T-395-2018. MP. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-395-18.htm>

Cuervo Camargo, M. (2018). Análisis Jurisprudencial en Relación a la Protección Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en Colombia. Bogotá, Universidad Católica de Colombia, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22939/1/An%C3%A1lisis%20Jurisprudencial%20en%20Relaci%C3%B3n%20a%20la%20Protecci%C3%B3n%20Laboral%20Reforzada%20de%20la%20Mujer%20Embarazada%20en%20.pdf>

Lizarazo Arias, G. (2017). El contrato de aprendizaje: consecuencias de no considerarlo una modalidad especial de contrato laboral. *Equidad y Desarrollo*, 105-124. doi:<http://dx.doi.org/10.19052/ed.4170>

Moreno Ramírez, G., & Rojas Torres, J. (2016). Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje. Bogotá, Universidad La Gran Colombia, Colombia. Obtenido de Bogotá, Colombia. Universidad La Gran Colombia: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2920/Estabilidad_laboral_reforzada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Servicio Nacional De Aprendizaje. (11 de diciembre de 2003). Acuerdo 15 de 2003. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/acuerdo_sena_0015_2003.htm

Servicio Nacional de Aprendizaje. (23 de agosto de 2019). Concepto 56687 de 2019. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://normograma.sena.edu.co/docs/concepto_sena_0056687_2019.htm

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (24 de marzo de 2004). Concepto 08745.

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (8 de agosto de 2017). Circular 132 de 2017. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://normograma.sena.edu.co/docs/circular_sena_0132_2017.htm