



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)
IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIV - N° 245

Bogotá, D. C., martes, 28 de abril de 2015

EDICIÓN DE 12 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

FE DE ERRATAS

FE DE ERRATAS AL TEXTO CONCILIADO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 171 DE 2014 SENADO, 216 DE 2014 CÁMARA

Corrójense los siguientes errores de transcripción que quedaron contenidos en el **TEXTO CONCILIADO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 171 DE 2014 SENADO, 216 DE 2014 CÁMARA**, publicado en la *Gaceta del Congreso* número 244 de 2015 de Senado y número 241 de 2015 de Cámara de Representantes, así:

Artículo 2° del texto conciliado. Luego de enunciar la modificación del artículo 3° de la Ley 1482 de 2011, debe transcribirse el artículo 3° mencionado, el cual quedará así:

“Artículo 3°. El Código Penal tendrá un artículo 134A del siguiente tenor:

Artículo 134A. Actos de discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.

Artículo 3° del texto conciliado. Luego de enunciar la modificación del artículo 4° de la Ley 1482 de 2011, debe transcribirse el artículo 4° mencionado, el cual quedará así:

Artículo 4°. El Código Penal tendrá un artículo 134B del siguiente tenor:

Artículo 134B. Hostigamiento. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

Parágrafo. Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

De los honorables Congresistas,

HONORABLE SENADOR

HONORABLE REPRESENTANTE

JUAN MANUEL GALÁN

CLARA ROJAS GONZALEZ

CARTA DE COMENTARIOS

CARTA DE COMENTARIOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 98 DE 2013 CÁMARA

por medio de la cual se adiciona un artículo al Estatuto Tributario Nacional.

1.1

Bogotá, D. C.,

Honorable Representante

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Proyecto de ley número 98 de 2013 Cámara, *por medio de la cual se adiciona un artículo al Estatuto Tributario Nacional.*

Respetado Representante:

De manera atenta el Ministerio de Hacienda y Crédito Público presenta los comentarios que estima pertinentes someter a su consideración sobre el texto aprobado en primer debate al Proyecto de ley número 98 de 2013 Cámara, *por medio de la cual se adiciona un artículo al Estatuto Tributario Nacional.*

El presente proyecto de ley de iniciativa parlamentaria propone modificar el Estatuto Tributario Nacional de tal forma que los valores que se causen o paguen por concepto de regalías, no serán aceptados ni como costo ni como deducción para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios de los contribuyentes que desarrollen actividades de producción, explotación y extracción de recursos naturales.

Al respecto, este Ministerio considera que el proyecto de ley en cuestión realiza un análisis inadecuado del hecho económico que genera la obligación tributaria.

De conformidad con el artículo 360 de la Constitución Política quienes explotan recursos naturales no renovables deben pagar al Estado una contraprestación económica a título de regalía. En efecto, la Corte Constitucional señaló en la Sentencia C-1071 de 2003, que el hecho económico que genera la regalía “*es la explotación misma del recurso y no la propiedad sobre el mismo*”. De esta forma el cálculo del pago de las regalías se realiza multiplicando el precio base y cantidad explotada del recurso natural en cuestión por la tarifa correspondiente. Así, el pago de regalías se constituye en un elemento más dentro de la estructura de costos y gastos de las empresas en el sector minero y de hidrocarburos.

En este sentido, el Estatuto Tributario en su artículo 107 señala que “*son deducibles las expensas realizadas durante el año o período gravable en el desarrollo de cualquier actividad productora de renta, siempre que tengan relación de causalidad con las actividades productoras de renta y que sean necesarias y proporcionadas de acuerdo con cada actividad*”.

Así las cosas, el pago de las regalías constituye un costo que tiene relación de causalidad con la actividad de extracción y explotación de los recursos naturales, toda vez que está directamente relacionada con dicha actividad generadora de renta. Adicionalmente, es un pago necesario e indispensable, considerando que el no giro de las regalías al Estado acarrea sanciones que afectan el desarrollo de la actividad económica por parte de la empresa de exploración y explotación, e inclusive puede constituir una causal de terminación del contrato de explotación.

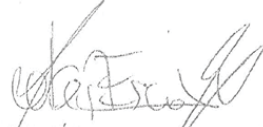
Finalmente, el pago de las regalías, como ya se explicó, es proporcional a la explotación de minerales e hidrocarburos debido a la forma de cálculo de las mismas, la cual consiste en un porcentaje del valor de la producción. En este punto es necesario mencionar que por aplicación de los artículos 77 y 107 del Estatuto Tributario, los requisitos señalados para las deducciones, igualmente se predicen para los costos.

Por otra parte, la relación existente entre los pagos por regalías y su carácter de deducible en el pago de impuestos de renta, por constituirse en un elemento de la estructura de costos de la explotación, es reconocida a nivel internacional. Así, en Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, China, Congo, Ghana, India, Indonesia, Kazajistán, Perú, Filipinas, Rusia, Suráfrica, Tanzania, Ucrania y Estados Unidos, el pago de regalías asociadas a la extracción de recursos naturales es deducible de la declaración de impuestos sobre la renta. De esta forma, el esquema tributario vigente en el país ya se ciñe a las mejores prácticas internacionales.

Adicionalmente, es importante señalar que la capacidad de atraer nueva inversión en exploración está en directa relación con la existencia de un marco legal transparente y estable. El país requiere de estos esfuerzos adicionales de inversión toda vez que de acuerdo con cifras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), Colombia posee reservas probadas de petróleo para tan solo 6,9 años de producción a los niveles actuales. Estos son supremamente bajos al ser comparados a nivel internacional. Por ejemplo, Venezuela cuenta con reservas probadas por 250 a 300 años a los niveles actuales de producción.

Debido al impacto nocivo que el Proyecto de ley número 98 de 2013 Cámara, tendría sobre la estabilidad del marco legal en Colombia para el sector minero y petrolero, con sus consecuentes efectos en el corto y largo plazo en términos de inversión en el mismo, este Ministerio se opone a la presente iniciativa y, por lo tanto, solicita su archivo, no sin antes manifestarle muy atentamente nuestra voluntad de colaborar con la actividad legislativa dentro de los parámetros constitucionales y legales de disciplina fiscal vigentes.

Cordialmente,



ANDRÉS ESCOBAR ARANGO

Viceministro Técnico

Ministerio de Hacienda y Crédito Público,

UJ-522/15

c.c.: Honorable Representante David Alejandro Barquill Assís - Autor, ponente

Honorable Representante John Jairo Roldán Avendaño - Autor

Honorable Senador Édinson Delgado Ruiz – Autor

Honorable Representante Nancy Denise Castillo García – Ponente

Doctor Jorge Humberto Mantilla Serrano, Secretario General de la Cámara de Representantes, para que obre dentro del expediente.

CARTA DE COMENTARIOS DEL DEPARTAMENTO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 68 DE 2013 CÁMARA

por medio de la cual se establece el fuero de maternidad a favor de la mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicios.

Bogotá, D. C.

Doctor

JOSÉ HUMBERTO MANTILLA SERRANO

Secretario General

Cámara de Representantes - Secretaría General

Carrera 7 N° 8-68 Edificio Nuevo del Congreso

Bogotá, D. C.

Asunto: Observaciones Proyecto de ley número 68 de 2013 Cámara, *por medio de la cual se establece el fuero de maternidad a favor de la mujer vinculada mediante Contrato de Prestación de Servicios.*

De manera atenta, el Departamento para la Prosperidad Social¹ se permite exponer las observaciones al Proyecto de ley número 68 de 2013 Cámara, *por medio de la cual se establece el fuero de maternidad a favor de la mujer vinculada mediante Contrato de Prestación de Servicios*².

El proyecto en el artículo 1° consagra que tiene por objeto “establecer en favor de la mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicios, el fuero por maternidad, consistente en una estabilidad laboral reforzada cuando sobrevenga el embarazo o la lactancia, con el fin de garantizar la continuidad de su vínculo contractual el sostenimiento del mínimo vital y la protección del que está por nacer”. Para tal fin “las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado que suscriban Contratos de Prestación de Servicios u otras modalidades contractuales reconocerán el fuero por maternidad a la mujer contratista durante la etapa del embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia (artículo 2° P. L.). Así mismo, propone la presunción de discriminación por razón de la maternidad, los efectos del reconocimiento del fuero de maternidad, el reconocimiento de la licencia de paternidad al contratista varón y la prohibición de terminación del contrato a la mujer embarazada.

El fuero de maternidad es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo. Según la Corte Constitucional “[e]l fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia”³, esto es, implica una estabilidad laboral reforzada a la mujer durante el embarazo y luego del parto. Según el Tribunal Constitucional el fuero de maternidad tiene su reconocimiento en los artículos 13 (derecho a la

igualdad), 43 (igualdad de género) y 53 (protección especial a la mujer y a la maternidad) de la Constitución. También se fundamenta en la protección de las niñas y de los niños contenida en el artículo 44 superior; la protección general del derecho a la vida que se desprende del artículo 11 de la Constitución Nacional; el derecho al libre desarrollo de la personalidad contenido en el artículo 16 superior; el derecho al mínimo vital ligado al principio de dignidad humana el derecho a la seguridad social del artículo 48 de la Constitución.

Además de los instrumentos internacionales vinculantes para Colombia⁴, y que son aplicables por bloque de

⁴ “1. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, aprobado mediante la Ley 74 de 1968:

Artículo 2°

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

...

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

2. **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada mediante la Ley 51 de 1981:

Artículo 11

... 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de Estado Civil; Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Artículo 12

...

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

3. “**Recomendación número 95 de 1952 proferida por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT)** “sobre protección a la mujer en el periodo de maternidad, la cual constituye una pauta hermenéutica para precisar el alcance constitucional de la protección a la estabilidad de la mujer embarazada” (Corte Constitucional Sentencia T-715-13).

4. **Convenio número 183 de la OIT de 1952 para la protección de la maternidad.**

¹ El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social es el organismo principal de la administración pública del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación (artículo 1° del Decreto número 4155 de 2011). Entidad que tiene como objeto formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes generales, programas y proyectos para la superación de la pobreza, la inclusión social, la reconciliación, la recuperación de territorios, la atención y reparación a víctimas de la violencia, la atención de grupos vulnerables, población discapacitada y la reintegración social y económica y la atención y reparación a víctimas de la violencia a las que se refiere el artículo 3° de la Ley 1448 de 2011 (artículo 2° del Decreto número 4155 de 2011).

² <http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.nivel.3>.

³ Corte Constitucional. Sentencia de Tutela número SU-070 de 2013.

constitucionalidad⁵ o por derecho blando⁶, la legislación interna también ha establecido la prohibición de despedir a la mujer que se encuentre en estado de embarazo o de lactancia según el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, así como el artículo 240 del mismo Código.

Si bien, en principio el fuero de maternidad se relaciona con la mujer embarazada vinculada a través de contrato de trabajo, la jurisprudencia constitucional ha ido ampliando el alcance de la protección laboral de la mujer embarazada al resolver casos concretos en sede de revisión de tutela, tal como se describirá a continuación. Esta es la razón, por la que el legislador debe precisar la protección de la mujer embarazada, en los contratos de prestación de servicios, dado que las normas internas son las propias del Código Sustantivo del Trabajo y regula relaciones laborales obviamente distintas.

I. la protección de la mujer embarazada en los contratos de prestación de servicios en la jurisprudencia constitucional

Es importante tener una idea del desarrollo sistemático de la jurisprudencia constitucional sobre la protección a la mujer embarazada en los contratos de prestación de servicios. Esto, para efectos de determinar la subregla jurisprudencial a partir de la construcción de una línea jurisprudencial que dé cuenta de la existencia de un “balance constitucional”, es decir, “de una doctrina jurisprudencial vigente más o menos definida que sirv[e] como regla de conducta y estándar de crítica”⁷. Lo anterior, fundamentará la necesidad de que tal doctrina jurisprudencial se positivice en forma general por parte del legislador, para conservar el valor garantista de los derechos fundamentales y resolver un problema social actual, a través de la regulación, relacionado con la protección de la mujer embarazada contratista. Por esta razón los fallos de tutelas ubicados se circunscriben de manera estricta y exclusivamente a situaciones fácticas en los que la mujer embarazada se encontraba vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y no de un contrato de trabajo.

– Sentencia de Tutela número T-1201 del 13 de noviembre de 2001 M. P. Manuel José Cepeda Espinosa:

Mujer que laboraba como contadora a través de contrato de prestación de servicios. Problema jurídico: “si la no renovación de un contrato de prestación de servicios que ha sido continuamente prorrogado viola el derecho

de protección especial a la mujer trabajadora en estado de gravidez”. La Corte manifestó:

“3.6 No escapa a la Corte que existe una controversia respecto del tipo de relación –laboral o de prestación de servicios– entre la actora y el demandado. Esa controversia, que puede tramitarse ante la jurisdicción laboral, no es óbice para desconocer los derechos constitucionales de la mujer embarazada que son de mayor entidad y peso constitucional, y cuyo reconocimiento depende de la situación real en que se encuentre la trabajadora porque la Carta no protege formalmente los derechos sino que garantiza su goce efectivo (artículo 2° C. P.)”.

– Sentencia de Tutela número T-529 del 27 de mayo de 2004 Marco Gerardo Monroy Cabra:

Mujer diseñadora gráfica vinculada con una Universidad a través de contrato de prestación de servicios. Problema jurídico: Si los derechos fundamentales al mínimo vital de la hija recién nacida y a no ser discriminada por el embarazo de la tutelante, fueron vulnerados por la Universidad “al no renovar el último contrato de prestación de servicios celebrado entre esta y la accionante, luego de que aquella diera a luz a la menor”. La Corte señala que a pesar de existir un debate sobre el tipo de relación que unía a la mujer embarazada con la Universidad, asunto que no correspondía dirimir al juez constitucional, “la Corte advierte que este no es obstáculo para conceder la tutela como mecanismo de protección transitorio siempre que se encuentre probada la vulneración de los derechos invocados y acreditado el posible acaecimiento de un perjuicio irremediable”.

– Sentencia de Tutela número T-176 del 28 de febrero de 2005 M. P. Jaime Araújo Rentería:

Mujer con contrato de prestación de servicios con una Universidad para asesora de Grupo de Apoyo. Problema Jurídico: “si la terminación del contrato de prestación de servicios suscrito... desconoció las normas que regulan el fuero de maternidad y si, por ese hecho, se afectaron los derechos fundamentales de la demandante y de su hijo que estaba por nacer”. Manifestó la Corte:

“En conclusión, debe afirmarse que a pesar de que la estabilidad en los contratos de prestación de servicios, por su propia naturaleza, resulta restringida al cumplimiento de las causas que le dieron origen, si se trata de una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia la protección laboral reforzada y el fuero de maternidad se deben aplicar impostergablemente “y en tal sentido, para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro””.

– Sentencia de Tutela número T-113 del 12 de febrero de 2008 M. P. Rodrigo Escobar Gil:

Se trató de una mujer que laboraba en un hospital como auxiliar de enfermería mediante contrato de prestación de servicios. Problema jurídico: “si la entidad demandada vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada ... a la protección de la mujer embarazada ..., como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo celebrado entre esta y el Hospital ...”. Si bien la Corte Constitucional amparó los derechos fundamentales de la contratista en virtud de que la mujer embarazada, es sujeto de especial protección y goza de estabilidad laboral reforzada, no lo hizo en virtud de la existencia y terminación de un contrato de prestación de servicios, sino como consecuencia de la terminación unilateral de un contrato de trabajo dando por hecho de que la mujer había sido despedida injustamente.

⁵ De acuerdo con la Corte Constitucional los tratados y convenios internacionales a los que hace referencia el artículo 93 superior, como lo es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “integran la Carta Política en la medida en que sus disposiciones tienen la misma jerarquía normativa contenidas en el texto constitucional” (Sentencia C-240.2009). Esto es, que si bien la Convención Americana sobre Derechos Humanos [y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales], en virtud del artículo 93 de la Constitución de Colombia hace parte del bloque de constitucionalidad, y por tanto debe ser parámetro de examen de constitucionalidad de las leyes, no significa que adquiera el rango de norma supraconstitucional, sino que además de su confrontación con la ley se requiere una interpretación sistemática con la Constitución (Auto-034-2007).

⁶ Derecho blando o *soft law* porque si bien son actos o instrumentos jurídicos internacionales sin carácter obligatorio, poseen relevancia jurídica y pueden servir como herramientas para la interpretación del derecho interno e internacional sobre la protección del derecho humano y/o fundamental. Igualmente el derecho blando o *soft law* vale para inspirar la producción normativa interna.

⁷ López Medina, Diego Eduardo. El derecho de los jueces. 2 edición. Legis página 140.

En este fallo, la Corte no estableció la diferencia entre contrato de prestación de servicios y contrato laboral y no abordó el tema de la protección de la mujer embarazada en los contratos de prestación de servicios, sino que sin ningún tipo de motivación partió per se de que la vinculación de la mujer lo era a través de un contrato de trabajo y así decidió.

– **Sentencia de Tutela número T-987 del 10 de octubre de 2008 M. P. Clara Inés Vargas Hernández:**

Tutela presentada por una mujer embarazada que laboraba en una alcaldía como auxiliar de ludoteca a través de contrato de prestación de servicios. Problema jurídico: “Corresponde a esta Sala de Revisión, establecer si la Alcaldía ... vulneró o no los derechos fundamentales alegados ... por la no renovación de su contrato de prestación de servicios, desconociendo la protección especial a la mujer trabajadora en estado de gravidez”. Manifestó la Corte:

“Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a este se le deberá garantizar su renovación”.

La Corte, en este caso, aplicó a un contrato de prestación de servicios las subreglas trazadas en materia de estabilidad laboral reforzada de un contrato de trabajo.

– **Sentencia de Tutela número T-886 del 24 de noviembre de 2011 M. P. Luis Ernesto Vargas Silva:**

Acumulación de tutelas. Un caso corresponde a un contrato de prestación de servicios celebrado por una mujer embarazada como fisioterapeuta con un Instituto Municipal de Deporte. Problema jurídico: “si el Instituto Municipal... vulneró los derechos fundamentales... [a] la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, como consecuencia de la no renovación del contrato de prestación de servicios dentro del período de gravidez”. Señaló la Corte:

“6.3. Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que (i) al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato (ii) y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, por lo que se le deberá garantizar su renovación.

6.4. Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición”.

– **Sentencia de Tutela número T-082 del 16 de febrero de 2012 M. P. Humberto Antonio Sierra Porto:**

Acumulación de dos tutelas. Un caso corresponde a un contrato de prestación de servicios celebrado por una mujer embarazada como asistente administrativa en un contrato de interventoría. Problema jurídico: Si la decisión del demandado de dar por terminado el contrato de trabajo a la accionante, a pesar de encontrarse en estado de embarazo, vulnera los derechos fundamentales, entre otros, a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada”. Dijo la Corte:

“24. Esta extensión de las garantías laborales previstas para las mujeres gestantes, a cualquier tipo de relación laboral, se debe a que la jurisprudencia ha entendido que, cuando en un contrato con fecha o condición específica de terminación (*contratos a término fijo; por obra o labor y prestación de servicios*) la necesidad del servicio; o de la obra pendiente de realizar; o el objeto del contrato, desaparece en momentos en que la empleada o contratista ha quedado en embarazo, es posible presumir que la falta de renovación del contrato se dio por razón del embarazo. Y es precisamente esto lo que ha permitido que la Corte Constitucional adopte medidas de protección de la alternativa laboral de la mujer embarazada, tanto principales, como sustitutas.

25. De conformidad con lo explicado en el anterior fundamento, la Sala debe insistir finalmente en que las anteriores hipótesis descritas –que se refieren a los supuestos en que procede la aplicación de medidas de protección– son tangencialmente distintas a la hipótesis genérica según la cual no procede ninguna medida protectora, supuesto que se presenta cuando la cesación de la alternativa laboral de la mujer embarazada ha ocurrido con base en una *justa causa* o en aplicación de alguna cláusula del contrato de prestación y su configuración ha sido avalada por el Inspector de Trabajo”.

En esta sentencia, la Corte partió desde el problema jurídico de que la vinculación de la mujer lo era a través de un contrato de trabajo y así decidió.

– **Sentencia de Tutela número T-222 del 20 de marzo de 2012 M. P. Mauricio González Cuervo:**

Contrato de prestación de servicios profesionales celebrado entre una mujer y una empresa de proyectos. Problema jurídico: ¿la no renovación de un contrato de prestación de servicios a una mujer en estado de gestación vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, cuando el motivo de la no renovación es la desaparición del objeto contractual? Dijo la Corte:

“Por otro lado, la Corte ha establecido que tratándose de mujeres embarazadas que mantienen una relación civil en contratos de prestación de servicios, se debe aplicar el principio de estabilidad laboral reforzada y se debe ordenar la renovación del contrato.

En suma, con el propósito de que la protección de la mujer en estado de gestación sea efectiva, la jurisprudencia ha determinado que en relación con la aplicación de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada es inocua la distinción tanto la modalidad contractual bajo examen como la calidad del empleador (público o privado). Lo que debe determinarse en estos casos es, si la terminación del vínculo contractual entre las partes, tuvo por motivo el estado de gestación de la mujer.

...
4.3.2. De conformidad con las consideraciones que nos preceden, la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación le es aplicable a los contratos prestación de servicios. Y el mero vencimiento del término de duración del mismo no justifica la no renovación del mismo. No obstante, la aplicación de esta regla se encuentra

sujeta a dos requisitos, al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado: (i) subsistencia de la materia de trabajo y las causas que los originaron; (ii) y cumplimiento efectivo de sus obligaciones por el trabajador⁸.

4.3.3. En principio, la terminación de un contrato de prestación de servicios por vencimiento del término pactado y la no renovación del mismo, respecto de una mujer contratista en estado de gestación, activa la presunción de que la finalización de la relación de trabajo o de servicios tuvo como fundamento el embarazo, siendo susceptible de ser desvirtuada por el contratante con la demostración de que las causas que originaron la celebración del contrato de prestación de servicios desaparecieron”.

– **Sentencia de Tutela número T-1097 del 18 de diciembre de 2012 M. P. Luis Ernesto Vargas Silva:**

Acumulación de ocho (8) tutelas. Mujeres vinculadas, algunas con contrato de trabajo y otras con contrato de prestación de servicios, con personas jurídicas distintas. Problema jurídico: “En el presente asunto le corresponde a la Sala establecer si las personas jurídicas demandadas vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las accionantes al despedirlas durante su estado de gravidez y sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, pese a que adujeron como causal objetiva: i) la renuncia; ii) el tipo de contrato; y iii) el periodo de prueba”. Con respecto a los contratos de prestación de servicios estableció la Corte:

“5.3. Ahora bien, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado que la protección a la mujer embarazada procede con independencia del vínculo jurídico por medio del cual preste su fuerza laboral. En razón a ello, la jurisprudencia constitucional ha concedido el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres que fueron contratadas laboralmente por término fijo, por obra o labor, así como los derechos de mujeres que prestaban servicios por intermedio de una Cooperativa de Trabajo Asociado o a través de contratos de prestación de servicios, bien sea de carácter civil o administrativo, y que fueron desvinculadas en estado de embarazo.

5.3.1. En el caso del contrato de prestación de servicios debe precisarse que la Corte ha concedido el amparo y declarada la existencia del contrato laboral, mientras en otros solamente ha ordenado la renovación del acuerdo de prestación de servicios, porque no encontró elementos que permitan concluir que tenía aplicación el principio de realidad sobre la forma. En esta oportunidad la Sala se concentrará en la última posibilidad derivada de los supuestos fácticos puestos a su consideración.

5.3.2. Esta Corporación ha precisado que en el caso de los contratos de prestación de servicios se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho en los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. De ahí que las partes se encuentran obligadas a celebrar un nuevo contrato siempre que “(i) al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato (ii) y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, por lo que se le deberá garantizar su renovación”. Aunque, para la Sala es necesario aclarar que en caso de que la trabajadora no haya observado sus deberes contractuales, el empleador debe comunicarle dicha situación y obtener el respectivo permiso de la autoridad del trabajo.

Por tanto, el vencimiento del plazo pactado en el contrato de prestación de servicios no es razón suficiente para que el empleador se niegue a renovar el convenio con una madre gestante. Una decisión de este tipo solo puede estar sustentada en la extinción de la materia de trabajo, de la

causa u objeto del contrato, además del incumplimiento de las obligaciones de la contratista.

5.4. En síntesis, para que el juez constitucional conceda el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gravidez se requiere el cumplimiento de las reglas establecidas por la jurisprudencia, entre las cuales se ha flexibilizado el aviso al empleador del embarazo, otorgándole más importancia a la demostración de la justa causa para el despido. Así mismo, la Corte ha precisado que la protección a las madres procede con independencia del tipo de contrato que medie en la relación laboral, verbigracia en el de prestación de servicios.

...
La Corte reitera, tal como lo precisó en la parte motiva de este fallo, que en los contratos de prestación de servicios la negativa de renovar este convenio no puede sustentarse exclusivamente en el fenecimiento del plazo. Para que una decisión de esta clase se encuentre ajustada a la Constitución se requiere que no subsista la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato, o que el contratista haya incumplido sus obligaciones (Supra 5.3.1)”.

– **Sentencia de Tutela número SU-070 del 13 de febrero de 2013 M. P. Alexei Julio Estrada:**

Acumulación de treinta y tres (33) tutelas. Ocho (8) casos correspondían a contratos de prestación de servicios de una trabajadora social con una IPS, una odontóloga con un hospital, de una mujer para apoyo artístico con un municipio, de una abogada con Cajanal, de una impulsadora con un asadero, una mujer como técnico administrativo con un hospital, de una mujer con un Centro de Diagnóstico Vehicular, y de una auxiliar estadística con un hospital. Problema jurídico: “La discusión jurídica de los casos que se revisan giró en torno a que 33 mujeres gestantes trabajadoras alegaron su condición para permanecer en desarrollo de sus alternativas laborales, independientemente de si tenían como fundamento un contrato laboral escrito o verbal, a término indefinido o fijo, uno de prestación de servicios, uno de obra o labor, uno de cooperativismo o un acto administrativo de nombramiento”. La Corte estableció lo siguiente:

“26. Como se deriva de la anterior exposición, desde la perspectiva legal, la protección de la mujer embarazada y de la maternidad en el ámbito laboral está circunscrita a la figura del fuero de maternidad, de modo tal que se excluye de protección a las trabajadoras que laboran de manera independiente –contrato de prestación de servicios o mediante Cooperativas de Trabajo Asociado–. Así mismo, desde esta óptica, la protección aparece limitada a los casos de despido, lo cual descartaría su vigencia cuando se da por terminado el contrato laboral debido a la expiración del plazo inicialmente pactado –contratos a término fijo– o por la terminación de la obra o labor –contratos por obra o labor contratada–, que es la modalidad de contratación usualmente adoptada por las empresas de servicios temporales, ya que allí no se presenta propiamente la figura del despido.

También quedan excluidas aquellas hipótesis en las cuales el empleador no ha tenido conocimiento del embarazo, pues el artículo 239 del CST guarda una inescindible relación con el artículo 240 del mismo Estatuto, el cual establece el procedimiento que debe seguir el empleador en estos casos.

No obstante la jurisprudencia de esta Corporación ha ido ampliando el alcance de la protección laboral de la mujer embarazada al resolver casos concretos en sede de revisión de tutela.

...
31. En los casos de contratos de prestación de servicios, se ha protegido a la mujer embarazada cuando subsiste la causa del contrato y no se demuestra la existencia de una

⁸ Ibíd.

justa causal (causal objetiva) para la culminación de este. Sin embargo, en algunos casos se aplicó el mencionado alcance de la protección, sin argumentación alguna dirigida a justificar por qué se aplica una protección laboral a una relación civil (Sentencias T-113 de 2008, T-987 de 2008 y T-529 de 2004, T-069 de 2010, T-204 de 2010, T-294 de 2010, T-032 de 2011 y T-866 de 2011 entre otras). Mientras que en otros casos se sugirió que en estos eventos se presentaba una verdadera relación laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas (Sentencias T-1201 de 2001, T-764 de 2000 y T-687 de 2008, T-621 de 2009 y T-635 de 2009 entre otras).

32. Como se ve, no solo existe una falta de uniformidad respecto de la protección a situaciones en las que la legislación considera que no se configura una *relación laboral*, y la protección a situaciones en las que la regulación laboral dispone la forma de terminación del vínculo, sino que además, en los casos en los cuales se ha decidido hacer extensiva la protección reforzada, los puntos de vista, las motivaciones, y sobre todo las fórmulas para garantizarla son disímiles para casos que se enmarcan en el mismo supuesto fáctico. Esto ratifica la problemática surgida en los asuntos revisados y la necesidad de unificar los criterios a este respecto.

...

En *segundo lugar*, puede concluirse también que la Corte ha protegido todas las modalidades de alternativa laboral (contrato a término indefinido, a término fijo, por obra o labor contratada, contrato de prestación de servicios y vinculaciones por relación legal o reglamentaria), atendiendo a las posibilidades prácticas que ofrece cada alternativa laboral para definir las medidas de protección que son viables en cada caso y analizando desde la Constitución las causales de terminación propias de vínculos laborales sustentados en contratos de obra o labor o a término fijo. En este punto, el disenso está en que la Corte no ha aplicado esta lógica de protección de manera uniforme, por lo que el alcance de la protección ha variado en asuntos de una misma modalidad contractual.

...

Por otra parte se explicó que la jurisprudencia ha desarrollado hipótesis cuyo contenido pretende exceder el umbral de la protección que regularmente tienen las mujeres no embarazadas y los trabajadores y contratistas en general, con el fin de configurar, justamente, una protección de carácter reforzado. Estas hipótesis han establecido, de un lado, el reconocimiento de una relación laboral entre la empleada y las empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado. Y de otro, la presunción de que por razón del embarazo se ha dejado de renovar un contrato laboral a término fijo o uno de prestación o se ha finiquitado uno de obra, cuando no se demuestra y no lo certifica el Inspector del Trabajo, que la necesidad del servicio o del objeto del contrato o de la obra contratada ha desaparecido.

Esto implica que la Corte ha decidido aplicar la lógica de las medidas protectoras que el derecho laboral ha dispuesto para los casos de los denominados despidos sin justa causa, que buscan en últimas garantizar la estabilidad del trabajador. De este modo, en consideración de que las alternativas laborales protegidas por la Constitución no se circunscriben únicamente a la relación laboral sino también a otras opciones de subsistencia como el contrato de prestación de servicios, de cooperativismo, de servicios temporales, entre otros, entonces resulta procedente la aplicación de las medidas propias de estabilidad en relaciones laborales, a alternativas laborales sustentadas en relaciones contractuales distintas al contrato de trabajo. Y, la manifestación práctica de esta lógica es el reintegro o la renovación del contrato como medida de protección principal.

También, la Corte ha optado por proteger la alternativa laboral de las mujeres gestantes desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del (a) recién nacido(a). Garantía que se presume satisfecha cuando la mujer devenga salario u honorarios; luego, se deberá presumir no satisfecha cuando no los devenga. Por esta razón, cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

Con todo y que lo anterior indica una carga en cabeza del empleador o contratante que no tiene un sustento claro en la legislación laboral ni en la regulación de los contratos de prestación, sino en el principio constitucional de solidaridad, como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 Superior; se han presentado razones de orden constitucional para sustentar dicha carga cuando no procede el reintegro o la renovación, y ni la relación laboral ni el contrato de prestación están vigentes.

45. Las anteriores conclusiones significan que la Corte ha tomado partido por una determinada interpretación de lo que implica en Colombia la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas. El sustento de esta opción hermenéutica se ampara no solo en la argumentación que estructura el discurso de la igualdad de género, en el cual esta Corte se ha inspirado para decantar la protección y su alcance en casos como los revisados en esta sentencia; sino también en –como se ha sostenido varias veces– la presencia de innumerables precedentes jurisprudenciales que no sistematizan ni brindan una solución uniforme a los puntos que se acaban de aclarar.

...

46. Para efectos de claridad en la consulta de los criterios, se listarán a continuación las reglas jurisprudenciales resultantes del análisis precedente:

– Procede la *protección reforzada derivada de la maternidad*, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: **a)** la existencia de una relación laboral o de prestación y, **b)** que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.

En este orden las hipótesis resultantes son:

...

1. En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “*existen las vías procesales ordinarias laborales o las contenciosas administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral*”, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela.

Bajo esta lógica, deberá verificarse la estructuración material de los elementos fundamentales de un contrato de trabajo, “*independientemente de la vinculación o denomi-*

nación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador”. Así, la jurisprudencia de la Corte ha reconocido que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia, y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.

Así mismo, en el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que este únicamente opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, “ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1º, 2º y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo”.

Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro de las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentra que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”.

Esta Sentencia de Tutela SU (sentencia unificadora) unificó los criterios para la procedencia de la protección reforzada derivada de la maternidad, de los contratos laborales a término indefinido, contratos laborales a término fijo, contratos de obra, de trabajo asociado (cooperativas), de las empresas de servicios temporales, de los contratos de prestación de servicios civiles o estatales, empleadas públicas provisionales, de libre nombramiento y remoción, y empleadas de carrera administrativa cuando ha sido suprimido el cargo por liquidación de la entidad o por necesidades del servicio.

– **Sentencia de Tutela número T-346 del 17 de junio de 2013 M. P. Nilson Pinilla Pinilla:**

Abogada vinculada mediante contrato de prestación de servicios para la oficina de control interno del DAS. Problema jurídico: “sí, frente a tal situación, se cumplen los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, en general y, específicamente, si han de aplicarse las previsiones plasmadas en el Fallo SU-070 de 2013”. Señaló la Corte:

“4.5. Ahora bien, como se ha explicado en precedencia, además del conocimiento o no del embarazo antes de la desvinculación, el alcance de la protección se relaciona con el tipo de vinculación y las particularidades de cada caso, habiéndose determinado en el Fallo SU-070 de 2013 que cuando es un contrato a término fijo y el empleador o contratante se entera del embarazo de su trabajadora o contratista, debe acudir antes de la expiración de la fecha pactada a la respectiva autoridad del trabajo para que avale el cumplimiento del plazo pactado como causa de la desvinculación y determine “si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral”. Como

en el caso bajo estudio no obra prueba de que se hubiere cumplido tal requisito, debe entonces resolverse el alcance de la protección.

Acótese que el hecho de que el empleador o contratante acuda al inspector de trabajo no implica que esté reconociendo la existencia de una relación laboral sino, para el caso, satisfaciendo un requisito preventivo y protector, que refuerza la protección constitucional a favor de las embarazadas, lo cual conlleva que, al contrario, se pueda acreditar que la causa de la vinculación no persiste y que es legítima la terminación del contrato.

4.8. Ostensiblemente se concluye, entonces, que en el presente caso si se configuró la vulneración de derechos fundamentales de la señora demandante, en torno a lo que por mandato constitucional y de diferentes tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, antes citados, impone la protección reforzada a la maternidad, que en términos de la ampliamente referida Sentencia SU-070 de 2013, “se trata de una protección no solo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres”, procurando el fuero de maternidad “impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o lactancia”, (no está en negrilla en el texto original), interpretación que se debe extender a toda gestante, independientemente de la modalidad de contrato o forma de vinculación”.

En este caso, si bien, la Corte aplicó la Sentencia de Unificación de Tutela SU-070-13, al parecer no lo hizo con respecto a los criterios fijados para los contratos de prestación de servicios, sino para los contratos de trabajo a término fijo sin haber argumentado mínimamente la existencia de un contrato de trabajo realidad, originando cierto grado de confusión en la argumentación de su decisión.

– **Sentencia de Tutela número T-715 del 17 de octubre de 2013 M. P. Luis Ernesto Vargas Silva:**

Acumulación de tutelas. Problema jurídico: “determinar si las respuestas emitidas por las accionadas a las peticiones presentadas por cada una de las actoras ante sus empleadores, desconocieron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, de conformidad con los pronunciamientos proferidos por esta Corporación en casos similares. Esto adquiere relevancia porque esta Corte se ha pronunciado sobre el particular en múltiples pronunciamientos, cuyas reglas fueron objeto de unificación en Sentencia SU-070 de 2013, en la cual se adoptaron pautas para ser aplicadas a situaciones como las expuestas en el asunto de la referencia”. Con respecto a las tutelas relacionadas con los contratos de prestación de servicios señaló la Corte:

“De otra parte, ante la multiplicidad de modalidades contractuales o alternativas laborales, la Sala Plena expuso que las medidas adoptadas en la Sentencia SU-070 de 2013 tenían por objeto proteger a las madres gestantes sin importar el vínculo laboral con su empleador. No obstante, respecto del contrato de prestación de servicios, expuso que la protección operaba cuando se encontraba probada la existencia de un contrato realidad.

En síntesis, esta Corte considera que la estabilidad laboral reforzada opera con la demostración de que la mujer haya quedado en estado de embarazo durante el desarrollo de la alternativa laboral. Este mandato tiene fundamento en el principio de solidaridad, el cual exige del empleador desplegar acciones afirmativas para la protección de las mujeres en periodo de maternidad. Esto significa que la protección no dependerá de la notificación al empleador del estado de embarazo, antes de la culminación del contrato o la relación laboral, pues esto solo determinará el alcance de las medidas a adoptar, hecho del cual la Sala se ocupará a continuación.

...

A pesar que la Sentencia SU-070 de 2013 no analizó el alcance de la protección de la mujer gestante o lactante, cuando se encuentra vinculada por medio de contrato de prestación de servicios y no logra probarse la existencia de un contrato real, ello no implica que las mujeres que optan por tal alternativa laboral no tengan las garantías constitucionales de la estabilidad laboral reforzada. Así las cosas, debe entenderse que en la referida decisión de unificación, se señalaron unas consecuencias a determinadas situaciones fácticas delimitadas por (i) el tipo de contrato, (ii) el conocimiento del empleador del hecho objetivo del embarazo; y (iii) la causa que configuró el despido. Sin embargo, no se expuso que las situaciones que no fueran abordadas en tal sentencia, estuvieran desprovistas de las garantías para la maternidad, previstas por nuestro orden jurídico.

De esta manera, la estabilidad laboral reforzada para mujeres en estado de embarazo o lactancia no se circunscribe, exclusivamente, a los casos analizados en la Sentencia SU-070 de 2013. Por tanto, el estudio de casos no contemplados en esa decisión, deberá efectuarse de conformidad con la jurisprudencia proferida por esta Corte al respecto”.

En este fallo la Corte Constitucional decidió con base en las Sentencias de Tutela T-1201 de 2001, T-529 de 2004 y T-222 de 2012 para determinar que no se requería probar la existencia de un contrato de trabajo como lo establecía la Sentencia SU-070 de 2013, sino que era suficiente que el accionado no lograra desvirtuar la presunción que recae sobre la mujer embarazada, por el hecho de no prorrogarle el contrato de prestación de servicios.

– **Sentencia de Tutela número T-312 del 29 de mayo de 2014 M. P. Nilson Pinilla Pinilla:**

Mujer vinculada a través de contrato de prestación de servicios con una empresa privada. Problema jurídico: Si la empresa al terminarle el contrato de prestación de servicios a la mujer embarazada le vulneró sus derechos fundamentales, entre otros, al trabajo con estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad. La Corte manifestó:

“3.6. Muy sólida y efectiva es entonces esa protección a toda mujer en gestación o lactancia, y consecuentemente al bebé, sin que puedan dejarse de lado los contratos nominalmente civiles de prestación de servicios, como también se lee en el reseñado fallo de unificación (no está en negrilla en el texto original):

“Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, 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”.

3.7. Volviendo a observar lo atinente a si i) había una relación a término fijo, y ii) sabía del embarazo al momento de la desvinculación el empleador, o el presunto contratante, o el representante legal si se trata en uno u otro caso de persona jurídica, o algún dependiente del área de personal u otra concerniente, por información de la embarazada o de cualquier tercero, o reporte de un ente de salud, o por notoriedad, podría suceder que:

3.7.1. La desvinculación se produjo antes del vencimiento del contrato y no medió autorización de la autoridad competente, por lo cual ha de aplicarse la protección derivada del fuero de maternidad, consistente en la ineficacia del despido y el subsiguiente reintegro, junto con el cubrimiento de los derechos dejados de percibir. Ello en cuanto la Sentencia SU-070 de febrero 13 de 2013 reafirma el “*supuesto de protección contra la discriminación*”

y la aplicación de “*la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST*”.

3.7.2. Si la desvinculación acaece vencido el término del contrato y se alega como causa la terminación del plazo pactado, el contratante ha debido acudir antes del vencimiento “*ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral*”, con esta disyuntiva:

i) Si acude y la autoridad determina que subsisten las causas del contrato, “*deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores*”; si determina que no subsisten las causas, “*se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad*”.

ii) Si no se acude ante el inspector del trabajo, se reconocerán “*las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación solo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen*”.

3.7.3. Como precaución, la citada SU-070 de 2013 recuerda que “*para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo*”, habrá indemnización “*con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T.*”

– **Postura del Ministerio de Trabajo - Cumplimiento de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional**

El Ministerio de Trabajo mediante Concepto ID 41405 de 2014 sobre la protección de la mujer embarazada en contratos de prestación de servicios manifestó lo siguiente:

“De acuerdo con la manifestación sustentada en los criterios de unificación jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, que en el caso que nos ocupa incluye el contrato de prestación de servicios, en cuyo caso, se dará aplicación a las garantías que se establecen en las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las características del contrato de prestación de servicios se encuentra la de ser un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, atendiendo a los artículos 53 y 43 de la Constitución Política, alusivos al principio de estabilidad laboral, en referencia a la protección de la mujer y de la maternidad respectivamente.

En ese mismo sentido, la misma Corporación ha señalado que en los eventos en los cuales no procede el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

En ese mismo sentido, la Honorable Corte Constitucional mediante Fallo T-312 de 2014, con ponencia del Magistrado Nilson Pinilla Pinilla, decidió revocar el fallo dictado en noviembre 14 de 2013 por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, no impugnado, que había negado el amparo solicitado, y en su lugar, dispuso tutelar los derechos fundamentales de una mujer en estado de gravidez durante la vigencia de un contrato de prestación de servicios en una empresa del sector privado y de su hijo, al mínimo vital, la seguridad social y el fuero de maternidad.

...

Teniendo en cuenta lo anterior, el empleador o contratante no podrá desvincular unilateralmente ninguna trabajadora o contratista que se encuentre en estado de embarazo o periodo de lactancia, ni siquiera bajo el supuesto

de una justa causa de terminación, sin previa autorización por parte del Inspector del Trabajo para tal fin, pues como lo dijo la Corte, la protección a la mujer en estado de embarazo protege su gestación y su periodo de lactancia sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato que se suscriba”.

– Observaciones sobre la línea jurisprudencial

Si bien la Corte Constitucional desde los primeros fallos no fue clara en torno a la protección de la mujer embarazada en los contratos de prestación de servicios, en cuanto a la argumentación utilizada para resolver los casos que le eran presentados, lo cierto es que a la fecha, de manera posterior a la Sentencia de Tutela SU-070 de 2013 el Tribunal Constitucional ha determinado con claridad que no se requiere probar la existencia de un contrato de trabajo, sino que es suficiente que el accionado no logre desvirtuar la presunción que recae sobre la mujer embarazada, por el hecho de no prorrogarle el contrato de prestación de servicios. Es decir, al final de la línea jurisprudencial se establece una presunción de discriminación por maternidad en los eventos en los que no hay renovación de los contratos de prestación de servicios y que configura el “balance constitucional”. Cada uno de los problemas jurídicos planteados por la Corte determinó el contexto dentro del cual debía ampararse a la mujer embarazada.

Es así como el proyecto de ley acopia la jurisprudencia constitucional de protección de la mujer embarazada en los contratos de prestación de servicios en la normativa que propone, no en reconocer la existencia de un contrato de trabajo, sino en proteger a la mujer embarazada siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y la contratista haya cumplido efectivamente sus obligaciones, pues a esta se le deberá garantizar su renovación. En todo caso, en la jurisprudencia descrita se elaboró el requisito de contar con el aval del Inspector de Trabajo cuando el contratante determinaba dar por terminado un contrato de prestación de servicios (aunque el proyecto se remite a señalar de manera general “autoridad competente” y no “inspector de trabajo” como competente para expedir la respectiva autorización). Finalmente, el Ministerio de Trabajo como ente encargado para pronunciarse de manera general y abstracta sobre la interpretación de normas y asuntos que son de su competencia (Decreto número 4108 de 2011), ha señalado, en acatamiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que el contratante no podrá desvincular unilateralmente a la contratista que se encuentre en estado de embarazo o periodo de lactancia, ni siquiera bajo el supuesto de una justa causa de terminación, sin previa autorización por parte del Inspector del Trabajo.

II. Competencia del Ministerio de Trabajo

El parágrafo 1° del artículo 6° del proyecto de ley establece que el Ministerio del Trabajo expedirá la reglamentación pertinente dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley, en donde ha de entenderse, que se definirá además quién será la autoridad competente para expedir la respectiva autorización en caso de que el contratante quiera dar por terminado el contrato por incumplimiento de las obligaciones contractuales o por una causa sobreviniente al objeto del mismo. La Corte Constitucional en su jurisprudencia ha determinado que el legislador puede conferir de manera directa en los Ministerios la expedición de reglamentaciones o normas de carácter general para regular aspectos técnicos u operativos dentro de la órbita de su competencia. En la Sentencia de Constitucionalidad C-1005 de 2008 se señaló:

“... a la luz de la jurisprudencia constitucional no resulta inconstitucional que una ley le confiera de manera directa a los/las Ministros (as) del despacho atribucio-

nes para expedir regulaciones de carácter general sobre las materias contenidas en la legislación, cuando estas tengan un carácter técnico u operativo, dentro de la órbita competencial del respectivo Ministerio, por cuanto, en ese caso, la facultad de regulación “tiene el carácter de residual y subordinada respecto de aquella que le corresponde al Presidente de la República en ejercicio de la potestad reglamentaria”.

...

29. Hasta aquí resulta claro lo siguiente:

(i) La tarea de regulación dentro del Estado colombiano abarca tanto la facultad del Presidente de la República para reglamentar las leyes –de conformidad con el artículo 189 numeral 11– como la función de regulación otorgada por la Constitución a otras entidades u órganos. Ahora bien, el titular de la potestad reglamentaria en armonía con el precitado artículo 189 numeral 11 es el Presidente de la República y tal potestad no puede entregarse por la ley a otros entes administrativos diferentes por cuanto –como ha recordado la Corte en jurisprudencia reiterada– atribuirle, así sea parcialmente, a un órgano distinto, traería como consecuencia disminuir y restringir la competencia que, sin condicionamiento alguno, le ha sido encargada por la Norma de Normas al Presidente de la República.

(ii) En el caso de los Ministros del Despacho, ha acen tuado la Corte que, en su calidad de autoridades administrativas, los Ministerios están investidos de facultades propias de la Administración dentro de las cuales se encuentra, precisamente, la facultad de regulación. Las regulaciones efectuadas por los Ministros, sin embargo, no poseen en el sistema de fuentes la misma jerarquía que aquellas que profiere el Presidente de la República en ejercicio de su potestad reglamentaria, por cuanto se hallan subordinados a ella. De esta suerte, ningún Ministro que obre dentro del margen de sus competencias podría expedir una regulación técnica que se encuentre en contradicción con lo dispuesto por un Decreto Reglamentario del Presidente de la República.

En otros términos, los Ministros pueden, desde luego, dictar normas de carácter general para regular aspectos técnicos u operativos dentro de la órbita de su competencia. Esta facultad, ha insistido la Corte, es de carácter residual y subordinada respecto de la atribución que radica en cabeza del Presidente de la República.

(iii) Requisito para que los Ministerios puedan ejercer competencias de regulación es la existencia previa de un contenido o materia legal que pueda ser regulado. Esta materia traza las fronteras dentro de las cuales debe desplegarse la facultad de regulación de los Ministerios que ha de observar también lo establecido en la Legislación y en la Constitución.

(iv) La ley puede establecer que el Gobierno se valdrá para actuar de un determinado Ministerio, al cual se le pueden reconocer, desde luego, funciones reguladoras siempre y cuando tales funciones se ajusten a órdenes normativos del más alto rango.

30. Bajo las características antes señaladas, puede la ley atribuirle a los Ministerios la función de emitir preceptos de orden general sin que por ello se vea reducida en su alcance la facultad reglamentaria puesta en cabeza del Presidente de la República, pues depende de y está subordinada a ella. No obstante, la ley misma en cada caso concreto habrá de determinar el campo dentro del cual se le reconocen a los Ministerios facultades de regulación pues de esta forma se evita vaciar de contenido la Potestad Reglamentaria por manera que la facultad de regulación que le cabe a los Ministerios se ejerza en los términos de la ley y de los Reglamentos emitidos por el Presidente de la República. Así las cosas, **cuando la ley establece que a un determinado Ministerio le correspon-**

de trazar una regulación técnica o especializada en determinado campo, esto debe tener lugar en armonía con la ley y con el Reglamento dictado por el Presidente con fundamento en la cláusula general de competencia que a estos entes les atribuye la Constitución.

Asimismo, la Corte Constitucional ya había manifestado en Sentencia de Constitucionalidad C-917 de 2002 lo siguiente:

“Cuando de manera general la ley atribuye a un Ministerio funciones para expedir reglamentos, debe entenderse, por una parte, que ellas constituyen simplemente una manera de atribuir competencia en razón de la materia. Esto es, para los efectos previstos en la ley, el Gobierno se conforma con la participación del Ministro al que se le ha atribuido la competencia. En segundo lugar, es claro que en la órbita propia de las funciones de cada Ministerio y con subordinación tanto a las directrices del Presidente como a los reglamentos que este, en ejercicio de la Potestad Reglamentaria, haya expedido, pueden también los Ministros expedir reglamentos. Pero en ningún caso estos pueden desplazar a la competencia reglamentaria del Presidente de la República, frente a la cual tienen un carácter residual y subordinado.

“Debe tenerse en cuenta que los Ministerios son órganos dependientes cuya competencias generales están previstas en la ley. La manera como están regulados en la Constitución claramente indica su subordinación al Presidente de la República, de tal modo que no tienen competencias autónomas. Todas las que se les atribuyan deben ejercerlas bajo la dirección del Presidente de la República.

“En los anteriores términos, no resulta inconstitucional que una ley atribuya, de manera directa, a los Ministros del Despacho, competencias para expedir normas de carácter general sobre las materias en ella contenidas, cuando tales normas correspondan a regulaciones de carácter técnico u operativo, dentro de la órbita competencial del respectivo Ministerio, por cuanto, en ese caso, la competencia de regulación tiene el carácter de residual y subordinada respecto de aquella que le corresponde al Presidente de la República en ejercicio de la potestad reglamentaria”.

Teniendo en cuenta la anterior jurisprudencia constitucional, se puede deducir que la remisión expresa por parte del legislador al Ministerio de Trabajo, corresponde al ejercicio de la potestad reglamentaria en el área de su especialidad. Esta especialidad tiene su razón de ser en que el Ministerio de Trabajo tiene por objetivo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales (Decreto número 4108 de 2011).

III. Conclusión

De la anterior línea jurisprudencial, se puede concluir de manera manifiesta que el proyecto de ley tiene por finalidad proteger a la mujer embarazada, reconociendo el fuero de maternidad a la mujer que se encuentra vinculada a través de contrato de prestación de servicios en cumplimiento de la Constitución y del bloque de constitucionalidad, siendo esta finalidad el balance constitucional que se positiviza. Si bien la Corte Constitucional desde los primeros fallos no fue clara en torno a esta protección, lo cierto es que a la fecha, de manera posterior a la Sentencia de Tutela SU-070 de 2011 determinó con claridad que no se requiere probar la existencia de un contrato de trabajo, sino que es suficiente que el accionado no logre desvirtuar

la presunción que recae sobre la mujer embarazada, por el hecho de no prorrogarle el contrato de prestación de servicios.

Es así como el proyecto de ley se fundamenta en la jurisprudencia constitucional de protección de la mujer embarazada en los contratos de prestación de servicios en la normativa que propone, no en reconocer la existencia de un contrato de trabajo, sino en proteger a la mujer embarazada siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y la contratista haya cumplido efectivamente sus obligaciones, pues a esta se le deberá garantizar su renovación.

Aunado a lo anterior, las normas de protección del Código Sustantivo del Trabajo regulan situaciones relacionadas con el contrato de trabajo y no con el contrato de prestación de servicios civil o estatal, razón suficiente para que dicha situación sea regulada en protección de la mujer embarazada y el fuero de maternidad se amplíe, no solo por la jurisprudencia sino por la ley, a los contratos de prestación de servicios. También, es constitucional que la propuesta normativa confiera de manera directa al Ministerio de Trabajo la facultad de reglamentar dicha iniciativa, pues en todo caso, la facultad está subordinada a la potestad reglamentaria del Presidente de la República.

Así las cosas, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el proyecto de ley puede continuar su trámite.

Cordialmente,


LUCY EDREY ACEVEDO MENESES
Jefe Oficina Asesora Jurídica

CARTA DE COMENTARIOS DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA (ANDI) DOCUMENTO PLAN NACIONAL DE DESARROLLO A LA PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 138 DE 2015 SENADO, 200 DE 2015 CÁMARA

por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: Todos por un Nuevo País.

Comentarios a la Ponencia para Segundo debate

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), inspirada en el bien común, en la democracia participativa y en la búsqueda del mayor desarrollo y beneficio social para los colombianos, se permite presentar sus opiniones con respecto a la Ponencia para Segundo debate del Proyecto de ley número 138 de 2015 Senado, 200 de 2015 Cámara, *por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: Todos por un Nuevo País.*

LA ANDI ALERTA SOBRE NUEVAS CONTRIBUCIONES TRIBUTARIAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Si bien la ANDI, reconoce los esfuerzos del Gobierno y del Congreso de la República para expedir un Plan Nacional de Desarrollo en beneficio del país: está preocupada por las nuevas contribuciones fiscales que contempla el articulado, cargas tributarias que impactan en la competitividad del sector productivo colombiano y que desalientan la inversión y el clima de los negocios.

Modificación al cobro de la tasa por utilización de agua. La ponencia para debate en plenarias introduce un artículo que aumenta de 20 mil millones a cerca de 350 mil millones la tasa del agua con cargo a los estratos residenciales 4, 5 y 6 y a los sectores industriales y extractivos. Además, la fórmula propuesta es inadecuada, contraria a la técnica y discriminatoria.

Hoy, la tasa por uso de agua está definida de manera objetiva con base en los factores siguientes: la escasez del recurso (teniendo en cuenta la oferta y la demanda en la cuenca), las necesidades de inversión en la cuenca y las condiciones socioeconómicas del municipio.

Fijar la tarifa directamente por ley en valores absolutos, como está previsto en el proyecto, elimina todo el sustento técnico y económico actual. Ya no se fija como una señal para el que más usa el recurso, porque hay unos valores arbitrarios para unos pocos sectores.

La tasa se convertiría en un instrumento de recaudo muy lejano de la noción de tasa y más cercano a un impuesto.

Por último, buena parte de los recursos recaudados irían al Fonam, esto es, no serían invertidos en la misma cuenca.

La ANDI solicita respetuosamente el retiro del artículo 255 del proyecto de ley.

Incremento de tarifa en Fondos Eléctricos. El costo de la energía también aumentaría de manera significativa, en vista de los recursos previstos para los diferentes fondos de energía. Esto, sin duda alguna, restará competitividad a la industria nacional. La ANDI ha hecho conocer detalladamente al Gobierno que los incrementos en los Fondos de Energía, superan en su conjunto el 243%.

Hoy las tarifas de energía eléctrica para la industria colombiana son comparativamente muy elevadas con respecto a los países de la región y a los países desarrollados. De incrementarse aún más el costo de la energía, se pondría al aparato productivo nacional en desventaja internacional para hacer competitivos los bienes fabricados en el país.

La reciente encuesta de opinión industrial conjunta de la Asociación, refleja una preocupante disminución en la producción y las ventas. Asimismo, la capacidad instalada del país se encuentra en los niveles más bajos en los últimos 12 años. Una medida como la propuesta en el PND, desestimularía a los empresarios a producir en el país.

La ANDI solicita respetuosamente el retiro del artículo 194 del proyecto de ley.

Cotización de los trabajadores independientes. En lo que respecta con la seguridad social, el proyecto de ley contiene una norma muy compleja relacionada con el Ingreso Base de Cotización (IBC), de los trabajadores independientes. Primero señala que dicho IBC no podrá ser inferior al 40% de los ingresos; luego concede facultades al Gobierno para establecer un sistema de presunción de ingresos, e incluye los rentistas de capital cuyos ingresos sean superiores a 15 salarios mínimos mensuales. Además, contempla un sistema de retención muy oneroso para los contratantes. Esta materia, por su repercusión, debería ser objeto de análisis por parte de la Comisión de Expertos que evalúa el Sistema Tributario Colombiano.

La ANDI ha presentado una propuesta alternativa desde el inicio de la discusión del proyecto de ley en el Congreso. Preocupa el alto porcentaje presuntivo de renta de los independientes.

Las incidencias y profundidad en el análisis de medidas de esta naturaleza, que abren la discusión a posibles nuevos gravámenes tributarios, deben darse en el seno de la Comisión de Expertos que creó el Congreso a finales del año pasado.

La ANDI solicita respetuosamente la modificación del artículo 137 del proyecto de ley como lo ha propuesto en el Congreso, o en su defecto, el retiro del mismo.

Otras contribuciones en favor de entes territoriales y entidades públicas:

La ANDI, adicionalmente ha registrado que en el Plan Nacional de Desarrollo se buscan establecer nuevas cargas a las empresas:

i) La creación en el artículo 33, de tasas en favor de algunos municipios, por acceso a áreas de alta congestión, por infraestructura construida para evitar congestión urbana y por contaminación, lo que finalmente repercutirá en aumento en las tarifas de transporte;

ii) El establecimiento en el artículo 36, de un incremento del 100% de la contribución en favor de la Superintendencia de Puertos y Transporte, con efecto en los costos del transporte;

iii) La creación en el artículo 73, de una tasa por el estudio que realizaría el Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud, lo que incrementará los precios de los medicamentos e insumos de la salud.

El año pasado fue aprobada una reforma tributaria que elevó la carga impositiva de los contribuyentes y las empresas, carga que colocó al sector formal de la economía en índices de tributación superiores al 70%.

Si en cada nueva ley aprobada por el Congreso hay nuevos gravámenes, el efecto en la inversión y en la productividad del país será cada vez más negativo.

En conclusión, la ANDI hace un llamado al Congreso de Colombia a que evite aprobar medidas como las descritas, que repercutirán en la dinámica económica y en el crecimiento sostenido del sector productivo del país.

Cordialmente,



Alberto Echavarría Saldarriaga
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos

CONTENIDO

Gaceta número 245 - Martes, 28 de abril de 2015	
CÁMARA DE REPRESENTANTES	
FE DE ERRATAS	
Fe de erratas al texto conciliado al Proyecto de ley número 171 de 2014 Senado, 216 de 2014 Cámara ..	1
CARTA DE COMENTARIOS	
Carta de comentarios del Ministerio de Hacienda y Crédito Público al proyecto de ley número 98 de 2013 Cámara, por medio de la cual se adiciona un artículo al Estatuto Tributario Nacional.....	2
Carta de comentarios del Departamento para la Prosperidad Social al Proyecto de ley número 68 de 2013 Cámara, por medio de la cual se establece el fuero de maternidad a favor de la mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicios.....	3
Carta de comentarios de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi) Documento Plan Nacional de Desarrollo a la ponencia para segundo debate del Proyecto de ley número 138 de 2015 Senado, 200 de 2015 Cámara, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: Todos por un Nuevo País.....	11