

Protección laboral durante la **licencia de maternidad y el periodo de lactancia**

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, profirió el pasado 25 de marzo de 2015 la Sentencia SL 3535, a través de la cual reguló el principio de la protección a la maternidad en los casos específicos de los contratos de trabajo a término fijo.



En esta oportunidad, la Corte analizó la legalidad en la terminación de los contratos de trabajo a término fijo cuando este terminaba, sin autorización del inspector del trabajo, en los casos en que se tratara de mujeres embarazadas, disfrutando su licencia de maternidad o en periodo de lactancia.

En varias ocasiones, la Corte había manifestado que la terminación de un contrato de trabajo a término fijo por vencimiento del plazo establecido, daba lugar a la finalización de la relación laboral sin importar si la trabajadora se encontraba en estado de embarazo o disfrutando la licencia de maternidad, por lo que no se requería autorización del Ministerio del Trabajo.

En este caso, el análisis realizado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuya ponencia estuvo a cargo de los magistrados Elsy del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno, buscó un equilibrio entre la libertad del empleador de convenir los contratos de trabajo por el tiempo que requiriera



de los servicios de los trabajadores, con la protección de los derechos de la madre y del recién nacido.

Por otro lado, cabe mencionar que la Corte Constitucional mediante sentencia SU 070 de 2013, ya había aceptado la posibilidad de la extensión del contrato de trabajo por lo menos durante el periodo de embarazo y los tres meses posteriores al parto, con el ánimo de garantizar un ingreso económico suficiente a la madre, su protección en el Sistema de Seguridad Social y resguardar los derechos del bebé.

En el caso analizado por la Corte Suprema de Justicia, la prórroga del contrato a término fijo en los casos de mujeres en estado de embarazo, no solamente se extiende durante los tres meses después del parto, sino hasta que finalice efectivamente la licencia de lactancia, con lo cual otorga una protección más amplia a las madres y a sus hijos.

Conforme a lo anterior, concluye la Corte que en los casos en que un empleador termine el contrato con una trabajadora en estado de embarazo o que se encuentre en licencia de maternidad o de lactancia, debe entenderse que el contrato permaneció vigente por lo menos por el referido lapso, de manera que procede el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir en ese periodo de tiempo.

Conclusión

A través de la Sentencia SL 3535 de 2015, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia cambia su posición jurisprudencial en el ámbito de los contratos de trabajo a término fijo, estableciendo que la finalización del vínculo por expiración del plazo fijo pactado debe postergarse mientras dure el embarazo de la trabajadora y por el término de la licencia de maternidad y periodo de lactancia, tras el cual, la vinculación termina sin necesidad de requisitos adicionales.

Para consultar la norma puede remitirse al siguiente link:

<http://190.24.134.121/webcsj/Documentos/ComuniCorte/prensa/2015/SL3535-2015.pdf>

Para cualquier información adicional puede comunicarse al teléfono 2860555 Ext. 1069 o a través del correo electrónico: investigaciones@codess.org.co