

**LA LICENCIA DE MATERNIDAD: SOBRECOSTO Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL ADICIONAL DEL EMPLEADOR EN
COLOMBIA PARA EL AÑO 2017**

JULIAN MANUEL GUERRERO RODRIGUEZ

EFRAIN GARCIA VARGAS

JUAN SEBASTIAN LOZANO AGUILAR

MILTON ARIEL ROMERO MANCERA

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA -
UNICOC**

**COLEGIO JURÍDICO Y DE CIENCIAS SOCIALES
BOGOTÁ, D.C.**

2017

**LA LICENCIA DE MATERNIDAD: SOBRECOSTO Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL ADICIONAL DEL EMPLEADOR EN
COLOMBIA PARA EL AÑO 2017**

JULIAN MANUEL GUERRERO RODRIGUEZ

EFRAIN GARCIA VARGAS

JUAN SEBASTIAN LOZANO AGUILAR

MILTON ARIEL ROMERO MANCERA

Monografía como requisito para obtener el título de ABOGADO

ASESOR TEMÁTICO:

Dr. Juan Felipe Acosta Niño

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOS DE COLOMBIA -
UNICOC
COLEGIO JURÍDICO Y DE CIENCIAS SOCIALES
BOGOTÁ, D.C.**

2017

DEDICATORIA

A Dios

Porque entendemos que estamos cumpliendo con el propósito que él tiene para nuestras vidas, y que en su gracia nos llenó de sabiduría para sobrepasar todos los obstáculos que se nos presentaron en esta etapa.

A nuestros familiares.

Por su apoyo incondicional durante este proceso de formación, apoyo que nos permitió en los momentos difíciles, tener nuevas fuerzas para continuar adelante.

A ellos que siempre estuvieron a nuestro lado, recordándonos la importancia de la meta que nos habíamos trazado y que entendieron que ese tiempo que debíamos dejar de compartir con ellos, al final se reflejaría en una nueva oportunidad de vida para todos.

A ellos por su amor y comprensión.

Gracias a ellos, hoy vemos realizado nuestro sueño de convertirnos en profesionales.

AGRADECIMIENTOS

A nuestros maestros

Quienes compartieron sus conocimientos para formar personas con mentalidad y ética profesional, y especialmente damos un profundo agradecimiento al Dr. Juan Felipe Acosta, quien nos prestó su orientación en la elaboración de este trabajo.

A todos ellos gracias por su paciencia y acompañamiento en nuestro proceso de formación.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
HIPÓTESIS	6
MARCOS REFERENCIALES	7
Marco histórico	7
Marco teórico	9
Marco jurídico	11
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	14
Enfoques de la investigación	14
Tipos de investigación	14
Fuentes	15
Técnicas	15
CAPITULO I	16
EVOLUCION NORMATIVA DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD	16
La mujer en Colombia	16
Importancia de la OIT en la creación de la licencia de maternidad	19
Evolución de las leyes que establecieron la licencia de maternidad en Colombia	22
CAPITULO II	27
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADORES EN COLOMBIA	27
La mujer como núcleo esencial de la sociedad	27
Responsabilidad social de los empleadores hacia las trabajadoras en estado de indefensión	29
CAPITULO III	32

SOBRECOSTOS DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA LOS EMPLEADORES..	32
Costo económico de un trabajador en Colombia	32
Costos generales.....	33
Imposiciones a los empleadores en la licencia de maternidad.....	35
Sobrecostos de la licencia de maternidad para los empleadores.....	36
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFIA	40

INTRODUCCIÓN

Las obligaciones que asumen los empleadores en Colombia cuando reconocen una licencia de maternidad a las trabajadoras que se encuentran bajo sus órdenes, están establecidas en el código sustantivo del trabajo y normas que regulan y complementan la seguridad social, que son un compendio de normas dirigidas a regular las relaciones laborales. Esta normatividad laboral surge por la necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en la Constitución, donde se identifica el trabajo como un derecho fundamental. Estas obligaciones derivadas de la licencia de maternidad que le impone el Estado a los empleadores, además de exigirles el cumplimiento de una serie de requisitos para contar con los servicios de una trabajadora, paralelamente les implica asumir costos, que garantiza a las trabajadoras en estado de indefensión de tener pleno goce de los beneficios que les otorga la ley a través de la licencia de maternidad. Esta licencia fue establecida para que las madres tengan el tiempo adecuado que requieren para su recuperación, además, que cuenten con el tiempo suficiente para brindar a los recién nacidos los cuidados necesarios durante sus primeros meses de vida.

El reconocer una licencia de maternidad en Colombia trae unos sobrecostos para los empleadores, los cuales no se encuentran establecidos en el código sustantivo del trabajo y normas que regulan y complementan la seguridad social, sobrecostos que debe asumir el empleador por la obligación de dar cumplimiento de la ley, además de la responsabilidad social que surge de su posición de patrono frente a una trabajadora en estado de indefensión. Identificar estos sobrecostos permite dar un panorama claro sobre las repercusiones económicas y de

productividad que resultan de la licencia de maternidad, las cuales son asumidas en su totalidad por los empleadores.

Como ya se mencionó anteriormente, los empleadores en su relación laboral con las trabajadoras en estado de indefensión asumen una responsabilidad social frente a los fines que persigue un Estado social de derecho. Como resultado de esa responsabilidad, los empleadores asumen sobrecostos, los cuales se establecerán luego de definir cuál ha sido la evolución de la normatividad que actualmente establece la licencia de maternidad, además, cuál es el papel de la trabajadora, del Estado y del empleador frente al reconocimiento del beneficio de la licencia de maternidad que establece la ley en Colombia.

JUSTIFICACIÓN

Se establecerá cuál es el impacto en los empleadores, que actualmente les implica al hacer el reconocimiento de la licencia de maternidad a las trabajadoras en estado de embarazo, se destaca la importancia de brindar a las mujeres trabajadoras un fuero especial para su condición de embarazo, pero es necesario plantear las repercusiones que surgen de este benéfico para los empleadores.

Al igual que la mujer, los empleadores cumplen un papel importante en el desarrollo social al que, sin desconocer la importancia de la licencia de maternidad, cuya finalidad es proteger los derechos de la mujer y de los niños. Existe la obligación de brindarles a los empleadores las garantías necesarias a corto plazo, mediante una normatividad acorde a la responsabilidad que asumen en la licencia, con el fin de evitar que los empleadores en Colombia se vean afectados al tener que asumir sobrecostos derivados de la licencia de maternidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta la normatividad vigente en Colombia, la cual da una protección integral y de estricto cumplimiento por parte de los empleadores a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo y posterior alumbramiento, en referencia al cuidado necesario de sus hijos en los primeros meses de vida, sería viable preguntar:

¿Existe en la licencia de maternidad un sobrecosto y una responsabilidad social adicional para los empleadores en Colombia para el año 2017?

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer la existencia de sobre costos y de responsabilidad social adicional para los empleadores en Colombia para el año 2017 en la licencia de maternidad.

Objetivos Especificos

- Exponer la evolución normativa de la licencia de maternidad en Colombia.
- Identificar la responsabilidad social del empleador frente a una trabajadora en estado de embarazo.
- Determinar los sobre costos que implica para el empleador una licencia de maternidad.

HIPÓTESIS

La licencia de maternidad conlleva sobrecostos que deben ser asumidos por los empleadores, adicional a los sobrecostos y a la *supra* responsabilidad social que la ley les impone, están obligados a garantizar el pleno goce de este beneficio a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo que se encuentran a su cargo. Estos sobrecostos implican afectaciones para los empleadores que se ven reflejados en aspectos económicos por afectación a la productividad.

MARCOS REFERENCIALES

Marco histórico

El proceso de reconocimiento de la licencia de maternidad en Colombia ha pasado por diferentes escenarios a través de los años. Según la revista educación y desarrollo social “La sociedad colombiana, a través del tiempo, permaneció dividida entre las actividades propias de los hombres y las que corresponden a las mujeres. En esta división, el poder siempre fue más asequible para el hombre en todas las esferas: social, económica, política y familiar. De este modo, se opacó generalmente la función de la mujer” (Silva, 2008).

Actualmente en Colombia los derechos de las mujeres tienen cierta prevalencia por su vulnerabilidad, pero esta condición no existía en el siglo pasado, donde como lo cita la autora su condición de mujer exigía que su aporte al desarrollo de la sociedad se ubicara en el aporte que podía realizar en las labores domésticas. A través de los años se evidencio la importancia que tiene la mujer como núcleo esencial de la sociedad, este reconocimiento se dio por la evolución en el pensamiento de la sociedad.

Al identificar la importancia de la mujer se iniciaron diferentes esfuerzos por parte del estado para garantizar la protección de los derechos de las mujeres a través de la conformación de diferentes normas, decretos y leyes. “El fuero de maternidad tiene sus fundamentos en la norma constitucional que pretende evitar que la trabajadora que se encuentre en estado de gravidez sea discriminada por su estado excepcional, es el desarrollo del derecho a la igualdad, que establece

que nadie puede ser tratado de manera diferente por razón de su sexo, raza, religión, lengua u opinión política, y el Estado se compromete a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, brindándole protección a las personas que por su condición económica, física o mental se encontraren en situación de debilidad manifiesta” (Rojas,2003).

A las mujeres trabajadoras se les garantiza su derecho al trabajo, ya que se estableció por parte del estado el reconocimiento que los empleadores debían hacer a las trabajadoras en estado de embarazo de la licencia de maternidad, en la actualidad esta licencia les otorga a las trabajadora 18 semanas remuneradas para que tengan el tiempo requerido para su recuperación y para que brinden a sus recién nacidos los cuidados que requieran, en este reconocimiento surge al mismo tiempo una responsabilidad social para los empleadores, ya que deben asumir el cumplimiento de este beneficio, garantizando a las trabajadoras que se encuentren en licencia contar nuevamente con su puesto de trabajo tras la culminación de las 18 semanas, asumiendo ellos las cargas económicas que se derivan de este reconocimiento.

Marco Teórico

Se discute en la actualidad sobre la importancia del reconocimiento de la licencia de maternidad en Colombia, para la protección de las madres trabajadoras en estado de embarazo, además la relevancia del papel de los empleadores en la protección de este derecho, por la responsabilidad social que conlleva el reconocimiento de la licencia de maternidad.

Se encuentra una tendencia entre los autores que han abordado este tema, donde la gran mayoría consideran, que las mujeres requieren una protección especial por parte del estado y que la normatividad debe estar encaminada a blindar el derecho a recibir el reconocimiento de este beneficio, reconocimiento que además de dar a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo el tiempo suficiente para que brinden a sus recién nacidos los cuidados necesarios en sus primeros meses de vida, también garantiza, dar cumplimiento con la protección de los derechos de los niños.

En la constitución política en sus artículos 43 al 53, se establece y se reconoce el derecho al trabajo, a la igualdad de oportunidades. “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada” (Constitucion,1991). Además, en este articulado ordena dar prevalencia a los derechos de los niños para proteger y garantizar su desarrollo. “La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el

ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores” (Constitucion,1991). Se observa una tendencia proteccionista por parte del estado ya que tanto la mujer como los niños son núcleos esenciales de la sociedad.

En su artículo, la protección por maternidad en el sistema de seguridad colombiano, se hace una relación de la importancia que tiene la licencia de maternidad como garantía a los derechos de las trabajadoras y realiza un resumen histórico del establecimiento de la licencia de maternidad en la ley. (Escobar,2014), de igual manera, otro artículo que mantiene esta tendencia proteccionista hacia las mujeres trabajadoras en estado de embarazo es, FUERO DE MATERNIDAD, Garantía a la estabilidad laboral, en el cual se identifica la importancia que tiene la licencia de maternidad y manifiesta el autor indirectamente, la responsabilidad social de todos los empleadores para garantizar el goce de este derecho a las trabajadoras en estado de indefensión. (Rojas,2003).

Los empleadores cumplen un papel en el desarrollo social de Colombia, ya que contribuyen en el crecimiento de su economía y en la generación de recursos para que las familias colombianas tengan la posibilidad de acceder a los recursos económicos que son necesarios para su supervivencia. Desde el punto de vista que se observe se identifica que la empresa tiene una responsabilidad social que cumplir, y esta responsabilidad va encaminada hacia los diferentes sectores con los que se relaciona, entre ellos las familias. (Anson,2003).

Se discute cual es la importancia de los empleadores en el reconocimiento de la licencia de maternidad como un beneficio otorgado por la normatividad a las mujeres trabajadoras en estado

de embarazo, en este reconocimiento identifican unos costos que se asumen por parte de los empleadores, pero además de la carga económica que asume el empleador, como las prestaciones contempladas en la ley, se identifican unos sobrecostos que se generan para los empleadores por causa su deber de reconocer esta licencia. “Hay otros costos importantes asumidos por el empleador que no están tenidos en cuenta en este cálculo. Corresponden a los relacionados con los ajustes necesarios que se deben hacer dentro de la organización por motivo de la ausencia del trabajador en licencia”. (Bustamante,2017).

Marco jurídico

La constitución política de Colombia ha fijado las bases o puntos de partida para seguir una tendencia en el establecimiento de normas que den protección al derecho fundamental al trabajo para las mujeres, concretamente para el reconocimiento de licencias de maternidad, la carta establece en sus artículos del 43 al 53, fija las bases para garantizar una especial protección a los niños, además garantizar el mínimo vital y la estabilidad laboral a las madres de familia, a través del otorgamiento de las licencias de maternidad.

En vía de dar cumplimiento a estos mandatos se dio la creación de normas, leyes y decretos que regulan esta prestación o beneficio que se les da a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo. Sumado a esto encontramos los esfuerzos realizados por la organización internacional del trabajo - OIT, en la que se fijan parámetros para el establecimiento de normas por medio de convenios que al ser ratificados por Colombia entran a ser parte del bloque de constitucionalidad,

podemos encontrar algunos ejemplos de estos convenios tales como el 158 de 1982 en su artículo 5, el convenio 183 de 2000.

En nuestro ordenamiento jurídico encontramos la siguiente normas leyes y decretos:

Ley 100 de 1993, por medio del cual se creó el sistema de seguridad social integral en el que se contempla el pago como prestación de la licencia de maternidad. Además, en su artículo 166 establece obligaciones para las empresas promotoras de salud, en los beneficios a los que pueden acceder las mujeres en estado de embarazo.

Ley 755 de 2002, en su artículo 1 introduce a la normatividad la llamada ley María, modificando el C.S.T, estableciendo el reconocimiento de 12 semanas remuneradas a las que tiene derecho la madre del recién nacido.

La Ley 823 de 2003 en su artículo 7 establece un subsidio alimentario para las mujeres que se encuentren en estado de embarazo, desempleadas y en desamparo.

Los artículos 236 al 246 del Código Sustantivo del Trabajo, en los que se establecen una licencia de maternidad para las mujeres que se encuentren en época de parto, en caso de aborto y de parto prematuro no viable.

Para finalizar con este compendio de normas que regulan la licencia de maternidad es necesario hacer referencia a la recién aprobada ley 1822 de 2017 en la que se aprobó el incremento en la licencia de maternidad pasando de 14 semanas que se otorgaban inicialmente a 18 semanas.

Tabla 1

Evolución normativa de la licencia de maternidad en Colombia

NORMA	UBICACIÓN	DESCRIPCIÓN
CONSTITUCIÓN POLÍTICA	ART 44 - 53	Fija las bases para garantizar una especial protección a los niños, además, garantizar el mínimo vital y la estabilidad laboral a las madres de familia, a través del otorgamiento de las licencias de maternidad.
CONVENIOS DE LA OTI	158 DE 1982 ART 5 - 183 DE 2000	Los tratados al ser ratificados por Colombia entran a ser parte del bloque de constitucionalidad.
Ley 100 de 1993	Art 166	Mediante el cual se creó el sistema de seguridad social integral en el que se contempla el pago como prestación de la licencia de maternidad. Además, en su artículo 166 establece obligaciones para las EPS en los beneficios a los que pueden acceder las mujeres en estado de embarazo.
Ley 755 de 2002	Art 1	Introduce a la normatividad la llamada ley María, modificando el C.S.T, estableciendo las 12 semanas remuneradas a que tiene derecho la madre del recién nacido y establece el tiempo de licencia también para el padre de su hijo
La Ley 823 de 2003	Art 7	Establece un subsidio alimentario para las mujeres que se encuentren en estado de embarazo, que se encuentren desempleadas o en evidente desamparo
C.S.T.	ATR 236 – 246	Establecen una licencia de maternidad para las mujeres que se encuentren en época de parto, en caso de aborto y de parto prematuro no viable.
Ley 822 de 2017	Art 1 – 2	Se aprobó el incremento en la licencia de maternidad pasando de 14 semanas que se otorgaban inicialmente a 18 semanas.

Descripción cronológica de la normatividad. (Elaboración Propia)

METODOLOGÍA

Enfoques de la investigación

El método utilizado para el desarrollo de esta investigación se realiza desde dos puntos de vista, el primero enfocado hacia una investigación jurídica, por las obligaciones que se les impone a los empleadores, al estar obligados a dar cumplimiento a las exigencias establecidas por el Estado, con el fin de garantizar el pleno goce del derecho que tienen las mujeres trabajadoras cuando se encuentran en estado de gravidez a reconocerles una licencia de maternidad. Además, abordaremos esta investigación desde un punto de vista sociológico, cuando en el reconocimiento de la licencia de maternidad, el empleador debe asumir una responsabilidad social para cumplir con los propósitos del estado y garantizar una estabilidad laboral reforzada a las trabajadoras en estado de indefensión que se encuentran a su cargo mediante un vínculo laboral.

Tipos de investigación

Se realizará una **investigación explicativa**, ya que se identifica cuáles son los sobrecostos que asumen los empleadores al cumplir con su deber de reconocer a la trabajadora la licencia de maternidad y la importancia social que con lleva dicho reconocimiento, sin desconocer que la mujer es un núcleo esencial de la sociedad y en consecuencia deben garantizárseles la protección de sus derechos laborales.

Fuentes

Para el desarrollo de este trabajo se remitirá a la búsqueda de **Fuentes Secundarias**, con el fin de establecer las tendencias de autores y que sus escritos estén enfocados a hablar de la licencia de maternidad, logrando así establecer bases sólidas para dar respuesta al problema jurídico del proyecto de investigación.

Técnicas

Se desarrollará realizando un análisis del contenido de los textos ya existentes, tales como artículos, normatividad, Constitución y tendencia jurisprudencial. Además, se identificará la evolución sobre el papel de la mujer en la sociedad, y la responsabilidad social que tienen los empleadores en la protección de sus derechos.

CAPITULO I

EVOLUCION NORMATIVA DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

Este capítulo describe el papel que ha ocupado la mujer en la sociedad colombiana a través de los años, se hace esta reseña con el fin de identificar las razones por las que la normatividad colombiana ha desarrollado una tendencia proteccionista hacia la mujer, buscando blindar de manera especial sus derechos dentro de nuestra sociedad. Además, se hará una presentación sobre la evolución normativa de la licencia de maternidad en Colombia. Las bases protectoras a la mujer trabajadora en estado de embarazo han establecido reconocer algunos preceptos, recomendaciones y tendencias por parte de la OIT. Estas recomendaciones han desarrollado la protección al derecho al trabajo, entendido como un derecho fundamental, que permite el sostenimiento y evolución de la sociedad.

La mujer en Colombia

Según la revista educación y desarrollo social “La sociedad colombiana, a través del tiempo, permaneció dividida entre las actividades propias de los hombres y las que corresponden a las mujeres. En esta división, el poder siempre fue más asequible para el hombre en todas las esferas: social, económica, política y familiar. De este modo, se opacó generalmente la función de la mujer”(Silva, 2008). Aún en el siglo XX, la autora describe un claro panorama sobre el papel que durante mucho tiempo ocupó la mujer dentro la sociedad colombiana, el cual se enfocaba a realizar las tareas domésticas y dejando la participación en su entorno social a cargo

de los hombres, todos sus derechos y obligaciones eran representados por su padre, o en caso de cumplir la mayoría de edad y contraer nupcias, dicha representación pasaba a estar a cargo de su cónyuge. Es importante resaltar que la mujer no tenía derecho a ejercer el voto ni a tener ningún tipo de participación en política, solo hasta 1957 este derecho a participar en la democracia le fue otorgado a la mujer a través de un plebiscito, esto permitió que se empezaran a generar una serie de políticas por parte del Estado, encaminadas a generar los espacios para que las mujeres pudieran acceder a la educación, lo cual fue de gran importancia para ellas, ya que con estos procesos de formación pudieron empezar a transformar sus ideas y a buscar espacios de participación en política y en la economía del país accediendo a ser parte de la mano de obra de las empresas.

Esta realidad se ve reflejada en nuestro presente en todo el mundo, el artículo igualdad y diversidad de la OIT manifiesta que: “A nivel mundial, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es de 50 por ciento, frente a 77 por ciento para los hombres” (Olney, 2015), este proceso de reconocimiento de derechos requirió varias décadas de evolución que trajo como resultado el reconocimiento de la mujer, ya no como un individuo pasivo, si no completamente activo que realiza aportes en el campo laboral para el desarrollo de la sociedad.

A partir de la Constitución del 1991 se empieza a generar una importante tendencia en nuestro ordenamiento jurídico por avanzar con mayor rapidez en el desarrollo normativo para dar una protección especial a las mujeres en su condición de trabajadoras, por ello “Es indudable que con la expedición de la Constitución de 1991 el derecho laboral ha adquirido un rango superior al que

tenía anteriormente. Esto se debe a que se considera al Estado colombiano como Estado Social de Derecho, a la especial protección que goza el trabajo por parte del Estado, a la consagración como derecho fundamental, a las garantías exclusivas establecidas en el artículo 53 de la Carta, al establecimiento de la tutela como mecanismo para evitar la violación de derechos fundamentales, entre otras” (Rojas, 2003). Según el DANE, actualmente en Colombia habitan 29.953.862 millones de mujeres, de las cuales durante el trimestre móvil de marzo – mayo la tasa de ocupación en el mercado laboral fue del 47.8%. En este campo se han logrado importantes avances, ya que la mujer en la actualidad hace parte de un gran porcentaje de la fuerza de trabajo de las empresas, se observa con asombro la forma responsable como el juez constitucional ha abordado el tema de la protección de los derechos constitucionales de todas las personas, asumiendo una posición humanista como se observa en la tutela T-406 del 92. “El juez, en el Estado social de derecho también es un portador de la visión institucional del interés general. El juez, al poner en relación la Constitución -sus principios y sus normas- con la ley y con los hechos hace uso de una discrecionalidad interpretativa que necesariamente delimita el sentido político de los textos constitucionales. En este sentido la legislación y la decisión judicial son ambos procesos de creación de derecho” (Corte Constitucional, 1992). Entendiendo que el derecho al trabajo es un derecho que se encuentra consagrado como derecho fundamental en la Constitución Política y reconociendo que la mujer por su condición de vulnerabilidad requiere una protección especial por parte del Estado.

Todo lo mencionado muestra como a través del aporte por parte del estado, generando mecanismos para garantizar los derechos a las mujeres, del aporte de los empleadores generando los espacios para que ellas tengan oportunidad de obtener un empleo y de diferentes sectores, han

logrado generar cambios en el pensamiento social acerca del lugar que deben ocupar las mujeres en la sociedad, ya que también tienen la capacidad de realizar aportes en áreas de investigación, representación política, desarrollo en la educación entre otros y se resalta que la mujer de manera directa e indirecta se ha convertido en el núcleo esencial del desarrollo de la sociedad.

Importancia de la OIT en la creación de la licencia de maternidad

En distintas disposiciones “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres” (OIT, 1996). Este organismo especializado se ha encargado de fijar bases para que los países adscritos y que deseen ratificar los convenios o recomendaciones sobre la protección de la maternidad como el C-183 o la R-191, desarrollados con el fin de establecer bases para que los países desarrollen políticas y normatividad tendiente a reforzar la protección al trabajo y especialmente la protección a la maternidad. Algunos convenios que han sido ratificados, aunque no hablen directamente de la protección a la maternidad como el C-003, también fijan bases para dar una protección a la mujer, como el convenio C-111 aprobado en Colombia por la Ley 22 de 1967 sobre la discriminación laboral o el C-019 que habla sobre la igualdad de trato.

Antes de hablar de la protección de la licencia de maternidad, se resalta que la OIT ha realizado grandes esfuerzos para que exista igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, estableciendo que dichas desigualdades se generan por diferentes razones tales como el sexo, el color de piel, la etnia o las creencias religiosas. Para las mujeres uno de los retos más difíciles de enfrentar, es la discriminación por razones de sexo. “En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo” (OIT, 1996), por esta razón el Estado se ha visto en la obligación de generar mecanismos de protección, los cuales deben ser mayores cuando ellas por razón de su estado de embarazo, son más vulnerables a ser expuestas a tratos discriminatorios por parte de sus empleadores.

La OIT se pronunció acerca de la protección de la maternidad. “La Constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia”(OIT, 1996), por esta razón esta agencia especializada de las naciones unidas, ha desarrollado algunas recomendaciones y convenios encaminados a la protección de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo:

Tabla 2

Convenios y recomendaciones de la OIT para la protección de la maternidad

TIPO	AÑO	ESTADO
------	-----	--------

<i>Convenio C003</i>	1919	Situación provisoria
<i>Recomendación R012</i>	1921	Retirado
<i>Recomendación R095</i>	1952	Recomendación reemplazada
<i>Convenio C103</i>	1952	Superado
<i>Recomendación R191</i>	2000	Actualizado
<i>Convenio C183</i>	2000	Actualizado

Evolución cronológica. (Elaboración propia)

En Colombia han sido ratificados 61 convenios de la OIT, de los cuales 55 convenios se encuentran en vigor y 6 han sido denunciados, gracias a estas ratificaciones en Colombia se han hecho grandes avances en la protección de estos derechos laborales.

Tabla 3

Convenios ratificados por Colombia

DESCRIPCIÓN	No de convenios ratificados
Libertad Sindical, Negociación Colectiva y relaciones de trabajo	5
Trabajo forzoso	2
Eliminación de trabajo infantil, y protección de los niños y de los menores	3
Igualdad de oportunidades y de trato	2
Consulta tripartita	1
Administración e inspección del trabajo	3
Política y promoción de empleo	3
Salarios	3
Tiempo de trabajo	8
Seguridad y salud en el trabajo	7

Seguridad social	6
Protección de la maternidad	1
Trabajadores migrantes	1
Gente de mar	5
Pueblos indígenas y triviales	2
Categorías específicas sobre trabajadores	1
Convenios sobre los artículos finales	2

Áreas de aplicación en las relaciones laborales. (Elaboración propia)

La función que cumple la OIT en el establecimiento de parámetros para mejorar las relaciones laborales y garantizar tanto a trabajadores como empleadores las garantías necesarias para desarrollar sus actividades laborales, son de vital importancia para el desarrollo del derecho laboral.

Evolución de las leyes que establecieron la licencia de maternidad en Colombia

El fuero de maternidad fue desarrollado por parte del Estado, en busca de brindar a las mujeres en estado de embarazo y que se encuentre desempeñando alguna labor dependiente o independiente, una protección adecuada para que pueda dar los cuidados necesarios a los recién nacidos, este tipo de medidas han dado a las mujeres, a través de la licencia de maternidad, un fuero laboral. Estas medidas han sido consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en diferentes leyes y decretos, (ver tabla 1) que establecen actualmente todas las obligaciones a las que se deben acoger tanto las entidades promotoras de salud, como los empleadores y las trabajadoras.

Esta evolución se enmarca desde el año de 1938, cuando se expidió la ley 53 y el decreto reglamentario del mismo año 1632, normas con las que se establecen bases ante la necesidad de

regular la protección de la licencia de maternidad, ya que esta ley determinando que licencia de maternidad debía ser remunerada y el tiempo que se debía otorgar a la trabajadora en estado de embarazo era de 8 semanas.

Posteriormente con el decreto 1390 de 1943, se estableció en el artículo 3 que las trabajadoras en estado de embarazo tenían derecho a contar con la atención hospitalaria y prestación de servicios médicos durante el parto. En 1950 se logra un importante avance en la evolución jurídica de la licencia de maternidad con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo el cual se dio por medio del decreto 2363 de 1950 y en virtud del Estado de sitio promulgado por el decreto extraordinario número 3518 de 1949, en este código en el artículo 238 se ratifica además del descanso remunerado en época de parto para la mujer trabajadora en estado de embarazo, la protección a los menores y consagra también la prohibición a que las trabajadoras en estado de embarazo puedan ser despedidas por sus empleadores en el artículo 241.

Además, en el artículo 238 se ratifica la licencia de maternidad con una duración de 8 semanas, tiempo en el cual el empleador debe guardar su puesto de trabajo y debe proveerle los pagos correspondientes a su salario y prestaciones sociales por concepto de descanso remunerado, adicional a estas medidas, también se ordena al empleador realizar el pago de 60 días de salario cuando por razones de su estado de maternidad sea despedida la trabajadora, obligando también a reconocerle todas las acreencias laborales a las que haya lugar.

Después de algún tiempo se realizaron unas importantes reformas en Colombia, una de ellas se dio en la expedición de la ley 50 de 1990, esta ley en su artículo 34 modificó el artículo 236 del

código sustantivo del trabajo y aumentó el tiempo de licencia de 8 semanas a 12 semanas. Además, “esta ley permitió a la madre que de manera voluntaria pudiera ceder al padre una semana de su licencia, e hizo extensivo este beneficio de 12 semanas a la madre adoptante de un menor de 7 años y también al padre cuando el careciera de cónyuge o compañera permanente.” (Ley N 50,1990).

Cuando se expide la Constitución Política de 1991, que como se reconoce fue diseñada en búsqueda de la conformación de un Estado social de derecho, que planteaba la prioridad de desarrollar un Estado con diferentes mecanismos de participación, así como la importancia de crear a través de sus instituciones todas las condiciones necesarias para garantizar la protección de los derechos fundamentales a sus ciudadanos un ejemplo de esta tendencia se ordenó en el artículo 43 que “La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada” (Constitución,1991). Se resalta el artículo 44 que determina que los niños por su condición requieren de una protección especial y el artículo 50 en el que se determina que todos tienen derecho a que el Estado le garantice un mínimo vital para su subsistencia contando con una estabilidad laboral.

En 1993 se crea la ley 100 con la cual se creó el sistema de seguridad social integral, con ello se contempla el pago como prestación de la licencia de maternidad y esta ley en su artículo 166 establece obligaciones a las empresas promotoras de salud mediante requisitos que deben ser cumplidos tanto por empleadores como por trabajadoras para acceder a los beneficios de la

licencia de maternidad. Posteriormente mediante el Decreto 1804 de 1999 en su artículo 21 “establece que para que las empresas promotoras de salud puedan reconocer la licencia deben cumplirse con unos requisitos que radican en el cumplimiento de los aportes que por ley deben realizarse a sistema.” (Decreto N 1804,1999).

El gobierno mediante el Decreto 047 de año 2000 en su artículo 3, agregó otro requisito a la licencia de maternidad, exigiendo que para que las beneficiarias pudieran acceder a la licencia de maternidad debían cumplir oportunamente con los aportes al sistema de seguridad durante todo el embarazo. Continuando con la evolución normativa de la licencia de maternidad se llega a la Ley 755 del año 2002, mediante esta ley se introduce a la normatividad la llamada que, como dato relevante la Ley María, estableció la licencia de paternidad y se consagro que el padre trabajador podía gozar de 8 días de permiso remunerado, con el fin de brindarle un espacio para ayudar a la madre del recién nacido en los cuidados que se requirieran.

Siguiendo en este recorrido encontramos la creación de la ley 823 de 2003, que en su artículo 7, estableció que, “Dentro de los doce meses siguientes a la vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional establecerá un programa de subsidio alimentario para la mujer embarazada que estuviere desempleada o desampara” (Ley N 823,2003).

En el año 2001 fue expedida la ley 1468 con la que se modificaron los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo, el articulo 236 quedo de la siguiente manera “Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso” (Ley N 1468,2011).

Con respecto a lo ordenado anteriormente, se amplía la licencia en dos semanas, además agrega el numeral 7 en el que establece la forma en que la trabajadora puede tomar la licencia de maternidad. En el artículo 239, “mantiene su prohibición al despido de cualquier trabajadora en estado de embarazo, además establece el monto que debe cancelar el empleador por concepto de indemnización e incluye el numeral 4 reforzando la obligación del pago de la licencia de maternidad.” (Ley N 1468,2011).

Por último, se hace referencia a la ley 822 del año 2017, aprobado por el presidente en enero del mismo año y en el cual en sus artículos 1 y 2 fue incrementado el tiempo de la licencia de maternidad de 14 semanas a 18 semanas, demostrando nuevamente la tendencia proteccionista a las mujeres en estado de indefensión.

Sin duda alguna la evolución de todas las leyes que se ha desarrollado en Colombia para el otorgamiento de licencias de maternidad a las futuras madres trabajadoras, tiene un carácter sobreprotector por su misma condición. La revista educación y desarrollo social expuso que “La estabilidad laboral reforzada es una institución ampliamente definida y establecida por la Corte Constitucional, la cual ampara sujetos de especial protección, que debido a su particular situación presentan mayor grado de vulnerabilidad frente a sus compañeros y superiores” (Silva,2017). Por esta razón se debe mencionar que además de toda esta normatividad, también se evidencia que los jueces constitucionales en sus decisiones y en sus criterios orientadores, protegen de manera especial los derechos de las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, el papel de la Corte Constitucional en la protección de los derechos del trabajo ha sido

vital para desarrollar tendencias encaminadas a blindar y a garantizar por su condición de mujer embarazada un fuero laboral reforzado.

CAPITULO II

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADORES EN

COLOMBIA

La razón por la que la mujer es considerada núcleo de la sociedad, para esto se identifica cual es el papel que ocupa. Además, partiendo de esto se establecerá cuál es la responsabilidad social de los empleadores en Colombia frente a la obligación de dar cumplimiento al reconocimiento de todos los beneficios que tienen las trabajadoras a su cargo en estado de embarazo, beneficios que se derivan de la licencia de maternidad.

La mujer como núcleo esencial de la sociedad

Como se mencionó en el capítulo anterior, la mujer fue expuesta durante muchos años a tratos discriminatorios, pero con el desarrollo social adquirió un lugar y un reconocimiento en la sociedad colombiana, todo esto se dio gracias a la evolución en las posturas y el pensamiento de las instituciones que representan al Estado.

Entendiendo también la importancia de los criterios orientadores que la Corte Constitucional ha establecido en la protección de los derechos de las trabajadoras, que, por su condición, requieren

medidas especiales para garantizar el derecho al trabajo. Se establece que el fuero de maternidad se da por la importancia de brindar a las madres trabajadoras, los espacios adecuados donde puedan darle a los recién nacidos los cuidados necesarios para que tengan un desarrollo adecuado.

Se encuentra que, al reconocer este tipo de beneficio como la licencia de maternidad, se busca dar cumplimiento con lo exigido en la Constitución para la protección de los derechos laborales, reconocidos en la carta como un derecho fundamental. También son derechos fundamentales todos los derechos de los niños, por esta razón indirectamente al dar cumplimiento a la imposición que hace el Estado a los empleadores de reconocer a las trabajadoras en estado de embarazo una licencia de maternidad, se cumplen con dos propósitos, el primero, es proteger a las madres garantizándoles como se establece en el artículo 241 del CST, conservar sus puestos de trabajo durante el tiempo que dure la licencia, y el segundo, brindar a los recién nacidos el espacio para que sus madres le den los cuidados que requieren para que puedan desarrollarse adecuadamente.

La sentencia c-543/10 hace referencia que:

... la Constitución de 1991 contempló una amplia protección constitucional a favor de la mujer embarazada, de la madre trabajadora –antes y después del parto– así como de la niñez. Esto, como consecuencia de un conjunto de objetivos sentados de manera expresa en la misma Carta Política, entre los cuales, ocupan lugar preeminente: (i) el logro efectivo de la igualdad entre los géneros (artículo 43 C.P.); (ii) la protección de la vida (artículos 2º, 11,

44); (iii) el amparo de la familia como institución básica de la sociedad (artículos 5° y 42 C. P.); (iv) la garantía de los derechos de la madre en cuanto una manera eficaz para garantizar también la protección de los derechos de las niñas y de los niños, derechos éstos, que por orden del artículo 44 superior deben ampararse de modo prevalente. En esta misma línea de pensamiento, sobresale el mandato contemplado en el artículo 43 superior que ordena al Estado conferir a la mujer durante el embarazo y después del parto, especial asistencia y protección, así como manda otorgarle subsidio alimentario en el caso en que ella se encuentre desempleada o desamparada. (Corte Constitucional, 2010)

Como se establece en esta sentencia uno de los objetivos del Estado es velar por el amparo de la familia como institución básica de la sociedad, ya que la familia es uno de los pilares que garantiza el desarrollo social, razón por la cual, la tendencia jurisprudencial está encaminada para proteger estos derechos de manera simultánea.

Por esta razón es innegable que la mujer por su capacidad única de procrear ocupa un lugar indispensable en la conformación de una familia, a la que la Corte Constitucional define como institución básica de la sociedad, ya que sin ella el desarrollo de la misma no podría darse y en consecuencia, por lógica la sociedad no podría existir. De allí se desprende el papel de la mujer en nuestro entorno social ya que sin ella el resultado sería la extinción de la humanidad. Una sociedad podría mantenerse en el tiempo a través de nuevas generaciones, de allí la mujer

cumple un papel como núcleo esencial de la sociedad, ya que garantiza su evolución y su sostenimiento.

Responsabilidad social de los empleadores hacia las trabajadoras en estado de indefensión

Según Anson “Cualquier empresa consolidada que analicemos desarrolla diversas acciones de responsabilidad social con los principales grupos de interés con quienes se relaciona, como trabajadores, proveedores, clientes y la propia sociedad en sentido amplio” (2007, p.2). Por esta razón, el Estado les otorga diferentes beneficios y desarrolla políticas encaminadas a favorecer los espacios para crear empresa, con el fin de crear a través de ellos nuevas fuentes de empleo, pero además de otorgarles beneficios también les impone diferentes obligaciones.

El marco jurídico colombiano en materia laboral se ha desarrollado a través del código sustantivo del trabajo, su desarrollo se ha dado con el fin de garantizar tanto a empleadores como a trabajadores las condiciones necesarias para que sus relaciones laborales cuenten con unas reglas claras. A pesar de este ideal, se presentan diferentes situaciones en esta contraprestación que finalizan en incumplimientos. Como se mencionó anteriormente, se han blindado los derechos de las trabajadoras que por su estado de embarazo son más susceptibles a sufrir esta clase de tratos diferenciales, ya que su condición implica a los empleadores costos adicionales que deben asumir, además su estado también da como resultado la disminución en la capacidad de las futuras madres para desarrollar sus actividades con la misma normalidad con la que habitualmente las desarrollan.

Y teniendo en cuenta que” La pérdida de productividad asociada con el período de entrenamiento y ajuste o con el período de licencia, si el reemplazo no es tan productivo como la trabajadora en licencia de maternidad.” (Ramírez, 2017). Esto repercute en afectaciones además de económicas en capacidad de producción.

Por otra parte, y dando complemento a lo anterior es preciso tener en cuenta lo expuesto en la revista de derecho en su artículo Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano resaltamos que “Para el enfoque clásico, la responsabilidad de la empresa está en aumentar las utilidades de los propietarios; desde el enfoque estratégico, las obligaciones de la empresa no se limitan a los accionistas, sino que comprenden a un grupo más amplio, los stakeholders; según el enfoque del contrato social, la RSE es un pacto justo entre las instituciones y la sociedad, y la empresa como parte de la sociedad necesita contribuir al bienestar de esta; desde el enfoque virtuoso, la empresa es una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad. El enfoque del triple button line señala que la RSE es la búsqueda de un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente. Para el Global Compact, la RSE se basa en diez principios agrupados en cuatro áreas: derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha anticorrupción” (Ibarra,2014).

Existen diferentes posturas sobre la responsabilidad que tienen las empresas hacia la sociedad, aparentemente esta responsabilidad radicaría en contribuir con su desarrollo económico, pero su responsabilidad va más allá, ya que sin duda alguna la normatividad establece obligaciones hacia sus trabajadores, entre las cuales se encuentra la obligación de brindar oportunidades laborales

para proveer los recursos necesarios para el sostenimiento de las familias que hacen parte de su fuerza de trabajo.

Como se mencionó en el presente capítulo, al ser las mujeres un núcleo esencial de la sociedad por garantizar su desarrollo y sostenimiento, es necesario que las empresas o los empleadores asuman su papel en el cumplimiento de la normatividad vigente, con el fin de generar todas las condiciones para que el proceso de gestación de sus trabajadoras, vayan acompañados de las garantías, y se dé cumplimiento a los fines que persigue el Estado al imponer a los empleadores la obligación de reconocer a sus trabajadoras en estado de embarazo la licencia de maternidad.

CAPITULO III

SOBRECOSTOS DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA LOS EMPLEADORES

Se determinará en este capítulo, cuáles son las obligaciones que la norma vigente impone a los empleadores, sobre los costos que asume el empleador para contar con mano de obra, este tipo de costo se define “Es el costo del tiempo que los trabajadores han invertido en el proceso productivo en forma manual o mecánica y se utiliza para fabricar los productos. Al igual que la materia prima se divide en: mano de obra directa e indirecta. La directa incluye todo el tiempo del trabajo que directamente se aplica a la fabricación física del producto. La indirecta al tiempo invertido en el proceso productivo pero que no se relaciona directamente con los productos, sino que se ayuda.” (Torres,1996). Estos costos por concepto de mano de obra los asume el empleador.

Además, se determinará cuáles son los sobrecostos que, sin estar establecidos en la ley, asume el empleador en el reconocimiento de la licencia de maternidad a las trabajadoras que se encuentren a su cargo en estado de embarazo, todo ello derivado indirectamente de esta contraprestación.

Costo económico de un trabajador en Colombia

El costo que se deriva de la relación de un trabajador con su empleador se encuentra establecido en el código sustantivo del trabajo, la ley 100 y los decretos reglamentarios, estos establecen todas las obligaciones a las que se deben someter los empleadores para contar con los servicios de una persona para el desarrollo de sus actividades comerciales. A continuación, estableceremos cuales son estos costos los cuales se dividen en:

Costos generales

Estos costos se derivan de las obligaciones que debe asumir el empleador, el balance se hizo partiendo del salario mínimo legal mensual vigente SMLMV:

Tabla 3

Costos de los servicios de un trabajador por mes

OBLIGACIÓN	PORCENTAJE	OBSERVACIÓN	COSTO
Salario	Partimos del SMLMV	El que se establezca por la prestación del servicio	\$ 737.717
Parafiscales (caja de compensación – Sena-icbf)	9%	Hasta 4 SMLMV	\$ 66.394

Afiliación a salud	8.5 %	De 4 SMLMMV en adelante pagan 1 % adicional – Mensual	\$ 62.705
Afiliación a pensión	12%	Mensual	\$ 88.526
Auxilio de transporte	11.2%	Hasta 2 SMLMV- Mensual	\$ 83.140
Cesantías	8.33 %	Anual	\$ 68.405
Intereses a las cesantías	1%	Anual	\$ 7.377
Vacaciones	4.17 %	Anual	\$ 30.738
Dotación	5%	hasta 2 SMLMV – Trimestral	\$ 36.885
Prima de servicios	8.33 %	Semestral	\$ 68.405
Pago de riesgos profesionales	Según nivel de riesgo - 0.522 % RIESGO 1	Mensual	\$ 3.850
GRAN TOTAL			\$1.254.142

Descripción de los costos que deben asumir los empleadores en Colombia. (Elaboración propia)

El costo final es de \$1.254.142 de pesos, valor que proviene de la suma de todos los gastos descritos más el salario que debe cancelar el empleador. Además, de lo correspondiente al pago del salario al trabajador, el empleador asume los pagos de parafiscales, seguridad social y prestaciones sociales, dichos porcentajes los establece la ley dando como resultado un total de:

Tabla 4

Costos de los pagos que exige la ley.

OBLIGACION	COSTO
Parafiscales (caja de compensación – Sena - icbf)	\$ 66.394
Afiliación a salud	\$ 62.705
Afiliación a pensión	\$ 88.526
Auxilio de transporte	\$ 83.140
Cesantías	\$ 68.405
Intereses a las cesantías	\$ 7.377
Vacaciones	\$ 30.738
Dotación	\$ 36.885
Prima de servicios	\$ 68.405
Pago de riesgos profesionales	\$ 3.850
GRAN TOTAL	\$ 512.575

Descripción de los costos que deben asumir los trabajadores en Colombia. (Elaboración propia)

Imposiciones a los empleadores en la licencia de maternidad

El reconocimiento de la licencia de maternidad conlleva unos costos adicionales a los que ya se establecieron anteriormente, los cuales debe asumir el empleador cuando contrata los servicios, en este caso de una trabajadora cuando ella durante el tiempo que se encuentre su relación

laboral quede en estado de embarazo. El código sustantivo del trabajo en sus artículos 236 al 246 establece todas las obligaciones que se derivan de la licencia de maternidad para los trabajadores.

Dentro de estas obligaciones se destacan:

- Remuneración durante las 18 semanas que corresponden al tiempo de licencia de maternidad.
- Esta obligación se encuentra a cargo de las entidades prestadoras de salud, habitualmente este pago no se hace por en los tiempos indicados por la ley teniendo que ser asumida esta carga por el empleador, mientras la entidad promotora de salud realiza los respectivos desembolsos.
- Un descanso remunerado durante el tiempo de lactancia que corresponde a dos descansos de 30 minutos cada uno, durante los primeros 6 meses de edad del recién nacido.
- Estos descansos pueden ser más extensos en tiempo y en cantidad si por prescripción médica fuera necesario.
- Por el fuero especial con el que están protegidas las trabajadoras en estado de indefensión, los empleadores no las pueden despedir, salvo los casos que la ley estipule que proceden para prescindir de sus servicios.
- Al finalizar la licencia, deben ser reintegradas al cargo que ocupaban.

Es evidente la protección que se les da a las futuras madres trabajadoras por parte del ordenamiento jurídico, para que se garanticen todas las condiciones que su estado de embarazo exige para su cuidado y el de su hijo. De allí se evidencia aún más la responsabilidad social que

tienen los empleadores en asumir estas cargas que la normatividad le exige, entendiendo que la mujer hace parte esencial del núcleo de la sociedad.

Sobrecostos de la licencia de maternidad para los empleadores

Es preocupante que estas imposiciones pueden tener como efecto colateral la disminución en la adquisición de mano de obra femenina por parte de las empresas, ya que como se identificó los costos normales que asume el empleador ya son considerablemente altos. “La licencia puede reducir el incentivo a emplear mujeres en edad fértil al aumentar su costo de contratación. Esto ocurre incluso si la entidad promotora de salud (EPS) paga la licencia, puesto que existen otros costos relacionados con pérdidas de productividad, necesidad de entrenamiento de los trabajadores sustitutos, etc.” (Ramírez, 2017). Por esta razón es importante establecer cuales son esos sobrecostos que se derivan de la licencia de maternidad.

Cuando la trabajadora entra en periodo de licencia el empleador debe asumir:

- Entregarle los elementos de dotación que el desarrollo de sus funciones le exige, ya que no existe una norma que establezca cual es el valor exacto de estos elementos, el artículo 230 del código sustantivo del trabajo establece que el empleador debe suministrar un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador.
- Realizar las capacitaciones que sean necesarias para que asuma las obligaciones de la persona que se encuentre en la licencia, dicho costo varía según la necesidad que requiera

las funciones desarrolladas en el puesto de trabajo dejado por la trabajadora beneficiaria de la licencia de maternidad.

- Cuando el pago de la licencia no se realice a tiempo por parte de la entidad prestadora de salud, el empleador asume ese pago (el empleador debe realizar el proceso para que sea reembolsado ese dinero, pero no se tiene en cuenta que ese dinero no le genera ningún tipo de rentabilidad mientras que es reembolsado, a pesar de que la obligación recae sobre la entidad prestadora de salud)

En consecuencia, de todas estas obligaciones. “El costo anual adicional por firma de proveer la licencia de maternidad remunerada es de un 6,73% del promedio anual del salario de la mujer. Este costo extra está directamente asociado con proveer la licencia de maternidad y contratar a un trabajador de reemplazo durante el período de licencia” (Ramírez, 2017). Además, se establece que si el costo de un trabajador es de \$ 1.254.142, este valor al reconocer la licencia de maternidad se duplica para el empleador y no solamente se ve reflejado en un costo económico sino también de productividad en sus actividades económicas. El nuevo empleado que se contrata para cumplir las funciones que desarrollaba la trabajadora en licencia, le cuesta al empleador durante las 18 semanas de licencia \$ 5.643.639 de pesos, valor que resulta de multiplicar los 135 días que dura la licencia de maternidad por el costo que ya se estableció con anterioridad que el empleador debe asumir para contar con los servicios de un trabajador, sin tener en cuenta algunos de los costos operacionales que debe realizar para reemplazar a la trabajadora en licencia.

$$\text{Costo trabajador} = \$ 1.253.142 / 30 = \$ 41. 771$$

$$\text{Total licencia} = \$ 41.771 * 135 = \$ 5.643.639$$

CONCLUSIONES

La empresa en Colombia juega un papel importante para su desarrollo económico, y este desarrollo conlleva responsabilidades sociales a los empleadores al tener que brindar oportunidades a las familias, para que puedan acceder a los recursos mínimos necesarios para su supervivencia. Se identifica a la mujer como un núcleo esencial de la familia y de la sociedad, por esto en el desarrollo de los fines del estado la empresa debe cumplir con sus obligaciones de salvaguardar a la mujer como núcleo que permite a una sociedad trascender, desarrollarse y sostenerse a través del tiempo.

Sin restar importancia al papel de la mujer en el desarrollo social y la importancia que tiene el reconocimiento de la licencia de maternidad, se concluye que hacer dicho reconocimiento a las trabajadoras en estado de embarazo, si acarrea sobrecostos para los empleadores en Colombia, sobrecosto que además de afectar su economía, al tener que asumir las prestaciones, el salario, la capacitación y proveerle dotación de la persona que ingresa a cumplir con las funciones durante las 18 semanas de la trabajadora en licencia, también las empresas se ven afectadas en sus áreas de producción y en el normal desarrollo de sus actividades, teniendo en cuenta que el estado de embarazo en una mujer dificulta el normal desarrollo de las actividades que le son asignadas. Por el importante papel que desempeñan los empleadores en el futuro y desarrollo de la sociedad, es necesario diseñar en un corto plazo una normatividad acorde que retribuya los esfuerzos que realizan para garantizar el goce de la licencia de maternidad a las trabajadoras en estado de embarazo que se encuentran a su cargo.

BIBLIOGRAFIA

Ansón, R. (2007). Responsabilidad social de las empresas. *Cuenta y Razón del Pensamiento Actual*, (145), 11-16.

Colombia. Constitución, & Sierra, F. G. (2004). *Constitución política de Colombia*. Editorial Leyer.

Corte Constitucional. (30 de Junio de 2010). DERECHO A GOZAR DE LAS VENTAJAS QUE DERIVAN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD. Bogota D.C., Colombia.

Decreto No 1804. *Diario Oficial 43708 del 17 de septiembre de 1999*, Bogotá D.C, Colombia, 14 de septiembre de 1999.

Escobar, A. M. (2014). La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano . *Ciencias Humanas, Volumen 11*, 91-107.

Guiza, O. E. (2013). Nivel de Proteccion Juridica Laboral a la maternidad en Colombia. *cuaderno de ciencias juridicas y politicas internacional*, 251-272.

Ibarra Padilla, A. M. (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de derecho*, (41).

Ley No 50. *Diario oficial de la Republica de Colombia*, Bogotá D.C, Colombia, 28 de diciembre de 1990.

Ley No 1468. *Diario oficial 48116 de la Republica de Colombia*, Bogotá D.C, Colombia, 30 de junio de 2011.

Ley No 823. *Diario oficial de la Republica de Colombia*, Bogotá D.C, Colombia, 7 de Julio de 2003.