

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo
y lactancia en San Juan de Pasto entre los años 2020 a 2024

Sara Melissa Enriquez Moraleres, Sarha Gabriela López Naztar, y
Melissa Fernanda Rosero Fajardo

Programa de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y humanas, Universidad Cesmag

Nota de los autores

El presente Trabajo de Grado tiene como propósito cumplir el requisito exigido para optar al título de pregrado como abogadas en la Universidad CESAMG.

La correspondencia referente a este trabajo debe dirigirse al Programa de Derecho de la Universidad CESMAG. Correo electrónico: derecho@unicesmag.edu.co

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo
y lactancia en San Juan de Pasto entre los años 2020 a 2024

Sara Melisa Enriquez Moraleres, Sarha Gabriela López Naztar, y
Melissa Fernanda Rosero Fajardo

Programa de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Asesora: Geniferth Miranda Cadena.

17 de marzo de 2026

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, abril de 2026

NOTA DE EXCLUSIÓN

El pensamiento que se expresa en esta monografía de grado es exclusivamente responsabilidad de las autoras y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Dedicatoria

A Dios, fuente inagotable de amor y sabiduría, le dedico este logro con todo mi corazón. A lo largo de este camino, su luz ha sido mi guía, dándome fuerza cuando las dudas intentaban detenerme y sosteniéndome cuando sentía que no podía más. En los momentos de dificultad, cuando el cansancio y la incertidumbre pesaban, su amor me dio la certeza de que todo valía la pena. Ha sido mi refugio, mi fortaleza y la razón por la que hoy puedo mirar atrás y sentir orgullo por cada paso dado.

A mi padre, mi mayor apoyo, mi ejemplo de vida y mi más grande inspiración. Desde que tengo memoria, ha estado a mi lado con su amor inmenso, con su paciencia inagotable y con una dedicación que trasciende las palabras. Cada sacrificio que ha hecho por mí, cada consejo y cada gesto de cariño han sido la base sobre la que he construido este sueño. Su esfuerzo y entrega han sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante, incluso cuando las cosas parecían difíciles. Todo lo que soy y todo lo que he logrado tiene su esencia, porque sin él, este camino habría sido distinto. Más que un padre, ha sido un compañero incondicional, un guía silencioso y el motivo por el que nunca he sentido miedo de soñar en grande.

A Melissa y Steven, que comenzaron siendo compañeros de universidad y terminaron convirtiéndose en parte fundamental de mi vida. Juntos hemos compartido más que clases y trabajos; hemos construido una amistad basada en el apoyo mutuo, la confianza y la certeza de que nunca estábamos solos en esta travesía. Con ustedes aprendí que el esfuerzo compartido es más llevadero y que las largas noches de estudio se vuelven más amenas con una conversación sincera o una risa inesperada. Cada reto, cada logro y cada obstáculo superado se sienten más significativos

porque fueron vividos con ustedes. Más que compañeros, son familia en este camino, y cada uno de nuestros recuerdos quedará grabado en mi corazón como una parte esencial de esta etapa.

A cada uno de ustedes, les dedico este trabajo con toda la emoción que conlleva haber llegado hasta aquí. Es el fruto de noches en vela, de sacrificios, de aprendizajes y, sobre todo, de sueños cumplidos. Que cada palabra escrita aquí refleje la pasión, la perseverancia y el amor con los que ha sido construido.

Sarha Gabriela López Naztar.

En primer lugar, a Jehová Dios, porque sin Él nada hubiera sido posible. Porque ha sido mi guía, mi fortaleza y quien, con su inmenso amor estoy completamente segura de que ha puesto en mi camino a personas maravillosas que han sido mi apoyo en este proceso.

También a mi mamá, mi abuela y mi tía, quienes han sido mi refugio, mi aliento y mi motor, que desde el inicio han creído en mí, brindándome todo su amor, su confianza, su esfuerzo, sacrificio y han estado presentes apoyándome tanto emocional como económicamente, lo cual han sido fundamental para que hoy esté aquí, por ser mi mayor ejemplo de lucha y perseverancia.

A mi tío, quien, a pesar de la distancia, siempre me ha hecho sentir su apoyo, su cariño y su disposición para ayudarme en cada paso que doy, que en cada forma en la que ha llegado, tiene mucho significado para mí y hoy en día agradezco a Dios que pueda estar cerca para presenciar otro escalón en mi vida.

A mi abuelo, que, aunque hoy ya no se encuentre con nosotros, su ausencia no borra el cariño ni el apoyo que siempre me brindó. Aunque no pudo acompañarme en este proceso, sé que, de haber estado presente, habría estado orgulloso y feliz por este logro, me habría brindado su apoyo y su amor incondicional, como siempre lo hizo.

A mi perrita, que, aunque tampoco está conmigo, fue una fiel compañía en las noches de desvelo, en cada momento de esfuerzo, dedicación y largas jornadas de estudio. Su compañía hizo de este camino algo más llevadero, y su recuerdo siempre tendrá un lugar especial en mi corazón. A mis dos grandes compañeros de la universidad, con quienes compartí más que estudios, risas, lágrimas, preocupaciones, alegrías, desafíos y triunfos. Por estar ahí en los momentos difíciles, por ser un apoyo en esta etapa de mi vida, un buen grupo de trabajo y una buena compañía fuera de las instalaciones de nuestra universidad.

A mi esposo, que aun cuando nuestra historia está comenzando ha sido mi compañero en cada paso, por su amor, su paciencia y su constante apoyo emocional, económico y protector. Por caminar a mi lado y ser un pilar fundamental en mi vida y por construir juntos un futuro lleno de sueños. Y finalmente e igual de importante a nuestro pequeño bebé, que ha sido una fuente inmensa de motivación. Por él, por mi esposo y por todo lo que juntos construiremos, sigo adelante con más fuerza y determinación. A todos ustedes, con todo mi amor y gratitud que no se puede expresar en palabras.

Melissa Fernanda Rosero Fajardo

Hoy reconozco a Dios por permitirme estar aquí un día más con vida, en donde, a pesar de las luchas del diario vivir, Él me ha sostenido y me mantiene de pie. Sin Él en mi vida nada de esto hubiera podido ser posible; ha sido mi guía día a día y mi luz en cada noche oscura, donde la meta parecía estar cada vez más lejos. Él es el dueño de este triunfo, de mi sabiduría y mis capacidades.

A mi bello ser de luz, mi madre, quien hace poco partió de este mundo para trascender a un plano hasta hoy un tanto inexplicable; a ella dediqué, dedico y dedicaré todos mis logros. Es ella quien con amor, calidez y luz me sostuvo día a día por 25 años; es mi mayor ejemplo de valentía, perseverancia, amor incondicional y lucha. Sin sus consejos, sus abrazos, sus palabras de aliento y su bella sonrisa que me motivó a no rendirme, llegar aquí hubiera sido imposible. Sé que estarías aquí viéndome con tus ojos llenos de alegría; sé que tu corazón latiría más fuerte de la emoción al ver a tu niña bonita a punto de cumplir uno de sus sueños. Mamá, aunque no te puedo ver, sé que estás presente siempre y sé que hoy no es la excepción. Esto no es solo mío, es nuestro, y hoy lo resumo en nuestra frase favorita: estar siempre, estar.

A mi padre, quien con su amor incondicional ha luchado día a día por verme feliz, quien cada madrugada, sin reproche alguno, se levanta antes que todos para salir a trabajar; ese hombre que me enseñó desde niña la importancia de la responsabilidad, la dedicación, la perseverancia y la nobleza. Hoy todos tus esfuerzos se reflejan aquí.

A mi pareja, quien ha caminado conmigo en momentos difíciles y quien, a pesar de lo turbio del camino, no se rindió y permanece aquí, mostrándome que el amor puede ser más fuerte que cualquier dificultad. Hoy es un día especial y feliz, y me honra poder compartirlo contigo.

Finalmente, nombro a mi bebé, quien aún desde el vientre me devolvió el motivo para seguir adelante, la fuerza para no rendirme y la alegría para disfrutar momentos como este, enseñándome que no todo es oscuridad y llegando a mi vida para llenarla de luz y sentido.

A cada uno de ustedes dedico con amor este logro que hoy deja de ser solo un sueño. Mi perseverancia y mi sacrificio fueron noches largas, días llenos de estrés, pero también días llenos de aprendizaje y sueños, sueños que, como este, se han vuelto realidad. Que este sea solo el comienzo de una etapa llena de apoyo, amor y felicidad compartida.

Sara Melisa Enriquez Morales

Agradecimientos

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su luz ha iluminado mi entendimiento y me ha dado la perseverancia necesaria para culminar esta etapa tan importante de mi formación profesional.

A mi familia, mi más sincero y eterno reconocimiento. Gracias por su amor incondicional, su paciencia infinita y por ser el pilar fundamental que me sostuvo en los momentos de mayor desafío. Este logro no habría sido posible sin su confianza y su invaluable apoyo, que me impulsaron siempre a seguir adelante.

A la Universidad CESMAG, mi alma máter, por brindarme un espacio de aprendizaje y crecimiento, no solo académico sino también personal. Llevaré con orgullo los valores y conocimientos adquiridos en sus aulas.

Deseo extender un agradecimiento muy especial a mi asesora, la profesora Jennifer Miranda, por su excelente dirección, su paciencia y su invaluable orientación. Sus conocimientos, su rigurosidad académica y sus oportunos consejos fueron esenciales para darle forma y sustento a esta investigación. Gracias por creer en este proyecto y por compartir su sabiduría con tanta generosidad.

A mis compañeras de monografía jurídica, por compartir este camino de retos y aprendizajes. Pero, de manera muy especial, quiero agradecer a Melissa Fernanda Rosero. Más que una compañera, has sido una amiga incondicional. Tu compromiso, tu dedicación y tu apoyo constante fueron fundamentales para mí, no solo en la elaboración de este trabajo, sino a lo largo de todos estos años de carrera. Gracias por tu amistad sincera y por hacer de este viaje una experiencia inolvidable.

A todos ustedes, gracias infinitas.

Sarha Gabriela López Nastar

La culminación de esta etapa representa no solo un logro académico, sino el resultado de un proceso sostenido por la fe, el amor y el acompañamiento constante de quienes han hecho parte de mi vida.

Agradezco a Jehová Dios por concederme la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para culminar esta etapa. Su guía ha sido fundamental en cada meta alcanzada.

Expreso mi profunda gratitud a mi familia, especialmente a mi mamá, mi abuela y mi tía, quienes han sido el soporte permanente en mi formación personal y profesional. haciendo posible que este proyecto se materializara.

A mi tío, por su presencia constante a pesar de la distancia y por su disposición generosa para acompañarme en cada paso importante de mi vida.

Honro la memoria de mi abuelo, cuyo ejemplo y cariño dejaron una huella imborrable en mi corazón. Aunque no estuvo físicamente en este proceso, su legado de amor y apoyo permanece permanente.

A mis compañeros de universidad, con quienes compartí experiencias académicas y personales que enriquecieron esta etapa.

A mi esposo, por su comprensión, paciencia y respaldo incondicional. Su acompañamiento ha sido un apoyo fundamental durante el desarrollo de esta investigación.

A nuestro hijo, quien se ha convertido en la mayor motivación para proyectar nuevos sueños y continuar avanzando con dedicación hacia el futuro.

De manera especial, agradezco a mi profesora asesora por su orientación académica rigurosa, sus valiosas observaciones y su compromiso, los cuales fueron determinantes en la construcción de este trabajo.

Asimismo, expreso mi reconocimiento a las profesoras jurados, cuyas apreciaciones críticas y recomendaciones contribuyeron significativamente al fortalecimiento del presente estudio. Finalmente, agradezco a la universidad CESMAG por brindarme los espacios, herramientas y formación necesarios para mi crecimiento profesional y humano.

Agradecida profundamente con todos ustedes por haber sido parte esencial de este logro tan importante y valioso para mí, hoy cierro esta etapa con la certeza de que ningún sueño se alcanza en soledad.

Melissa Fernanda Rosero Fajardo

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa. En medio de las dificultades y los desafíos que se presentaron a lo largo del camino, ha sido mi guía constante y mi luz en los momentos de incertidumbre. A Él encomiendo este logro, pues sin su presencia nada de esto habría sido posible.

A mi madre, quien aunque ya no me acompaña físicamente, sigue siendo mi mayor inspiración. Su amor, sus enseñanzas y su ejemplo de valentía y perseverancia fueron el motor que me impulsó a no rendirme. Este logro también le pertenece, porque en cada paso que doy están sembradas sus palabras, su fuerza y su fe en mí.

A mi padre, por su esfuerzo incansable, por su apoyo incondicional y por enseñarme con su ejemplo el valor de la responsabilidad, la dedicación y la constancia. Gracias por creer en mí y por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mi pareja, por su compañía, paciencia y respaldo durante este proceso. Gracias por sostenerme en los momentos difíciles y por recordarme, incluso cuando dudé, que era capaz de alcanzar esta meta.

A mi hijo, quien desde el vientre se convirtió en mi mayor motivación para seguir adelante. Su llegada llenó de luz este proceso y me dio nuevas razones para perseverar y soñar en grande.

De manera especial, expreso mi agradecimiento a mi asesora de tesis por su orientación, disposición y acompañamiento académico a lo largo de esta investigación. Su guía fue fundamental para el desarrollo y culminación de este trabajo.

A los jurados, por su tiempo, lectura crítica y valiosos aportes que enriquecieron esta investigación y contribuyeron a fortalecer su contenido.

Finalmente, agradezco a la Universidad CESMAG por brindarme la formación académica, los espacios de aprendizaje y las herramientas necesarias para crecer profesional y personalmente. Esta institución ha sido el escenario donde consolidé conocimientos, valores y sueños que hoy se materializan en este logro.

A todos ustedes, gracias por ser parte esencial de este camino.

Sara Melissa Enriquez Morales

Contenido

| | |
|--|----|
| Listas Especiales..... | 13 |
| Glosario | 15 |
| Introducción | 21 |
| 1 Problema de Investigación..... | 24 |
| 1.1 Objeto o tema de estudio | 24 |
| 1.2 Línea de investigación | 24 |
| 1.3 Planteamiento o descripción del problema..... | 24 |
| 1.4 Formulación del problema | 26 |
| 1.5 Objetivos | 26 |
| 1.5.1 Objetivo general | 26 |
| 1.5.2 Objetivos específicos..... | 26 |
| 1.6 Justificación | 27 |
| 2 Marco referencial..... | 28 |
| 2.1 Antecedentes | 28 |
| 2.1.1 Referente investigativo | 28 |
| 2.1.2 Referente jurisprudencial..... | 30 |
| 2.2 Marco teórico | 34 |
| 3 Metodología | 38 |
| 3.1 Tipo de investigación | 38 |
| 3.2 Enfoque | 39 |
| 3.3 Métodos de recolección de datos | 39 |
| 3.3.1 Limitaciones. | 39 |
| 4 Análisis de resultados..... | 40 |
| 4.1 Primer capítulo: "Protección Jurídico-Laboral de la Maternidad en Colombia: Un Enfoque Normativo" | 40 |
| 4.1.1 Fundamentos constitucionales de la protección a la maternidad | 40 |
| 4.1.2 Desarrollo normativo en el ámbito laboral | 41 |
| 4.1.3 La Ley 2043 de 2020 | 42 |
| 4.1.4 La Ley 2039 de 2020: refuerzo del reconocimiento | 43 |
| 4.1.5 La Ley 2306 de 2023: ampliación del permiso de lactancia..... | 44 |
| 4.1.6 Actualizaciones normativas 2024-2025..... | 44 |

| | | |
|--------|---|----|
| 4.1.7 | Normativa aplicable específicamente a la judicatura | 45 |
| 4.1.8 | Normativa internacional aplicable (bloque de constitucionalidad) | 46 |
| 4.2 | Segundo capítulo: "La Judicatura Remunerada y Ad Honorem Frente a los Derechos Laborales de Mujeres Gestantes y Lactantes" | 48 |
| 4.2.1 | La maternidad como experiencia integral: fundamento de la protección jurídica 48 | |
| 4.2.2 | Dimensión biológica de la maternidad | 49 |
| 4.2.3 | Dimensión emocional y vincular | 49 |
| 4.2.4 | Dimensión social y jurídica | 49 |
| 4.2.5 | La judicatura como requisito de grado: naturaleza jurídica y modalidades..... | 50 |
| 4.2.6 | Análisis comparativo: judicatura remunerada vs. ad honorem..... | 52 |
| 4.2.7 | La jurisprudencia constitucional de 2025 y su impacto en la judicatura | 55 |
| 4.2.8 | Ampliación del permiso de lactancia..... | 55 |
| 4.2.9 | Hallazgos de la investigación empírica | 56 |
| 4.2.10 | Triangulación de perspectivas | 57 |
| 4.3 | Síntesis del capítulo | 58 |
| 4.4 | Tercer capítulo: "Estrategias para Garantizar Derechos Laborales de Mujeres Gestantes y Lactantes en la Judicatura Ad Honorem" | 59 |
| 5 | Conclusiones | 72 |
| 2. | Recomendaciones | 74 |
| 6 | Referencias | 76 |
| 7 | Anexos | 79 |

Listas Especiales

Tabla de Figuras

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Sobre estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada..... | 31 |
| Tabla 2 Sobre extensión de la protección a la familia | 31 |
| Tabla 3 Sobre condiciones de trabajo y lactancia | 32 |
| Tabla 4 Sobre licencia de maternidad | 32 |
| Tabla 5 Sobre extensión de la protección a contratos distintos al laboral formal..... | 33 |
| Tabla 6 Sobre protección en el ámbito educativo | 33 |
| Tabla 7 Instrumentos a la protección de la maternidad | 37 |
| Tabla 8 Elementos constitucionales de la protección a la maternidad..... | 41 |
| Tabla 9 Desarrollo normativo en el ámbito laboral | 42 |
| Tabla 10 Aspectos relevantes de la Ley 2043 de 2020 | 43 |
| Tabla 11 Artículo 6 - Modificación al permiso de lactancia..... | 44 |
| Tabla 12 Norma aplicable específicamente a la judicatura..... | 45 |
| Tabla 13 Instrumentos a la protección de la maternidad | 46 |
| Tabla 14 Síntesis normativa..... | 47 |
| Tabla 15 Modalidades de judicatura | 50 |
| Tabla 16 Características de la naturaleza jurídica híbrida | 51 |
| Tabla 17 Cuadro comparativo de derechos..... | 52 |
| Tabla 18 Percepción de las estudiantes..... | 56 |
| Tabla 19 Triangulación de perspectivas sobre judicatura y maternidad..... | 57 |
| Tabla 20 Hallazgos..... | 58 |
| Tabla 21 Percepción de Competencias y Demandas de Solución (N=4)..... | 62 |
| Tabla 22 Triangulación de Perspectivas sobre la Judicatura y la Maternidad..... | 65 |

Tabla de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Principales Medidas de Apoyo Consideradas Necesarias (Según Estudiantes) | 63 |
| Figura 2 ¿La Judicatura debe ser una Relación Laboral Formal?..... | 63 |

Lista de anexos

| | |
|--|-----|
| Anexo A Comparativa entre las leyes laborales y las normas que rigen la judicatura en Colombia..... | 82 |
| Anexo B. Sentencia C-543 de 2010 | 85 |
| Anexo C. Sentencia SU-070 de 2013 | 88 |
| Anexo D. Sentencia T-796 de 2013 | 90 |
| Anexo E. Sentencia T-092 de 2016 | 92 |
| Anexo F. Sentencia C-005 de 2017 | 94 |
| Anexo G. Sentencia C-139 de 2018 | 96 |
| Anexo H. Sentencia C-118 de 2020 | 98 |
| Anexo I. Sentencia SU-075 DE 2018 | 100 |
| Anexo J. Sentencia T-862 de 2003 | 102 |
| Anexo K. Sentencia T-426 de 2022 | 105 |
| Anexo L. Encuesta para estudiantes de derecho | 107 |
| Anexo M Entrevistas a jueces..... | 141 |
| Anexo N Entrevista a Directores del programa de derecho de diferentes Universidades de la Ciudad de Pasto..... | 149 |

Glosario

- **CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer):** Tratado internacional adoptado por las Naciones Unidas en 1979 que establece principios para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- **Conciliación entre vida personal y profesional:** Concepto que se refiere a la necesidad de equilibrar las responsabilidades laborales, académicas y familiares, asegurando que las personas puedan ejercer sus derechos sin comprometer ninguna de estas dimensiones.
- **Derechos laborales:** Conjunto de garantías y protecciones otorgadas a los trabajadores, como estabilidad en el empleo, remuneración justa, licencias por maternidad o paternidad, y condiciones seguras de trabajo.
- **Estabilidad laboral reforzada:** Protección jurídica que impide el despido de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia sin una justificación válida y previa autorización administrativa.
- **Judicatura:** Requisito académico alternativo a la tesis para optar al título de abogado en Colombia, que consiste en la práctica jurídica en instituciones judiciales o relacionadas con el derecho.
- **Lactancia materna:** Proceso mediante el cual una madre alimenta a su hijo con leche producida naturalmente, considerado un derecho y necesidad tanto para la madre como para el bebé.
- **Licencia de maternidad:** Derecho reconocido a las mujeres trabajadoras para ausentarse de su empleo durante un período determinado, garantizando su salud y la del recién nacido, con remuneración económica.
- **No discriminación:** Principio jurídico que asegura la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, estado de embarazo, entre otros factores.

- **OIT (Organización Internacional del Trabajo):** Agencia especializada de las Naciones Unidas que establece normas internacionales para promover derechos laborales, incluidas medidas de protección de la maternidad.
- **Protección jurídica:** Conjunto de normas y mecanismos legales diseñados para garantizar los derechos de las personas, especialmente en situaciones de vulnerabilidad como el embarazo o la lactancia.
- **Vacío normativo:** Ausencia de regulación específica en un ámbito particular, lo que puede generar inequidades y falta de protección legal para ciertos grupos o situaciones.

Resumen Estructurado

Este estudio aborda un vacío normativo en Colombia en cuanto a protecciones legales para mujeres embarazadas y lactantes que deben realizar judicatura como requisito para obtener un título de derecho. Aunque Colombia cuenta con un marco legal integral que aborda las protecciones para las mujeres en el lugar de trabajo, estas garantías no se aplican a la judicatura ad honorem, lo que crea barreras que refuerzan las desigualdades de género y afectan la práctica del derecho de las estudiantes. El estudio se centra en la ciudad de San Juan de Pasto, donde a través de entrevistas y encuestas a estudiantes, jueces y directores de programa, se buscó evidenciar como se manifiesta este vacío normativo en el contexto local. El análisis cubre el período de 2020-2024, considerando las consecuencias de esta omisión y los posibles mecanismos de equidad en este proceso educativo.

La pregunta de investigación es cómo determinar las garantías legales existentes para la protección del embarazo y la lactancia durante la judicatura para mujeres que no tiene una relación laboral formal, pero deben integrarse en entidades e instituciones donde la estudiante desempeña el papel de funcionario de derecho en el trabajo. No hay regulación en esta área en comparación con las protecciones proporcionadas en el trabajo, con seguridad laboral, licencia de maternidad y permisos de lactancia, lo que expone a las mujeres a un entorno laboral inseguro y sesgo implícito.

La metodología empleada en este estudio es exploratoria-descriptiva, con un método cualitativo. Se llevó a cabo una revisión documental exhaustiva de leyes nacionales e internacionales, jurisprudencia y tratados, además de entrevistas semiestructuradas con estudiantes que están a punto de egresar, entrevistas con jueces y directores de distintas universidades. Estos instrumentos proporcionaron un medio para capturar la experiencia y percepción de primera mano sobre los impedimentos y obstáculos que enfrentan las mujeres en este ámbito.

Un hallazgo clave es que la brecha normativa para las mujeres en la judicatura era evidente, dado que están desprotegidas en comparación con las mujeres que se encuentra dentro del ámbito laboral, dejándolas relativamente desfavorecidas. Además, la jurisprudencia existente que aborda los derechos de las mujeres embarazadas en otros contextos no incluye el proceso de judicatura. Y que hay un cumplimiento parcial con los tratados internacionales ratificados por Colombia, que cubren algunos de los derechos, pero no se aplican suficientemente al contexto académico y profesional.

Basado en estos hallazgos, el análisis revela que la falta de regulación para las mujeres embarazadas y lactantes en este contexto refleja una ruptura institucionalizada de la protección y los derechos fundamentales de estas mujeres. Esta inequidad crea barreras de acceso a oportunidades académicas y profesionales en un campo que debería ser justo y expansivo, manteniendo una barrera que afecta a todo el sistema. Al hacerlo, sugiere la necesidad de armonizar el mecanismo legal incorporando protecciones laborales para programas académicos en un país donde también han sido históricamente marginados, y promoviendo una cultura de cuidado de la maternidad con reconocimiento y un enfoque específico en sus necesidades.

Las recomendaciones incluyen: reformar el mecanismo normativo de manera que los derechos de las mujeres en la judicatura se midan contra los estándares laborales; protocolos institucionales en universidades y cambios institucionales continuos para adaptarse a la condición de mujeres embarazadas y lactantes; mejorar la comprensión de los derechos de género y maternidad de los actores académicos y judiciales; y fomentar la investigación continua y el monitoreo para que las condiciones en esta área mejoren. Se espera que estos pasos hagan más que saldar una deuda histórica con las mujeres formadas en derecho; están diseñados para establecer un estándar para la protección de derechos en otras actividades profesionales no remuneradas.

En resumen, el enfoque de esta investigación es identificar los desafíos que enfrentan las mujeres embarazadas y lactantes en la judicatura, la necesidad de un marco normativo coherente para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes en este proceso. La investigación añade a la literatura y proporciona una lente a través de la cual explorar el diálogo continuo en la academia y el derecho sobre la equidad de género y ser un ejemplo que sirva como recordatorio de que todas las escuelas deben hacer más, donde se trata de crear un entorno educativo que empodere el aprendizaje de las mujeres, no un espacio donde tengan que comprometerse entre ser madre y ser profesionales.

Palabras claves: Judicatura, garantías jurídicas, embarazo, lactancia, derechos de género, equidad, Colombia

Structured Summary

This study addresses a regulatory gap in Colombia regarding legal protections for pregnant and breastfeeding women who are required to complete a judicial clerkship (*judicatura*) as a prerequisite for obtaining a law degree. Although Colombia has a comprehensive legal framework that provides protections for women in the workplace, these guarantees do not apply to unpaid (*ad honorem*) judicial clerkships, creating barriers that reinforce gender inequalities and negatively affect the professional practice of female law students. The study focuses on the city of San Juan de Pasto, where, through interviews and surveys with students, judges, and program directors, it sought to demonstrate how this regulatory gap manifests itself in the local context. The analysis covers the period from 2020 to 2024, considering the consequences of this omission and the possible equity mechanisms within this educational process.

The research question seeks to determine the existing legal guarantees for the protection of pregnancy and breastfeeding during the judicial clerkship for women who do not have a formal employment relationship but must integrate into public entities and institutions where the student performs functions comparable to those of a legal officer in the workplace. There is no specific regulation in this area comparable to the protections provided in formal employment, such as job security, maternity leave, and breastfeeding breaks, which exposes women to unsafe working environments and implicit bias.

The methodology employed in this study is exploratory and descriptive, using a qualitative approach. An extensive documentary review of national and international legislation, jurisprudence, and treaties was conducted, along with semi-structured interviews with students nearing graduation, judges, and directors from various universities. These instruments provided a means to capture firsthand experiences and perceptions regarding the impediments and obstacles faced by women in this context.

A key finding is that the regulatory gap affecting women in judicial clerkships is evident, as they are left unprotected compared to women within formal employment settings, placing them at a relative disadvantage. Furthermore, existing jurisprudence addressing the rights of pregnant women in other contexts does not encompass the judicial clerkship process. Additionally, there is only partial compliance with international treaties ratified by Colombia,

which recognize certain rights but are insufficiently applied to the academic and professional context.

Based on these findings, the analysis reveals that the lack of regulation for pregnant and breastfeeding women in this setting reflects an institutionalized breakdown in the protection of fundamental rights. This inequity creates barriers to academic and professional opportunities in a field that should be equitable and inclusive, thereby perpetuating systemic disadvantages. Accordingly, the study highlights the need to harmonize legal mechanisms by incorporating labor-style protections into academic programs, in a country where unpaid professional practices have also been historically marginalized, and to promote a culture of maternal care that recognizes and addresses the specific needs of pregnant and breastfeeding women.

The recommendations include: reforming the regulatory framework so that the rights of women in judicial clerkships are measured against labor standards; establishing institutional protocols within universities and implementing ongoing institutional changes to accommodate the conditions of pregnant and breastfeeding women; improving awareness and understanding of gender and maternity rights among academic and judicial stakeholders; and encouraging continuous research and monitoring to improve conditions in this area.

It is expected that these measures will not only address a historical debt owed to women trained in law but will also establish a standard for the protection of rights in other unpaid professional activities. In summary, this research seeks to identify the challenges faced by pregnant and breastfeeding women during judicial clerkships and underscores the need for a coherent normative framework to protect their rights throughout this process. The study contributes to the existing literature and provides a lens through which to advance the ongoing dialogue in academia and law regarding gender equity, serving as a reminder that educational institutions must do more to create learning environments that empower women—rather than spaces where they are forced to choose between motherhood and professional development.

Keywords: Judiciary, legal guarantees, pregnancy, breastfeeding, gender rights, equity, Colombia

Introducción

Para las garantías legales, la maternidad se identifica en el derecho laboral y el marco de derechos fundamentales, debido a su vulnerabilidad de las mujeres embarazadas y lactantes en varios dominios sociales, la maternidad se clasifica como una necesidad legal específica de protección legal. En Colombia, este reconocimiento se ha desarrollado ampliamente a nivel de trabajo formal, donde se establecieron normas para proteger a las mujeres durante el embarazo y la lactancia, para promover la estabilidad laboral, la licencia de maternidad y conciliar la vida laboral y familiar. Este no es el caso, sin embargo, con la educación y especialmente con la judicatura siendo un requisito importante para un título de derecho también; no establece claramente estas garantías, permitiendo así un vacío normativo, que pone en riesgo a varias estudiantes, para quienes este requisito debería ser útil durante algún período de condiciones adversas.

En este proyecto se forma como una respuesta al interés de investigar las garantías legales actuales para proteger a las mujeres embarazadas y lactantes en el proceso académico-profesional, con especial énfasis en el período entre 2020 y 2024. El ámbito legal colombiano reconoce los principios de igualdad, no discriminación y que la jurisprudencia constitucional creó una consolidación de estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas y lactantes, pero el proceso de judicatura, al no ser percibido como una relación laboral, ha sido excluido de esta capa de protección. Esta realidad ha creado grandes obstáculos para las estudiantes que necesitan navegar el proceso de judicatura para cumplir su potencial en derecho y profesionalismo en igualdad de condiciones.

La investigación actual se encuentra en la línea de estudio de la protección de los derechos laborales de las mujeres y tiene como objetivo demostrar cómo la falta de regulación en este ámbito ha generado casos de discriminación indirecta. Las mujeres que experimentan problemas de embarazo o lactancia enfrentan varios desafíos, incluyendo la falta de permisos u horarios flexibles y la ausencia de mecanismos institucionales para protegerlas como resultado de su condición. Este problema es otro desafío que enfrentan las estudiantes, que desean aprender a trabajar al mismo nivel que sus colegas de género masculino y representa una deuda pendiente dentro del marco de la igualdad de género en el sistema judicial colombiano.

A nivel normativo, la evaluación de leyes y acuerdos internacionales muestra que Colombia ha progresado considerablemente en la protección de la maternidad en el lugar de trabajo y la protección de los derechos reproductivos. Instrumentos, incluyendo la Constitución Política de 1991, la Ley 100 de 1993 sobre seguridad social, la Ley 1257 de 2008 sobre violencia y discriminación contra las mujeres, y múltiples decisiones de la Corte Constitucional han establecido casos importantes que aseguran la protección de estos derechos. Sin embargo, en los tribunales, no existe legislación que garantice estas protecciones para las mujeres que cumplen con este requisito académico, y las mujeres sin un contrato laboral formal son consideradas de manera diferente a sus pares.

Esto requiere un análisis teórico y legal de las regulaciones actuales, el estudio de la jurisprudencia relevante y testimonios de mujeres embarazadas o lactantes que pasaron por este proceso, que la investigación actual intenta abordar a través de esta investigación. Tiene como objetivo identificar el impacto de la limitada protección legal en los tribunales sobre el acceso a los derechos y la igualdad de oportunidades en su ámbito profesional. Aunque existen principios constitucionales y legales que pueden usarse para proporcionar que las mujeres obtengan protección especial en el proceso de judicatura, no se aplican en la práctica. Esto se debe principalmente a la falta de reconocimiento de este, siendo un proceso académico, como una relación laboral, definida a través de regulaciones restrictivas del trabajo. Tal clasificación niega a las estudiantes el acceso a derechos como el permiso de maternidad, la acomodación de espacios para la lactancia, o incluso el refuerzo (hasta cierto punto) para una mayor estabilidad que podría garantizar protección, y las deja en una posición de vulnerabilidad legal.

A través del análisis de esta situación, es posible considerar las consecuencias de esta falta de regulación en la práctica laboral de las mujeres embarazadas y lactantes en el proceso para realizar la judicatura. Explorar este grupo, junto con el análisis del rango de legislación existente, amplía la comprensión del problema y muestra por qué el tema necesita más atención tanto en el derecho laboral como en el académico.

La aplicación de derechos especiales para las mujeres embarazadas y lactantes no puede estar condicionada por la naturaleza contractual de la actividad en la que participan; esto debería considerarse una necesidad legal y social. En esto, los sectores transversales de la sociedad deberían enfatizar que la igualdad de oportunidades y la no discriminación deben ser principios generales, tanto de la educación como de la profesión.

Al hacerlo, la inclusión de tales garantías para las estudiantes que han realizado este proceso mejoraría el establecimiento de un sistema legal más inclusivo en el que las necesidades de las mujeres embarazadas y lactantes sean valoradas y respetadas; una práctica que no obstaculizará que las mujeres embarazadas y lactantes sean adecuadamente capacitadas y desarrolladas. Este estudio fue encargado para destacar un vacío normativo que ha contribuido a la disparidad persistente en el acceso a las instituciones para las mujeres embarazadas y lactantes.

Al estudiar cuidadosamente la ley, los hechos y las vidas de estas mujeres, busca ofrecer habilidades que proporcionen mejores perspectivas sobre los desafíos que estas mujeres experimentan. Se espera que tal movimiento contribuya no solo a la discusión académica y legal sobre la equidad de género dentro del proceso de judicatura, sino también a extender el debate sobre los derechos y el estatus de las personas que realizan este proceso bajo vulnerabilidad, para que ninguna mujer tenga que elegir entre su maternidad y su derecho a trabajar y estudiar en igualdad de condiciones que los trabajadores.

1 Problema de Investigación

1.1 Objeto o tema de estudio

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia en la ciudad de Pasto durante el periodo 2020 a 2024

1.2 Línea de investigación

El presente trabajo se enmarca en la línea de investigación institucional de la Universidad CESMAG: “Derecho, Innovación y Desarrollo Social”, en tanto analiza un vacío normativo desde una perspectiva de innovación jurídica, el cual incide en el desarrollo social y profesional de las mujeres en estado de embarazo y lactancia que realizan la judicatura como requisito de grado.

1.3 Planteamiento o descripción del problema

En Colombia, los requisitos para optar al título de abogado se encuentran regulados por un conjunto de disposiciones normativas que estructuran la formación jurídica profesional, el Decreto 3200 de 1979 reglamentó el ejercicio de la profesión de abogado y definió la judicatura como una de las modalidades para acreditar la práctica jurídica necesaria como requisito de grado. Estas disposiciones fueron objeto de control constitucional en la Sentencia C-1053/01, en la cual la Corte Constitucional reconoció la legitimidad de exigir prácticas jurídicas como condición para obtener el título, señalando que tales requisitos buscan garantizar la idoneidad y responsabilidad social del futuro profesional del derecho. En este contexto normativo, la judicatura se consolida como una alternativa válida a la monografía jurídica para acceder al título de abogado, implicando el ejercicio de funciones jurídicas en entidades públicas o privadas habilitadas para tal fin.

No obstante, aunque la judicatura constituye un requisito formal para acceder al ejercicio profesional del derecho, su regulación no contempla disposiciones específicas orientadas a garantizar condiciones especiales para mujeres en estado de embarazo o lactancia, además, la protección jurídica de la maternidad en el ámbito laboral cuenta con un desarrollo normativo y jurisprudencial consolidado. La Constitución Política (art. 43), el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 236 y 239) y la jurisprudencia de la Corte Constitucional (SU-070 de 2013, T-092 de 2016, entre otras) han establecido garantías como la estabilidad laboral reforzada, la licencia de maternidad y los permisos de lactancia para las trabajadoras formales.

Sin embargo, estas garantías no se extienden a la judicatura, requisito alternativo de

grado para optar al título de abogado, regulado por los acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura. Aunque esta práctica implica para las estudiantes el cumplimiento de funciones jurídicas en condiciones equiparables a una relación laboral, horario, subordinación y obligaciones, al no ser considerada formalmente como tal, queda por fuera del marco de protección laboral.

Esta situación genera un vacío normativo que afecta de manera desproporcionada a las mujeres en estado de embarazo y lactancia. La problemática se agrava en la judicatura ad honorem, donde la ausencia de retribución económica es utilizada por las entidades receptoras para justificar la inexistencia de obligaciones laborales, desconociendo que la protección de la maternidad no debería depender de la existencia de un vínculo laboral formal ni de la remuneración, sino de la situación de vulnerabilidad biológica y social de la mujer gestante o lactante. Esta interpretación restrictiva excluye a las judicantes del acceso a derechos mínimos como permisos para controles prenatales, licencia de maternidad o estabilidad durante el periodo de lactancia, a pesar de que la Constitución y los tratados internacionales ordenan una protección especial a la maternidad independientemente de la naturaleza jurídica de la actividad que se desempeñe.

En este marco normativo, la judicatura se consolida como una alternativa a la monografía jurídica para acceder al título de abogado, implicando el ejercicio de funciones jurídicas en entidades públicas o privadas habilitadas, bajo condiciones que suponen cumplimiento de horarios, subordinación funcional y responsabilidades propias del quehacer jurídico. No obstante, pese a que esta práctica constituye un requisito indispensable para el acceso a la profesión, su regulación no contempla disposiciones específicas orientadas a proteger a las mujeres en estado de embarazo o lactancia que deben cumplirla, particularmente en la modalidad ad honorem.

La presente investigación se circunscribe al período comprendido entre los años 2020 y 2024, lapso que resulta relevante debido a que en 2020 se expidieron las Leyes 2043 y 2039, mediante las cuales se reconoció la judicatura como experiencia profesional válida, generando un nuevo escenario jurídico respecto a su naturaleza. Asimismo, durante este periodo se produjeron desarrollos normativos y jurisprudenciales importantes en materia de protección a la maternidad, lo que permite evaluar si dichas garantías han sido extendidas o no al contexto de la judicatura. Especialmente, el estudio se desarrolla en la ciudad de San Juan de Pasto, Departamento de Nariño, Colombia, en tanto las entrevistas y encuestas realizadas se aplicaron a estudiantes, jueces y

directivos de programas de Derecho de esta ciudad, permitiendo analizar de manera concreta cómo se manifiesta el vacío normativo en un contexto académico y judicial específico, representativo de ciudades intermedias del país donde la judicatura ad honorem es ampliamente utilizada.

Esta problemática nacional adquiere rostro concreto en la ciudad de San Juan de Pasto. Las estudiantes de derecho de universidades como CESMAG, UNAR, Universidad Mariana y la Universidad Cooperativa de Colombia se enfrentan diariamente a la incertidumbre de no contar con garantías claras al momento de gestionar su judicatura en las entidades jurídicas e instituciones de la ciudad. La presente investigación busca, precisamente, visibilizar como este vacío normativo se traduce en experiencias concretas de desigualdad y discriminación para las mujeres pastusas que deben elegir entre su maternidad y su titulación profesional.

En consecuencia, aunque en el ámbito laboral colombiano la protección jurídica de la maternidad cuenta con un desarrollo normativo y jurisprudencial consolidado, estas garantías no se extienden de manera expresa a la judicatura, generando un vacío normativo que afecta de forma desproporcionada a las mujeres en estado de embarazo y lactancia que deben cumplir este requisito para acceder al título profesional.

1.4 Formulación del problema

¿ De qué manera se configuran las garantías jurídicas para la protección de las mujeres en estado de embarazo y lactancia que realizan la judicatura como requisito de grado en la ciudad de San Juan de Pasto durante el período 2020-2024?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar la existencia de garantías jurídicas en el proceso de judicatura de mujeres en estado de embarazo y lactancia en la ciudad de Pasto durante el período 2020-2024.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Caracterizar la judicatura como requisito de grado en Colombia, diferenciando sus modalidades remunerada y ad honorem, y analizando su naturaleza jurídica.
- Identificar las normativas nacionales en materia laboral y de seguridad social que regulan los derechos y garantías de las mujeres embarazadas y lactantes, frente a la situación de la judicatura ad Honorem
- Recomendar estrategias jurídicas e institucionales que permitan garantizar condiciones equitativas para mujeres en estado de embarazo y lactancia que realizan la judicatura

Ad Honorem.

1.6 Justificación

La presente investigación se justifica por la necesidad de llenar un vacío legal relacionado con los derechos de las estudiantes, quienes están presionadas por el proceso de titulación a realizar trabajo no remunerado como parte de su proceso de calificación profesional. Colombia ha adoptado algunos derechos especiales para las mujeres embarazadas y lactantes mientras trabajan, incluyendo seguridad laboral, licencia de maternidad y acomodaciones para la lactancia, pero estas protecciones no están completamente disponibles para las judicantes, considerando que la judicatura no se clasifica como una relación laboral bajo la legislación colombiana.

La introducción de derechos especiales en situaciones laborales para mujeres embarazadas y lactantes es un medio para asegurar el interés de un grupo marginado y asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres. Sin embargo, la ausencia de regulación en el contexto laboral priva a las estudiantes de las mismas protecciones que cualquier otro trabajador en lo que respecta a la licencia de maternidad; enfrentan los mismos obstáculos que cualquier otro trabajador. También refleja claramente la inequidad y crea barreras para acceder y continuar el desarrollo profesional para las mujeres en una etapa crucial de su carrera.

El vacío legal mencionado se convierte en un problema más amplio que el reconocimiento legal de los derechos en sí mismo. Si las mujeres embarazadas y lactantes no están protegidas cuando están en la judicatura, es probable que se produzca discriminación indirecta, desigualdad de condiciones y falta de capacidad para cumplir con los requisitos de graduación. No solo se violan los derechos humanos básicos de estas mujeres, sino que también se les priva a ellas y a otros profesionales del acceso al trabajo en igualdad de condiciones, afectando su desarrollo personal, familiar y social.

La investigación es importante ya que intenta proporcionar a las mujeres embarazadas y lactantes en condiciones laborales acceso a derechos en el proceso de judicatura, para que las mujeres embarazadas y lactantes sean tratadas equitativamente, en beneficio del bienestar del niño. Añadir estas garantías al proceso de titulación ayudaría a consolidar un sistema más justo que reconozca que las mujeres embarazadas y lactantes, independientemente del estatus legal de su actividad, deberían tener los mismos derechos que aquellos reconocidos como protecciones seguras y legales bajo la ley laboral.

Legalmente, este estudio analiza críticamente el marco legal vigente y discute las

implicaciones de excluir a la judicatura como una relación laboral para las mujeres en condiciones vulnerables. También se pretende ofrecer recomendaciones específicas para cerrar esta brecha legal de acuerdo con las obligaciones internacionales de Colombia en relación con los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación, que representan compromisos de política relacionados con los derechos humanos. En un momento en que la igualdad y la inclusión son objetivos prioritarios en la política pública, existe una necesidad urgente de brindar acceso a la plena protección de los derechos para todas las mujeres, independientemente de la naturaleza legal de su actividad. Este proyecto tiene como objetivo hacer una contribución normativa y cultural investigando la judicatura como un espacio con regulación específica sobre la protección de las mujeres embarazadas y lactantes a través del lente de la equidad, la justicia y el respeto por los derechos fundamentales.

La presente investigación se inscribe en la línea institucional “Derecho, Innovación y Desarrollo Social” en tanto analiza un vacío normativo que afecta el desarrollo profesional de un grupo constitucionalmente protegido: las mujeres en estado de embarazo y lactancia. Desde la perspectiva de la innovación jurídica, el estudio propone una reinterpretación extensiva de las garantías laborales hacia escenarios académicos-profesionales no regulados, como la judicatura ad honorem.

Asimismo, el desarrollo social se ve comprometido cuando existen barreras estructurales que impiden el acceso equitativo a la formación y ejercicio profesional. La falta de regulación en este ámbito no solo impacta a las estudiantes individualmente, sino que reproduce desigualdades de género dentro del sistema jurídico. Por ello, el análisis y propuesta de estrategias normativas constituye un aporte a la transformación social desde el derecho, coherente con los objetivos de la línea de investigación institucional.

2 Marco referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Referente investigativo

Desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, la protección especial a la mujer en estado de embarazo y lactancia se consolidó como un principio estructural del Estado Social de Derecho. A partir de esta base constitucional, la Corte Constitucional desarrolló progresivamente la figura de la estabilidad laboral reforzada y el fuero de maternidad, ampliando su aplicación a diferentes modalidades de vinculación. No obstante, este desarrollo jurisprudencial

se centró en relaciones laborales formales, dejando por fuera escenarios académicos-profesionales como la judicatura ad honorem, cuya regulación, desde el Decreto 3200 de 1979, no ha incorporado un enfoque diferencial de género.

En el contexto específico de las garantías para mujeres embarazadas en el ámbito de la judicatura como requisito de grado en Derecho, no existe una producción doctrinal extensa que aborde directamente esta problemática. Sin embargo, diversos autores han desarrollado conceptos y principios desde las perspectivas de la igualdad de género, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral, académica y familiar, que resultan aplicables al objeto de estudio. A continuación, se presentan los principales aportes doctrinales que sirven de fundamento a esta investigación:

Carlos Gutiérrez (2020) - Derecho laboral y principio de igualdad. Gutiérrez, en sus estudios sobre derecho laboral y género, plantea que la no discriminación por maternidad debe ser concebida como un derecho integral que trasciende el ámbito estrictamente laboral para proyectarse también al académico y profesional. Sostiene que las mujeres que deben cumplir requisitos como la judicatura o las prácticas profesionales para obtener su título no deben ver afectadas sus oportunidades por su estado de embarazo. Para el autor, la ausencia de políticas o regulaciones que protejan a las mujeres en estas circunstancias evidencia una brecha en la aplicación del principio de igualdad, que debería garantizarse en todos los aspectos de la vida de la mujer, incluyendo su formación profesional (Gutiérrez, 2020, p. 145).

Carmen María Rodríguez y María Teresa Gómez (2020) - Igualdad de género y no discriminación. Rodríguez y Gómez abogan por una igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida social y profesional. Las autoras sostienen que la discriminación por embarazo o maternidad no debe tener cabida en ningún contexto, y que las mujeres en estado de gestación deben tener las mismas oportunidades que cualquier otro estudiante para cumplir con sus requisitos de grado. Si bien reconocen que no existe legislación explícita que regule la situación de las mujeres embarazadas durante la judicatura, insisten en que el principio de no discriminación y la igualdad de oportunidades deben garantizarse a través de políticas institucionales que adapten las condiciones para estas estudiantes, facilitando el cumplimiento de sus requisitos académicos sin que sus derechos reproductivos sean desatendidos (Rodríguez & Gómez, 2020, p. 211).

José Luis Monereo Pérez (2024) - Conciliación entre vida laboral y familiar. Monereo Pérez ha desarrollado ampliamente el concepto de conciliación entre la vida laboral y familiar, el

cual resulta directamente aplicable a la problemática de la judicatura. El autor sostiene que "la conciliación no es un asunto privado de las mujeres, sino una responsabilidad social y estatal que requiere adaptaciones institucionales" (Monereo Pérez, 2024, p. 92). En el caso específico de la judicatura, las mujeres embarazadas o en lactancia deben poder acceder a condiciones flexibles que les permitan cumplir con este requisito sin comprometer su salud ni la de su hijo. Monereo enfatiza que las instituciones educativas tienen la responsabilidad de promover la conciliación mediante horarios flexibles, adaptación de plazos y condiciones adecuadas para las estudiantes en situación de maternidad.

María Eugenia Álvarez (2025) - Derechos fundamentales y protección de la mujer.

Álvarez ha trabajado extensamente la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad. Aunque no aborda directamente la judicatura, sus estudios sobre derechos laborales e igualdad de género son extensibles al contexto académico. La autora sostiene que la maternidad no puede ser vista como un impedimento para el desarrollo profesional de las mujeres, y que el Estado tiene la obligación de eliminar los obstáculos que impiden el acceso al ejercicio profesional en condiciones de igualdad. En consecuencia, las estudiantes de Derecho que optan por la judicatura como requisito de grado deben ser protegidas para cumplir con este requisito sin que su embarazo o lactancia implique discriminación o desventaja (Álvarez, 2025, p. 78).

Síntesis del referente investigativo. Como puede observarse, aunque no existe una doctrina específica sobre mujeres embarazadas en el proceso de judicatura, los principios desarrollados por estos autores: igualdad de género, protección laboral, no discriminación y conciliación familiar-laboral, proporcionan fundamentos teóricos sólidos para abordar la problemática. En conjunto, estos planteamientos sugieren que las instituciones educativas y el Estado deberían garantizar condiciones adecuadas para que las mujeres embarazadas puedan cumplir sus requisitos de grado sin que su estado afecte su desarrollo académico y profesional. La presente investigación se nutre de estos aportes doctrinales para analizar el vacío normativo existente y proponer estrategias que materialicen estos principios en el contexto específico de la judicatura.

2.1.2 Referente jurisprudencial

La Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial robusta en protección de la maternidad. A continuación, se presentan las sentencias más relevantes, agrupadas por ejes temáticos

Tabla 1*Sobre estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada*

| SENTENCIA | APORTE PRINCIPAL |
|-----------------------|--|
| SU-070 de 2013 | Unificó criterios sobre estabilidad laboral reforzada: para despedir a una mujer embarazada se requiere justa causa y autorización del Ministerio de Trabajo. La protección aplica a todas las modalidades de vinculación. |
| T-796 de 2013 | Reiteró que el despido sin autorización vulnera derechos fundamentales. Extendió la protección a la afiliación del recién nacido al sistema de salud. |
| T-092 de 2016 | Precisó que el conocimiento del empleador sobre el embarazo es relevante para determinar el grado de protección, pero no para negarla. |
| SU-075 de 2018 | Ajustó la jurisprudencia: si el empleador no conocía el embarazo al momento del despido, no está obligado a asumir las cargas económicas, pero sí debe garantizar la protección de la maternidad |

Fuente: Corte constitucional**Tabla 2***Sobre extensión de la protección a la familia*

| SENTENCIA | APORTE PRINCIPAL |
|----------------------|--|
| C-005 de 2017 | Declaró exequible condicionadamente el artículo 239 del C.S.T., extendiendo la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer embarazada o lactante que no tiene vínculo laboral. |

Fuente: Corte constitucional 2017.

Tabla 3*Sobre condiciones de trabajo y lactancia*

| SENTENCIA | APORTE PRINCIPAL |
|----------------------|--|
| C-139 de 2018 | Declaró exequible la prohibición de que mujeres realicen trabajos con exposición a sustancias peligrosas (cerusa, plomo) durante el embarazo y la lactancia, por el riesgo para el feto y el bebé. |
| C-118 de 2020 | Declaró exequible la obligación de implementar “salas amigas de la familia lactante” en entidades con más de 1000 empleados, reconociendo el derecho a condiciones adecuadas para la lactancia. |

Fuente: Corte constitucional**Tabla 4***Sobre licencia de maternidad*

| SENTENCIA | APORTE PRINCIPAL |
|----------------------|--|
| C-543 de 2010 | Declaró inexecutable la limitación de la licencia de maternidad a madres adoptantes de niños menores de 7 años, extendiendo el derecho a todas las madres adoptantes sin discriminación por la edad del menor. |

Fuente: Corte constitucional de Colombia

Tabla 5*Sobre extensión de la protección a contratos distintos al laboral formal*

| SENTENCIA | APORTE PRINCIPAL |
|----------------------|---|
| T-862 de 2003 | Extendió la protección a trabajadoras vinculadas mediante contrato de prestación de servicios cuando se demuestra subordinación. La Corte señaló que “la protección a la maternidad no puede quedar supeditada a la existencia de una relación laboral o contractual formal”. |

Fuente: Corte constitucional de Colombia**Tabla 6***Sobre protección en el ámbito educativo*

| SENTENCIA | APORTE PRINCIPAL |
|----------------------|---|
| T-426 de 2022 | Si bien no aborda directamente la judicatura, la Corte ordenó a instituciones educativas garantizar condiciones justas para la permanencia de estudiantes en situación de vulnerabilidad, sentando un precedente aplicable a mujeres embarazadas. |

Fuente: Corte constitucional de Colombia

Análisis integral del referente jurisprudencial Del análisis de la jurisprudencia constitucional se extraen las siguientes conclusiones para esta investigación:

1. Existe una línea consolidada de protección a la maternidad en el ámbito laboral y en relaciones donde hay subordinación (T-862 de 2003).
2. La protección se ha extendido progresivamente: de la mujer trabajadora formal (SU-070 de 2013) a contratos de prestación de servicios (T-862 de 2003) y a la familia (C-005 de 2017).
3. Sin embargo, no existe una sola sentencia que aborde específicamente la situación de las mujeres en estado de embarazo o lactancia que deben cumplir judicatura como requisito de grado.
4. Esta ausencia jurisprudencial constituye el vacío normativo que justifica la presente investigación. Los principios sentados en las sentencias citadas especialmente el de no discriminación, igualdad material y protección reforzada a la maternidad, son aplicables por

analogía, pero no han sido desarrollados para el contexto específico de la judicatura

A pesar del amplio desarrollo normativo y jurisprudencial en materia de protección a la maternidad dentro del ámbito laboral, no existe una ley especial que regule de manera integral la judicatura como modalidad de grado desde una perspectiva de garantías diferenciales. Su regulación se encuentra dispersa en decretos reglamentarios y acuerdos administrativos, centrados principalmente en su naturaleza formativa y en los requisitos para su cumplimiento. En contraste, la legislación laboral sí contempla de forma expresa medidas como la licencia de maternidad, la estabilidad laboral reforzada y la prohibición de despido por embarazo. Esta diferencia normativa evidencia un tratamiento desigual entre quienes se encuentran vinculadas mediante contrato laboral y quienes desarrollan prácticas jurídicas obligatorias como requisito académico, aun cuando en la práctica asumen responsabilidades y cargas similares.

Esta ausencia de regulación específica en materia de protección a la maternidad dentro de la judicatura configura un vacío normativo que no ha sido abordado de manera expresa por el legislador, pese al reconocimiento constitucional de la especial protección a la mujer gestante.

2.2 Marco teórico

El presente marco teórico desarrolla los conceptos jurídicos fundamentales que permiten analizar la problemática de las garantías para mujeres en estado de embarazo y lactancia durante la judicatura.

Estos conceptos constituyen las categorías centrales que orientan la investigación y proporcionan las herramientas **teóricas** para interpretar los hallazgos.

Principio de igualdad y no discriminación. El principio de igualdad constituye uno de los pilares fundamentales del Estado Social y Democrático de Derecho.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 13, consagra tanto la igualdad formal ante la ley como la igualdad material, ordenando al Estado promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados.

La doctrina constitucional distingue entre:

- . Igualdad formal: Trato idéntico ante la ley para todas las personas.
- . Igualdad material: Obligación del Estado de corregir desigualdades existentes mediante acciones afirmativas.

En materia de género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por Colombia mediante Ley 51 de 1981, establece en su artículo 1 que la discriminación contra la mujer es "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

La discriminación por embarazo o maternidad constituye una forma **específica** de discriminación de género, pues afecta exclusivamente a las mujeres por una condición biológica propia. La Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que el embarazo no puede ser motivo de trato desigual (Sentencia T-426 de 2022).

Protección constitucional de la maternidad. El **artículo 43** de la Constitución Política establece: "Durante el embarazo y después del parto la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada".

Esta disposición consagra una protección especial reforzada que, según la jurisprudencia constitucional, tiene las siguientes características:

1. Naturaleza fundamental: Los derechos de la mujer embarazada y en período de lactancia son de rango fundamental, **no** solo por su condición personal sino también por la protección del niño por nacer (interés superior del menor).

2. **Ámbito de aplicación amplio:** No se limita estrictamente a relaciones laborales formales, sino que se extiende a todas las esferas donde la mujer pueda ser discriminada por su estado,

3. **Medidas afirmativas:** El Estado debe adoptar acciones positivas para garantizar que la maternidad no se convierta en obstáculo para el desarrollo personal, académico o profesional de la mujer.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-862 de 2003, señaló que la protección a la maternidad "no puede quedar supeditada a la existencia de una relación laboral o contractual, sino que debe extenderse a todas aquellas situaciones en las que la mujer, por su estado de embarazo, se encuentre en condición de vulnerabilidad".

Estabilidad laboral reforzada por maternidad (fuero de maternidad). La estabilidad laboral reforzada es una figura **jurídica** que protege a la mujer embarazada o en periodo de lactancia contra el despido injustificado. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece que "ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

La Ley 1468 de 2011 y la Ley 1822 de 2017 desarrollaron esta protección, estableciendo:

- Presunción de despido discriminatorio cuando ocurre durante el embarazo o los tres meses posteriores al parto.
- Necesidad de autorización del Inspector de Trabajo para despedir a una mujer embarazada o lactante.
- Indemnización equivalente a 60 días de trabajo cuando no se cumple este requisito.

La jurisprudencia ha ampliado esta protección. En Sentencia SU-070 de 2013, la Corte Constitucional unificó criterios sobre la estabilidad laboral reforzada, señalando que aplica a todas las modalidades de vinculación, incluyendo contratos a término fijo, por obra o labor, e incluso contratos de prestación de servicios cuando se demuestra subordinación.

Un avance significativo se dio en la Sentencia C-005 de 2017, donde la Corte extendió la protección al cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer embarazada o lactante que no tiene vínculo laboral, reconociendo que la estabilidad del núcleo familiar también debe protegerse.

Naturaleza jurídica de la judicatura La judicatura, como requisito alternativo de grado para obtener el título de abogado, plantea un problema de calificación jurídica: ¿es una relación laboral, académica o de naturaleza mixta?

Autores como Gutiérrez (2020) han señalado que, aunque formalmente la judicatura **no** constituye un contrato de trabajo, materialmente reúne varios de sus elementos: prestación personal del servicio, subordinación frente a un superior (juez, funcionario) y cumplimiento de horarios y funciones específicas.

Por su parte, Rodríguez y Gómez (2020) sostienen que la judicatura se encuentra en una "zona gris" del derecho: no es estrictamente laboral porque no hay remuneración ni contrato, pero tampoco es puramente académica porque se desarrolla fuera del ámbito universitario y bajo la dirección de la entidad receptora.

Esta indefinición jurídica es la que genera el vacío de protección para las mujeres embarazadas. La Ley 2043 de 2020 dio un paso importante al reconocer la práctica laboral (incluyendo judicatura) como experiencia profesional válida, pero no abordó el tema de garantías durante el embarazo o lactancia.

Bloque de constitucionalidad y protección de la maternidad El bloque de constitucionalidad, conforme al artículo 93 de la Constitución, integra al ordenamiento interno los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia. En materia de protección a la maternidad, son relevantes:

Tabla 7

Instrumentos a la protección de la maternidad

| INSTRUMENTOS | APORTES A LA PROTECCION |
|--|---|
| Convenio 183 de la OIT (sobre protección de la maternidad) | Licencia de maternidad no inferior a 14 sema protección contra el despido, derecho a interrupciones para lactancia |
| CEDAW (artículo 11) | Obligación de adopta medidas para eliminar: discriminación por maternidad y garantías derecho al trabajo. |
| Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC) | Protección especial a madres durante un periodo razonable antes y después del parto. |
| Convenio sobre los Derechos del niño (art 24) | Derecho del niño a disfrutar del más alto nivel posible de salud incluyendo cuidados prenatales y postnatales. |

Fuente: Corte constitucional de Colombia

Estos instrumentos, aunque pensados principalmente para el ámbito laboral, contienen principios que deben aplicarse a contextos formativos como la judicatura, especialmente cuando existe subordinación y prestación de servicios.

Conciliación entre vida académica, familiar y laboral La conciliación es un principio que busca armonizar las responsabilidades laborales o académicas con las familiares.

Monereo Pérez (2024) sostiene que 'la conciliación no es un asunto privado de las mujeres, sino una responsabilidad social y estatal que requiere adaptaciones institucionales'.

En el ámbito académico, la conciliación implica:

- Flexibilidad horaria para atender controles médicos y necesidades de lactancia.
- Permisos justificados sin penalización académica.
- Adaptación de plazos y condiciones de evaluación.
- Espacios físicos adecuados (salas de lactancia).

Álvarez (2025) complementa esta visión señalando que "las instituciones educativas tienen la obligación de eliminar las barreras que impiden a las mujeres en estado de maternidad acceder en igualdad de condiciones a los requisitos de grado.

La seguridad social en el contexto de la maternidad. La protección a la maternidad en el sistema de seguridad social colombiano se materializa a través de las prestaciones económicas y asistenciales previstas en la Ley 100 de 1993 y sus modificaciones, El artículo 207 de dicha ley establece que las afiliadas al régimen contributivo tienen derecho a un subsidio económico durante la licencia de maternidad equivalente a su ingreso base de cotización. Sin embargo, las mujeres que no cotizan al sistema como ocurre con la mayoría de las judicantes ad honorem, afiliadas al régimen subsidiado, no generan este derecho, quedando en una situación de desprotección económica durante el puerperio. Esta exclusión, como se analizará en el capítulo de estrategias constituye un vacío normativo que desconoce la protección constitucional reforzada de la maternidad (art. 43 C.P.)

3 Metodología

3.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo exploratorio-descriptivo: El estudio es de naturaleza exploratoria-descriptiva: Exploratoria, ya que busca conocimiento sobre un tema que sigue sin explorarse o poco estudiado en la judicatura y las garantías legales para las mujeres embarazadas y lactantes en el ámbito legal. Descriptiva, ya que pretende describir y analizar las condiciones legales, políticas y sociales que afectan a este grupo dentro del proceso de judicatura.

3.2 Enfoque

El enfoque de la investigación es cualitativo: Este estudio emplea un diseño de investigación cualitativa: Tiene como objetivo explorar el conocimiento y analizar críticamente las experiencias, regulaciones y situaciones legales enfrentadas por mujeres embarazadas o lactantes dentro del ámbito judicial, lo que requiere un examen profundo, descriptivo y exhaustivo del contexto normativo, judicial y de políticas públicas actual.

3.3 Métodos de recolección de datos

Revisión documental. Se realizará un análisis de las leyes, regulaciones y políticas concernientes a las mujeres en estado de embarazo y lactancia en el ámbito judicial entre 2020 y 2024. Esto incluye la consulta de códigos de procedimiento judicial, leyes laborales, instrumentos de derechos humanos y tratados internacionales que salvaguardan los derechos reproductivos y la igualdad de género.

Encuestas semiestructuradas. La investigación tomará la forma de encuestas estudiantas en proceso de graduación. Las entrevistas aportarán una serie de experiencias directas, percepciones y opiniones sobre las garantías legales existentes y las posibles barreras enfrentadas por estas mujeres. (Ver anexo L)

Entrevistas semiestructuradas. Se llevarán a cabo entrevistas con jueces (ver anexo M) y directores del programa de Derecho de diferentes universidades de la ciudad de Pasto (Ver anexo N).

3.3.1 Limitaciones.

Acceso limitado a casos judiciales específicos: Los casos judiciales de mujeres embarazadas o lactantes pueden estar sujetos a restricciones de privacidad o confidencialidad, y existe el riesgo de que no se pueda acceder a una muestra representativa de sentencias y procesos judiciales. Esto puede restringir la amplitud y profundidad del análisis de casos.

Subjetividad en las entrevistas: Las mujeres entrevistadas pueden tener diferentes experiencias personales sobre su embarazo o lactancia, lo que puede influir en sus respuestas. Algunas mujeres pueden sentirse más emocionalmente involucradas con su experiencia, lo que puede hacer que sus respuestas estén cargadas emocionalmente o valoradas personalmente en lugar de ser una descripción objetiva de los hechos. Esto puede llevar a respuestas que expresen más sus sentimientos y experiencias que una visión imparcial de la situación judicial.

Disponibilidad de participantes: El tiempo y el interés de las mujeres pueden ser barreras para la participación en el estudio, o la sensibilidad del tema puede significar que algunas mujeres prefieran abstenerse de compartir su experiencia en un contexto de investigación. Dado que este trabajo se centra en un grupo específico (mujeres embarazadas y lactantes en el proceso de judicatura), el estudio actual puede tener dificultades para adquirir suficientes participantes que cumplan con los criterios para este estudio

Variabilidad en la implementación de las garantías jurídicas: Esto se refiere a la medida en que las normas y leyes que protegen a las mujeres embarazadas y lactantes no siempre se aplican de manera uniforme o consistente en todos los casos. Esto puede deberse a diferencias en la interpretación de la ley por parte de supervisores directos o incluso jueces, falta de capacitación o conciencia relacionada con los derechos reproductivos y de género, o variabilidad en los procedimientos dependiendo de la región.

4 Análisis de resultados

4.1 Primer capítulo: "Protección Jurídico-Laboral de la Maternidad en Colombia: Un Enfoque Normativo"

El presente capítulo tiene como objetivo identificar y analizar el marco normativo nacional e internacional que regula la protección de las mujeres en estado de embarazo y lactancia en Colombia, con el fin de establecer las bases jurídicas que, aunque desarrolladas principalmente para el ámbito laboral, resultan aplicables por analogía al contexto de la judicatura.

4.1.1 *Fundamentos constitucionales de la protección a la maternidad*

La Constitución Política de 1991 constituye la base fundamental de la protección a la maternidad en Colombia. El artículo 43 establece:

"Durante el embarazo y después del parto la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada."

Esta disposición consagra los siguientes elementos:

Tabla 8

Elementos constitucionales de la protección a la maternidad

| ELEMENTO | DESCRIPCION |
|--------------------|--|
| Sujeto protegido | La mujer durante el embarazo y el período postparto (lactancia) |
| Tipo de protección | Especial y reforzada, no ordinaria |
| Obligado | El Estado en sentido amplio (incluye instituciones públicas y privadas que cumplen funciones públicas) |
| Medida específica | Subsidio alimentario en caso de desempleo o desamparo |

Fuente. Constitución política 1991

El artículo 13 complementa esta protección al establecer el principio de igualdad material:

"El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados."

La Corte Constitucional ha interpretado que las mujeres embarazadas constituyen un grupo de especial protección constitucional, lo que implica la obligación de adoptar acciones afirmativas para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos (Sentencia T-426 de 2022).

4.1.2 Desarrollo normativo en el ámbito laboral

La protección constitucional ha sido desarrollada mediante diversas leyes que han configurado progresivamente el fuero de maternidad en el ámbito laboral. A continuación, se presenta una síntesis cronológica de las principales normas:

Tabla 9*Desarrollo normativo en el ámbito laboral*

| NORMA | APORTE PRINCIPAL |
|------------------|---|
| Ley 53 de 1938 | Primera norma en Colombia que prohibió el despido por embarazo y estableció el derecho a un descanso remunerado de ocho semanas. |
| Ley 50 de 1990 | Amplió la licencia de maternidad a 12 semanas, creó el permiso de lactancia (dos descansos de 30 minutos) y estableció la prohibición de despido por embarazo sin autorización del Ministerio de Trabajo. |
| Ley 100 de 1993 | Integró la protección a la maternidad al sistema de seguridad social en salud, garantizando la atención durante el embarazo, parto y postparto. |
| Ley 1468 de 2011 | Extendió la licencia de maternidad a 14 semanas y reforzó la estabilidad laboral al establecer que el despido durante el embarazo se presume discriminatorio. |
| Ley 1822 de 2017 | Amplió la licencia a 18 semanas para madres biológicas y adoptantes, y estableció la obligación de adecuar espacios para lactancia en empresas con más de 50 trabajadoras. |
| Ley 2088 de 2021 | Reguló el trabajo en casa y extendió a las mujeres embarazadas y lactantes el derecho a solicitar esta modalidad cuando sus condiciones de salud lo requieran. |
| Ley 2172 de 2021 | Fortaleció la protección contra el despido durante el embarazo y hasta un año después del parto, estableciendo sanciones para empleadores que incumplan. |

Fuente: Ministerio del trabajo Colombia**4.1.3 La Ley 2043 de 2020**

Reconocimiento de la judicatura como experiencia profesional. Una actualización normativa fundamental para el objeto de esta investigación es la Ley 2043 de 2020 (julio 27), "por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada".

Tabla 10*Aspectos relevantes de la Ley 2043 de 2020*

| ASPECTO | CONTENIDO |
|------------------------------------|--|
| Inclusión expresa de la judicatura | El artículo 3, parágrafo 1, incluye la judicatura como una de las modalidades de práctica laboral |
| Reconocimiento como experiencia | El artículo 6 establece que el tiempo de práctica "sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante" |
| Priorización de mujeres | El artículo 5 ordena que las entidades públicas establezcan mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres en las convocatorias para prácticas |
| Subsidio de transporte | El artículo 4 permite reconocer subsidio mensual de transporte y alimentación para practicantes |

Fuente: Ministerio del trabajo Colombia

Importancia para la investigación: La Ley 2043 de 2020 constituye un avance significativo porque reconoce expresamente la judicatura como práctica laboral equiparable a otras modalidades formativas. Sin embargo, no regula permisos, licencias, estabilidad reforzada o adaptaciones para mujeres en estado de embarazo o lactancia durante dicha práctica, manteniendo así el vacío normativo que esta investigación busca evidenciar.

La Función Pública, en Concepto 089101 de 2021, confirmó que esta ley aplica para judicantes desde la fecha de su publicación (27 de julio de 2020) y que la judicatura puede ser considerada experiencia profesional para nombramientos en el sector público.

4.1.4 La Ley 2039 de 2020: refuerzo del reconocimiento

Paralelamente, la Ley 2039 de 2020 (misma fecha) establece que "las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado".

4.1.5 *La Ley 2306 de 2023: ampliación del permiso de lactancia*

La Ley 2306 del 31 de julio de 2023 constituye la actualización normativa más reciente en materia de protección a la lactancia materna en Colombia. Esta ley, publicada en el Diario Oficial No. 52.473, introduce modificaciones significativas al artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, ampliando el período de protección para la lactancia.

Tabla 11

Artículo 6 - Modificación al permiso de lactancia

| PERIODO | PERMISO |
|------------------|--|
| 0 a 6 meses | Dos (2) descansos de 30 minutos cada uno |
| 6 meses a 2 años | Un (1) descanso de 30 minutos diario |

Fuente: Ministerio del trabajo Colombia

La norma establece que este permiso procede "siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua".

Análisis de aplicabilidad a la judicatura: Si bien la Ley 2306 de 2023 representa un avance significativo en la protección de la lactancia, su ámbito de aplicación se limita expresamente a las relaciones laborales formales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo. Las mujeres que realizan judicatura, particularmente en la modalidad ad honorem, continúan excluidas de esta protección, pues no son consideradas "trabajadoras" ni tienen un "empleador" en los términos de la ley laboral.

Esta exclusión evidencia la persistencia del vacío normativo que la presente investigación aborda: mientras las trabajadoras formales ven ampliados sus derechos hasta los 2 años del menor, las judicantes en período de lactancia carecen de cualquier permiso remunerado, a pesar de que las necesidades biológicas del lactante son las mismas independientemente del vínculo contractual de la madre.

4.1.6 *Actualizaciones normativas 2024-2025*

Durante el período 2024-2025 no se han expedido leyes específicas que modifiquen la protección a la maternidad en el contexto de la judicatura o prácticas laborales. Sin embargo, es importante destacar que las normas expedidas en 2020 y 2023 continúan plenamente vigentes y han sido objeto de pronunciamientos recientes por parte de las autoridades administrativas.

Concepto C-120 de 2025 (Agencia Nacional de Contratación Pública). En marzo de 2025, la Agencia Nacional de Contratación Pública emitió el Concepto C-120, en el cual reafirmó la vigencia y aplicabilidad de la Ley 2043 de 2020, señalando que "a partir de la vigencia de la Ley 2043 de 2020 todas las prácticas profesionales que se encuadren en la definición del artículo 3 de esa Ley deben ser contadas como práctica profesional". Este concepto confirma que la judicatura, como modalidad de práctica laboral, mantiene su reconocimiento como experiencia profesional válida.

Vigencia de la Ley 2306 de 2023: La Ley 2306 de 2023, que amplió el permiso de lactancia hasta los dos años del menor, continúa aplicándose en el ámbito laboral formal. Sin embargo, persiste el vacío normativo respecto a su aplicación a las mujeres que realizan judicatura ad honorem.

4.1.7 Normativa aplicable específicamente a la judicatura

La judicatura como requisito de grado para obtener el título de abogado se rige por las siguientes disposiciones:

Tabla 12

Norma aplicable específicamente a la judicatura

| NORMA | CONTENIDO |
|------------------------------|--|
| Acuerdo 108 de 2003 (C.S.J.) | Reglamenta la judicatura como opción de grado, estableciendo requisitos, duración (6 meses) y condiciones generales. |
| Acuerdo PSAA10-7543 de 2010 | Regula las modalidades de judicatura (ad-honorem, remunerada y con licencia temporal) y el procedimiento para su acreditación ante el Consejo Superior de la Judicatura. |
| Ley 2043 de 2020 | Reconoce la judicatura como práctica laboral y la valida como experiencia profesional, pero no regula permisos, licencias o estabilidad por maternidad. |
| Ley 2039 de 2020 | Refuerza el reconocimiento de la judicatura como experiencia profesional válida. |
| Ley 2306 de 2023 | Amplía permisos de lactancia en el ámbito laboral, |

sin aplicación expresa a la judicatura.

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura

Observación: Ninguna de estas normas contempla disposiciones específicas para mujeres en estado de embarazo o lactancia que deban cumplir la judicatura, lo que configura el vacío normativo objeto de estudio.

4.1.8 Normativa internacional aplicable (bloque de constitucionalidad)

Colombia ha ratificado diversos instrumentos internacionales que, en virtud del artículo 93 de la Constitución, integran el bloque de constitucionalidad y son de obligatorio cumplimiento:

Tabla 13

Instrumentos a la protección de la maternidad

| INSTRUMENTO | APORTES A LA PROTECCION A LA MATERNIDAD |
|---|---|
| Convenio 183 de la OIT (2000) | Establece: (i) licencia de maternidad no inferior a 14 semanas; (ii) protección contra el despido durante el embarazo y la licencia; (iii) derecho a interrupciones para lactancia; (iv) protección de la salud de la madre y el niño. |
| Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) - Ley 51 de 1981 | Artículo 11: obligación de adoptar medidas para eliminar discriminación por maternidad y garantizar el derecho al trabajo. La Recomendación General N° 24 (2022) insta a los Estados a eliminar barreras educativas y profesionales relacionadas con la maternidad. |
| Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) - Ley 74 de 1968 | Artículo 10: protección especial a las madres durante un período razonable antes y después del parto, incluyendo descanso remunerado. |
| Convención sobre los Derechos del Niño - Ley 12 de 1991 | Artículo 24: derecho del niño a disfrutar del más alto nivel posible de salud, incluyendo |

cuidados prenatales y postnatales.

Convenio 156 de la OIT

(sobre trabajadores con responsabilidades familiares) Aunque no ratificado por Colombia, sus principios han sido incorporados por la jurisprudencia constitucional para promover la conciliación trabajo-familia.

Fuente: Protección internacional de la maternidad 2018

Síntesis normativa. Del análisis normativo realizado se identifican los siguientes hallazgos:

Tabla 14

Síntesis normativa

| HALLAZGO | DESCRIPCION |
|--|---|
| 1. Desarrollo robusto en el ámbito laboral | Existe un marco normativo completo y progresivo que protege a las mujeres embarazadas y lactantes en relaciones laborales formales, con actualizaciones recientes como la Ley 2306 de 2023 que amplía el permiso de lactancia hasta los 2 años. |
| 2. Vacío normativo en la judicatura | Ninguna norma regula específicamente la situación de las mujeres que deben cumplir la judicatura como requisito de grado. |
| 3. Avances parciales en reconocimiento | Las Leyes 2043 y 2039 de 2020 reconocen la judicatura como práctica laboral y experiencia profesional, pero sin garantías durante el embarazo o lactancia. |
| 4. Persistencia del vacío (2024-2025) | No se han expedido nuevas normas en 2024-2025 que llenen este vacío, como lo confirma la actualización de bases de datos oficiales a diciembre de 2025. El Concepto C-120 |

de 2025 ratifica la vigencia de la Ley 2043 de 2020, pero no añade nuevas protecciones.

- | | |
|--|--|
| 5. Obligaciones internacionales aplicables | Los tratados internacionales ratificados por Colombia imponen la obligación de proteger la maternidad en todos los ámbitos, incluyendo el formativo, lo que refuerza la necesidad de extender las garantías a la judicatura. |
| 6. Jurisprudencia extensible por analogía | Aunque no hay sentencias específicas sobre judicatura, los principios sentados en las decisiones de la Corte Constitucional (especialmente T-862 de 2003 sobre contratos de prestación de servicios) son aplicables. |

Fuente: Ministerio de trabajo

Este robusto marco normativo nacional, sin embargo, plantea un interrogante fundamental para esta investigación: ¿Como se traduce en la práctica cotidiana de las estudiantes de Derecho en San Juan de Pasto? La distancia entre la ley escrita y su aplicación efectiva en el contexto local constituye el núcleo del problema que se aborda a continuación, contrastando el deber ser normativo con las experiencias concretas de las mujeres pastusas que enfrentan la judicatura en estado de embarazo o lactancia.

4.2 Segundo capítulo: "La Judicatura Remunerada y Ad Honorem Frente a los Derechos Laborales de Mujeres Gestantes y Lactantes"

El presente capítulo tiene como objetivo analizar las condiciones fácticas y jurídicas de la judicatura remunerada y ad honorem, contrastándolas con las garantías laborales existentes para las mujeres en período de maternidad, a fin de evidenciar las brechas de protección que configuran el vacío normativo objeto de esta investigación.

4.2.1 *La maternidad como experiencia integral: fundamento de la protección jurídica*

Para comprender la dimensión de la protección que requiere la mujer durante el embarazo y la lactancia, es necesario partir de una concepción integral de la maternidad, que trasciende lo meramente biológico para abarcar dimensiones emocionales, sociales y jurídicas.

4.2.2 Dimensión biológica de la maternidad

La maternidad biológica implica transformaciones profundas en el organismo femenino. Durante aproximadamente cuarenta semanas, el cuerpo de la mujer experimenta cambios hormonales, fisiológicos y metabólicos destinados a albergar y nutrir una nueva vida. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) destaca que el embarazo implica una reorganización completa de los sistemas corporales: el volumen sanguíneo aumenta, el sistema inmunológico se adapta, y se forma un órgano temporal (la placenta) que permite la comunicación entre madre y feto (OPS, s.f.).

El parto constituye un momento de particular intensidad física y emocional, que marca la transición de la gestación a la crianza directa. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025) enfatiza que la atención respetuosa durante el parto es esencial para el bienestar materno-infantil.

4.2.3 Dimensión emocional y vincular

La lactancia materna representa una continuación del vínculo biológico iniciado en la gestación. La OMS (2025) señala que la leche materna no solo proporciona nutrición óptima, sino que contiene anticuerpos que protegen al recién nacido, y su producción estimula la liberación de oxitocina, hormona que favorece el apego y reduce el estrés materno.

La Sentencia T-169 de 2025 de la Corte Constitucional reconoce esta dimensión integral al señalar:

La lactancia materna es un pilar fundamental en el desarrollo integral de los niños y en la salud de las madres. Su impacto positivo se refleja en el fortalecimiento del sistema inmunológico, el desarrollo cognitivo, psicoafectivo y físico de los bebés. Para las madres, la lactancia facilita la recuperación del posparto y reduce el riesgo de padecer algunas enfermedades (Corte Constitucional, Sentencia T-169 de 2025).

El alto tribunal destaca además que "la protección especial a la lactancia materna constituye una garantía fundamental, ya que busca salvaguardar la dignidad, igualdad y libertad tanto de la madre como del niño" (Corte Constitucional, Sentencia T-169 de 2025).

4.2.4 Dimensión social y jurídica

La maternidad no ocurre en el vacío: se desarrolla en contextos sociales, laborales e institucionales que pueden facilitarla u obstaculizarla. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce que la maternidad debe ser objeto de protección especial y que los Estados tienen la obligación de eliminar las barreras

que impiden a las mujeres ejercer sus derechos reproductivos sin discriminación.

La jurisprudencia constitucional colombiana ha reiterado que "el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes en el ámbito laboral" (Corte Constitucional, Sentencia T-169 de 2025).

Esta protección, sin embargo, encuentra una aplicación desigual según el tipo de vinculación de la mujer, como se analiza a continuación.

4.2.5 La judicatura como requisito de grado: naturaleza jurídica y modalidades

La judicatura constituye, junto con la monografía jurídica, una de las opciones de grado para obtener el título de abogado en Colombia. Su regulación se encuentra principalmente en los acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura.

Definición y propósito. La Corte Constitucional, en Sentencia T-230 de 2022, ha definido la judicatura como:

La práctica jurídica que realizan los egresados de las facultades de derecho como requisito alternativo a la elaboración y sustentación de la monografía jurídica para obtener el título de abogado. Su propósito es permitir que los futuros profesionales adquieran experiencia práctica en el ejercicio del derecho, bajo la supervisión de autoridades judiciales, de organismos de control o de entidades públicas o privadas habilitadas para tal fin (Corte Constitucional, Sentencia T-230 de 2022).

Modalidades de judicatura. El Acuerdo PSAA10-7543 de 2010 del Consejo Superior de la Judicatura establece tres modalidades:

Tabla 15

Modalidades de judicatura

| MODALIDAD | CARACTERISTICAS |
|------------------------------|---|
| Judicatura ad honorem | Se realiza sin remuneración económica. Es la modalidad más común, especialmente en entidades públicas con restricciones presupuestales. |
| Judicatura remunerada | Existe un vínculo laboral o contractual que implica contraprestación económica. Puede ser mediante |

contrato de trabajo, orden de prestación de servicios o nombramiento provisional.

Judicatura con licencia temporal Modalidad especial para desempeñar cargos de tiempo completo en la Rama Judicial.

Fuente: Función pública 2024

La Sentencia T-230 de 2022 abordó un caso paradigmático sobre judicatura ad honorem: un egresado que realizó su práctica en una Cámara de Comercio durante nueve meses, sin remuneración, enfrentó obstáculos para que le fuera reconocida porque la entidad exigía que fuera remunerada y por un año. La Corte protegió sus derechos y ordenó el reconocimiento, señalando que "la entidad accionada interpretó en forma irreflexiva" las normas, desconociendo que "el servicio ad honorem se fundamenta en la solidaridad" (Corte Constitucional, Sentencia T-230 de 2022).

Naturaleza jurídica híbrida La judicatura presenta una naturaleza jurídica compleja que la sitúa en una zona intermedia entre lo académico y lo laboral

Tabla 16

Características de la naturaleza jurídica híbrida

| DIMENSION | CARACTERISTICAS |
|-----------|--|
| Académica | Es requisito de grado, supervisada por la universidad, y su cumplimiento se certifica para obtener el título profesional. |
| Laboral | Implica prestación personal de servicios, subordinación frente a un superior (juez, funcionario), cumplimiento de horario y funciones específicas. |

Fuente: Función pública 2024

Esta dualidad es precisamente la que genera el vacío normativo: al no ser formalmente una relación laboral, queda excluida del marco protector del Código Sustantivo del Trabajo; pero al implicar condiciones materiales equiparables al trabajo, las mujeres que la realizan enfrentan las mismas necesidades de protección que las trabajadoras formales.

4.2.6 Análisis comparativo: *judicatura remunerada vs. ad honorem*

El elemento diferenciador central: la existencia o no de remuneración, determina consecuencias jurídicas radicalmente distintas para las mujeres en estado de embarazo o lactancia.

Tabla 17

Cuadro comparativo de derechos

| DERECHO/GARANTIA | AMBITO LABORAL FORMAL | JUDICATURA REMUNERADA | JUDICATURA AD HONOREM |
|---|--|---|------------------------------|
| Estabilidad laboral reforzada | Sí (arts. 239 CST; SU-070/13; 169/25) | Parcial (aplica si hay contrato laboral) | No aplica |
| Licencia de maternidad (18 semanas) | Sí (Ley 2088/21) | Parcial (depende del tipo de vinculación) | No aplica |
| Permiso de lactancia | Sí, hasta 2 años (Ley 2306/23; T-169/25) | Parcial (solo si hay vínculo laboral) | No aplica |
| Permisos para controles prenatales | Sí (Res. 3280/18) | Depende del jefe inmediato | No garantizado |
| Adecuación de horarios | Sí (trabajo en casa, flexibilidad) | Posible por acuerdo | No garantizado |
| Salas de lactancia | Obligatorias (Leyes 1823/17, 2306/23) | Si la entidad tiene la obligación | No aplica |
| Protección contra despido discriminatorio | Sí, con presunción legal | Sí, si hay contrato | No aplica |
| Aportes a seguridad social | Obligatorios | Parcial (depende del tipo de vinculación) | Solo riesgos laborales |

Fuente: Función pública 2025

Es necesario precisar qué implica la fila "Aportes a seguridad social" del cuadro anterior.

Las trabajadoras formales cotizan al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), lo que les genera derecho a:

Atención médica integral durante el embarazo, parto y postparto

Subsidio económico durante la licencia de maternidad (18 semanas equivalentes a su ingreso)

Protección en caso de accidente o enfermedad laboral

En la judicatura remunerada, la situación depende del tipo de vinculación. Si media contrato de trabajo, aplican las mismas reglas del ámbito laboral formal. Si media contrato de prestación de servicios, la situación es más compleja y no siempre genera derecho a prestaciones económicas, aunque la Sentencia T-862 de 2003 extendió la protección cuando se demuestra subordinación.

En la judicatura ad honorem, la Ley 2043 de 2020 (artículo 4) establece la obligatoriedad de afiliar al practicante al Sistema General de Riesgos Laborales, lo que cubre exclusivamente accidentes o enfermedades que puedan ocurrir como consecuencia directa de la práctica. Sin embargo, en salud, la mayoría de las judicantes pertenecen al régimen subsidiado o son beneficiarias del régimen contributivo (como hijas o cónyuges), lo que garantiza atención médica durante el embarazo y parto, pero no genera derecho a prestaciones económicas como el subsidio durante la licencia de maternidad.

Esta distinción es fundamental para entender que, cuando en esta investigación se reclaman "permisos de lactancia" o "licencia de maternidad" para judicantes ad honorem, no se está pidiendo una prestación económica (que desnaturalizaría la figura), sino el derecho a ausentarse de la práctica durante los tiempos que la ley reconoce como necesarios para la recuperación del parto y la alimentación del menor, sin que ello implique pérdida del requisito académico, descuento en las horas exigidas, ni penalización en la certificación.

La judicatura remunerada: protección condicionada En la judicatura remunerada, la protección de la maternidad depende del tipo de vinculación:

· Si media contrato de trabajo: aplican plenamente las garantías laborales (estabilidad reforzada, licencia, permisos de lactancia). La Sentencia T-169 de 2025 reitera que "el periodo de

lactancia fue ampliado hasta en dos años, siempre que se demuestre que en este lapso la mujer continúa amamantando a su hijo" y que "los dispositivos de protección de la estabilidad laboral reforzada resultan igualmente aplicables al caso de la mujer lactante dentro de los dos primeros años posteriores al parto".

Si media contrato de prestación de servicios: la aplicación de garantías es más compleja. La Sentencia T-862 de 2003 extendió la protección cuando se demuestra subordinación, pero no existe certeza sobre la aplicación automática de derechos como la licencia remunerada.

La judicatura ad honorem: desprotección total La judicatura ad honorem presenta el mayor vacío de protección. Al no mediar remuneración, las entidades receptoras argumentan que no existe relación laboral y, por tanto, ninguna obligación derivada del Código Sustantivo del Trabajo.

Consecuencias para la mujer embarazada o lactante:

Aspecto Situación fáctica Controles prenatales Debe solicitarlos como "permisos" discrecionales del jefe inmediato; no hay garantía de que sean concedidos sin afectar la certificación.

Licencia de maternidad: No existe; si el parto ocurre durante la judicatura, debe suspenderla sin ningún apoyo económico.

Permiso de lactancia: No está regulado; si requiere extracción de leche, debe hacerlo en condiciones inadecuadas o en su tiempo personal.

Estabilidad: Puede ser "desvinculada" sin justa causa por su condición de embarazo o lactancia, sin posibilidad de reintegro.

Seguridad social: Afiliada solo a riesgos laborales; durante la licencia no recibe subsidio económico.

La Sentencia T-169 de 2025 advierte sobre el riesgo de discriminación en estos contextos: en el caso analizado, "la accionante fue discriminada por exigir los descansos remunerados de que trata la Ley 2306 de 2023 y un espacio destinado a la extracción de leche materna, pues en reiteradas oportunidades recibió gritos y burlas por parte de sus superiores jerárquicos".

Aunque este caso se refiere a una relación laboral, el principio es extensible: la exigencia de derechos de maternidad no puede generar represalias, independientemente del tipo de vinculación.

4.2.7 *La jurisprudencia constitucional de 2025 y su impacto en la judicatura*

La Sentencia T-169 de 2025 (mayo 12) constituye el pronunciamiento más reciente de la Corte Constitucional en materia de protección a la lactancia. Aunque no aborda directamente la judicatura, establece principios aplicables por analogía:

Ampliación del permiso de lactancia

La Corte reitera que, conforme a la Ley 2306 de 2023:

El empleador está obligado a conceder dos descansos remunerados de treinta minutos cada uno, hasta los seis meses de vida del menor de edad. Además, las madres que realicen una lactancia materna continua con posterioridad a los seis meses de vida del niño tendrán el derecho a que se le reconozca un descanso de 30 minutos dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo. Este descanso remunerado se extiende hasta el término de dos años, sin que el empleador pueda efectuar ningún tipo de descuento en el salario de la trabajadora (Corte Constitucional, Sentencia T-169 de 2025).

Aplicación a la judicatura: Aunque la norma se refiere al ámbito laboral, la necesidad biológica de la lactancia es idéntica para una trabajadora formal y para una judicante. La exclusión de estas últimas carece de justificación razonable.

Protección contra el despido discriminatorio. La Corte reitera que "el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes en el ámbito laboral" y que "el despido estuvo motivado, en parte, por su estado de lactancia" constituye una vulneración de derechos fundamentales.

Aplicación a la judicatura. Si la "desvinculación" de una judicante obedece a su estado de embarazo o lactancia, constituye discriminación de género, aunque no exista un contrato laboral formal. El principio de no discriminación (art. 13 Constitución) es universal y no depende del tipo de vinculación.

Obligación de adecuar espacios para lactancia. La Corte destaca que "la implementación de salas de lactancia en los espacios laborales es una medida fundamental para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres en periodo de lactancia. Las leyes 1823 de 2017 y 2306 de 2023 establecen la obligatoriedad de estos espacios por parte de los empleadores".

Aplicación a la judicatura: Las entidades que reciben judicantes especialmente las sedes judiciales deberían adecuar espacios mínimos para que las mujeres en período de lactancia puedan

extraer y conservar su leche en condiciones dignas.

4.2.8 Hallazgos de la investigación empírica

Para comprender la dimensión real del vacío normativo en el contexto local, se aplicaron encuestas a estudiantes de derecho de la Universidad CESMAG próximas a egresar, y se realizaron entrevistas a profundidad con jueces de la ciudad y directores de los programas de derecho de las principales universidades de Pasto (Universidad CESMAG, Universidad Mariana, Universidad COOPERATIVA y UNAR). El objetivo fue contrastar el marco normativo nacional con las experiencias y percepciones de los actores locales directamente involucrados en el proceso de judicatura en la ciudad.

Los instrumentos aplicados en esta investigación encuestas a estudiantes y entrevistas a jueces y directores de programa confirman y dimensionan el vacío normativo descrito.

Tabla 18

Percepción de las estudiantes

| PREGUNTA | RESULTADO | SIGNIFICADO |
|--|---------------------------------------|------------------------------------|
| ¿La falta de normas claras puede generar discriminación? | 100% totalmente de acuerdo/de acuerdo | Percepción unánime del riesgo |
| ¿Qué tanto afecta la falta de garantías al desarrollo profesional? | 100% "mucho" | Impacto significativo percibido |
| ¿La judicatura debería ser relación laboral formal? | 75% sí | Mayoría respalda el reconocimiento |
| Medida más necesaria | 100% horario flexible | Prioridad clara de las afectadas |

Fuente: Elaboración propia 2025.

Perspectiva de los jueces. Las entrevistas con jueces revelan:

Conocimiento del problema: Han conocido casos vía tutela por despidos durante embarazo/lactancia, pero principalmente en relaciones laborales formales.

Propuestas: Apoyan horarios flexibles, teletrabajo y la creación de guarderías y salas de

lactancia en entidades judiciales.

Necesidad normativa: Consideran que "sería importante contar con una normativa que obligue a atender este tipo de necesidades" (Juez 1).

Perspectiva de los directores de programa. Las entrevistas revelan una posición institucional defensiva:

Deslindan responsabilidad: "La universidad no tiene que ver con la judicatura... los encargados de encontrar la judicatura son los mismos estudiantes" (Director 1).

Reconocen límites: "No puedo imponerle a una entidad... que no llame a una estudiante en horas de la tarde porque tiene un embarazo de alto riesgo" (Director 2).

Señalan vacío: La judicatura es "un proceso académicamente ajeno a los procesos de la universidad" (Director 3).

Esta postura evidencia la necesidad de una reforma normativa que establezca obligaciones claras y compartidas entre universidades y entidades receptoras.

4.2.9 Triangulación de perspectivas

Tabla 19

Triangulación de perspectivas sobre judicatura y maternidad

| DIMENSION | ESTUDIANTES | JUECES | DIRECTORES | ANALISIS |
|---------------------------|---------------------------------------|---|--|--|
| Conocimiento del problema | Alto (conocen casos con dificultades) | Conocen por tutelas, perciben impacto "grave" | Desconocimiento/negación | Subregistro del problema en ámbito universitario |
| Garantías existentes | Consideran NO existen | Reconocen herramientas legales, pero aplicación es posterior (vía tutela) | Reconocen herramientas legales, pero aplicación posterior (vía tutela) | Deslindan responsabilidad Vacío normativo y de procedimiento |
| Solucion es propuestas | Flexibilidad horaria, permisos, | Flexibilidad horaria, | Políticas generales, sin medidas | Coincidencia en soluciones |

| | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|---|---|
| | espacios lactancia | permisos, espacios lactancia | específicas | de flexibilidad |
| Responsabilidad percibida | Universidades deben promover cambios | Debe haber ley obligue entidades | Responsabilidad de la norma y entidades | Necesidad de reforma legal y corresponsabilidad |

Fuente: Autoría propia 2025

4.3 Síntesis del capítulo

Del análisis realizado se identifican los siguientes.

Tabla 20

Hallazgos

| HALLAZGO | DESCRIPCION |
|-------------------------------------|---|
| 1. Brecha normativa estructural | Existe una diferencia radical en la protección de la maternidad según el tipo de vinculación: las trabajadoras formales tienen garantías robustas (ampliadas por Ley 2306/23 y T-169/25), mientras las judicantes ad honorem carecen de cualquier protección. |
| Discriminación indirecta por género | Esta brecha afecta exclusivamente a las mujeres, configurando discriminación indirecta. |
| Jurisprudencia reciente no aplicada | La Sentencia T-169 de 2025 amplía derechos laborales, pero no menciona la judicatura, perpetuando el vacío. |
| Percepción unánime del problema | Estudiantes y jueces reconocen la gravedad del vacío y la necesidad de intervención normativa. |
| Resistencia institucional | Las universidades se desligan de la responsabilidad, trasladándola a las entidades receptoras, lo que |

evidencia la necesidad de una norma que establezca obligaciones claras y compartidas.

Fuente: Autoría propia 2026

Estos hallazgos evidencian que el vacío normativo no es solo teórico, sino que tiene consecuencias concretas en la vida de las mujeres que deben elegir entre su maternidad y su formación profesional. La caracterización realizada en este capítulo -especialmente la comparación entre modalidades de judicatura y el análisis de las percepciones de estudiantes, jueces y directores- constituye la base sobre la cual se construyen, en el capítulo siguiente, las estrategias jurídicas e institucionales para garantizar condiciones equitativas a las mujeres en estado de embarazo y lactancia que realizan judicatura ad honorem.

4.4 Tercer capítulo: "Estrategias para Garantizar Derechos Laborales de Mujeres Gestantes y Lactantes en la Judicatura Ad Honorem"

Actualización normativa 2024-2025: Nuevos insumos para las estrategias. Durante los años 2024 y 2025 se han producido desarrollos jurisprudenciales que, si bien no regulan directamente la judicatura, proporcionan fundamentos actualizados para las estrategias que aquí se proponen. Estos desarrollos refuerzan la idea de que la protección de la maternidad no debe depender de la existencia de una remuneración, sino de la condición de vulnerabilidad de la mujer gestante o lactante.

Sentencia T-169 de 2025 (Corte Constitucional) La Sentencia T-169 de 2025 de la Corte Constitucional, proferida el 12 de mayo de 2025, constituye el pronunciamiento más reciente en materia de protección a la lactancia. La Corte reiteró que "el periodo de lactancia fue ampliado hasta en dos años, siempre que se demuestre que en este lapso la mujer continúa amamantando a su hijo" y que "los dispositivos de protección de la estabilidad laboral reforzada resultan igualmente aplicables al caso de la mujer lactante dentro de los dos primeros años posteriores al parto".

La Corte enfatizó que "la protección especial a la lactancia materna constituye una garantía fundamental, ya que busca salvaguardar la dignidad, igualdad y libertad tanto de la madre como del niño". En el caso concreto, la Corte amparó los derechos de una trabajadora que fue discriminada por exigir los descansos remunerados para lactancia y un espacio adecuado para la extracción de leche.

Aunque esta decisión se refiere al ámbito laboral formal, sus principios son aplicables a la judicatura ad honorem por las siguientes razones:

- La necesidad biológica de la lactancia es idéntica para todas las mujeres, independientemente de si reciben o no un salario
- El interés superior del menor (art. 44 C.P.) exige garantizar su alimentación adecuada, sin importar la condición laboral de la madre
- La protección constitucional de la maternidad (art. 43 C.P.) no distingue entre mujeres trabajadoras formales y mujeres en contextos formativos

Como lo ha señalado la Corte en reiterada jurisprudencia (T-862 de 2003, T-426 de 2022), la protección a la maternidad "no puede quedar supeditada a la existencia de una relación laboral o contractual formal". Este principio, aplicado al contexto de la judicatura, implica que las garantías de tiempo, espacio y estabilidad deben extenderse a las mujeres en estado de embarazo o lactancia que realizan esta práctica, sin que ello implique reconocerles un salario.

Actualización normativa relevante. Si bien no hay conceptos administrativos de 2024-2025 que mencionen la Ley 2043 de 2020, es importante recordar que dicha ley sigue plenamente vigente y constituye el principal fundamento normativo para reconocer la judicatura como práctica laboral equiparable en términos de experiencia profesional (artículo 3, párrafo 1). Este reconocimiento legal es suficiente para sustentar, por analogía, la extensión de otras garantías asociadas al trabajo, siempre que estas no desnaturalicen el carácter ad honorem de la práctica.

Reformas normativas y la forma en que la ley las sustenta. La solución a esa primera acción es cerrar la brecha legal con reformas que aseguren que la judicatura sea vista como una actividad formativa con derechos básicos durante la maternidad. La Corte Constitucional, en sentencias como la T-862 de 2003, ha sido clara en que la protección de la maternidad no se limita al trabajo formal, también cubre situaciones de vulnerabilidad que son relativamente similares.

Bajo este precedente legal, hay una buena razón para enmendar el Código Sustantivo del Trabajo para asegurar que haya un artículo específico (en particular, en el artículo 236) que proporcione, para las judicantes en estado de embarazo o lactancia, los siguientes derechos, sin que ello implique reconocerles un salario:

- Licencia de maternidad de 18 semanas entendida como permiso para ausentarse de la práctica sin perder el requisito académico ni la certificación
- Horarios flexibles que permitan asistir a controles prenatales y atender las necesidades

del lactante.

- Espacios adecuados para la lactancia dignos, en aplicación analógica de la Ley 2306 de 2023

- Estabilidad reforzada que prohíba la terminación anticipada de la judicatura por razón del embarazo o lactancia, salvo excepciones aprobadas por el Ministerio de Trabajo.

La implementación de estas reformas debe ir acompañada de sanciones administrativas por cualquier violación (por ejemplo, multas o suspensión de acuerdos establecidos con universidades), para asegurar su cumplimiento.

Al mismo tiempo, es urgente armonizar las regulaciones nacionales con las normas internacionales de Colombia. Instrumentos como el Convenio 183 de la OIT y la CEDAW obligan al Estado a asegurar la protección total de la maternidad, incluso en prácticas académicas. Una forma en que los grupos de la sociedad civil y las universidades podrían exigir este cumplimiento es mediante un informe sombra al Comité de la CEDAW documentando casos de discriminación y comparándolos con estándares internacionales. De manera similar, se espera que las universidades incluyan disposiciones en sus acuerdos con las entidades e instituciones que requieran el cumplimiento de estos estándares, con supervisión de comités de monitoreo conjuntos.

Triangulación de perspectivas (academia, judicatura y estudiantes): evidencia empírica. Estas estrategias deben llevarse a cabo porque los diferentes puntos de vista sobre las visiones institucionales de las facultades de derecho, la judicatura y la experiencia de los estudiantes solo confirman la necesidad de utilizar estos planes. Basado en un estudio en Pasto (Nariño), parece haber un consenso general sobre la gravedad de la situación, pero con una falta significativa de asunción de responsabilidades.

Percepción de Riesgo de los Estudiantes y Soluciones. Los hallazgos de una encuesta con las estudiantes de derecho demuestran el sentido de urgencia en la comunidad de que este tipo de riesgo está siendo enfrentado por los directamente afectados. Tal falta de garantías se percibe, basado en análisis cuantitativo, como una barrera profesional seria y generalizada.

Tabla 21*Percepción de Competencias y Demandas de Solución (N=4)*

| Pregunta clave (N=4) | Opción mayoritaria | Frecuencia | Porcentaje | Fuente |
|--|----------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| P4. La falta de normas claras puede generar discriminación. | Totalmente de acuerdo/de acuerdo | 4 | 100% | Encuestas estudiantes |
| P8. Qué tanto afecta el desarrollo profesional la falta de garantías | Mucho | 4 | 100% | Encuestas estudiantes |
| P7. La judicatura debería ser relación laboral formal | Sí | 3 | 75% | Encuestas estudiantes |
| P6. Medida más necesaria: horario flexible. | Horario flexible | 4 | 100% | Encuestas estudiantes |
| P6. Medida más necesaria: espacios para lactancia | Espacios para lactancia | 2 | 50% | Encuestas estudiantes |

Nota: Autoría propia 2025

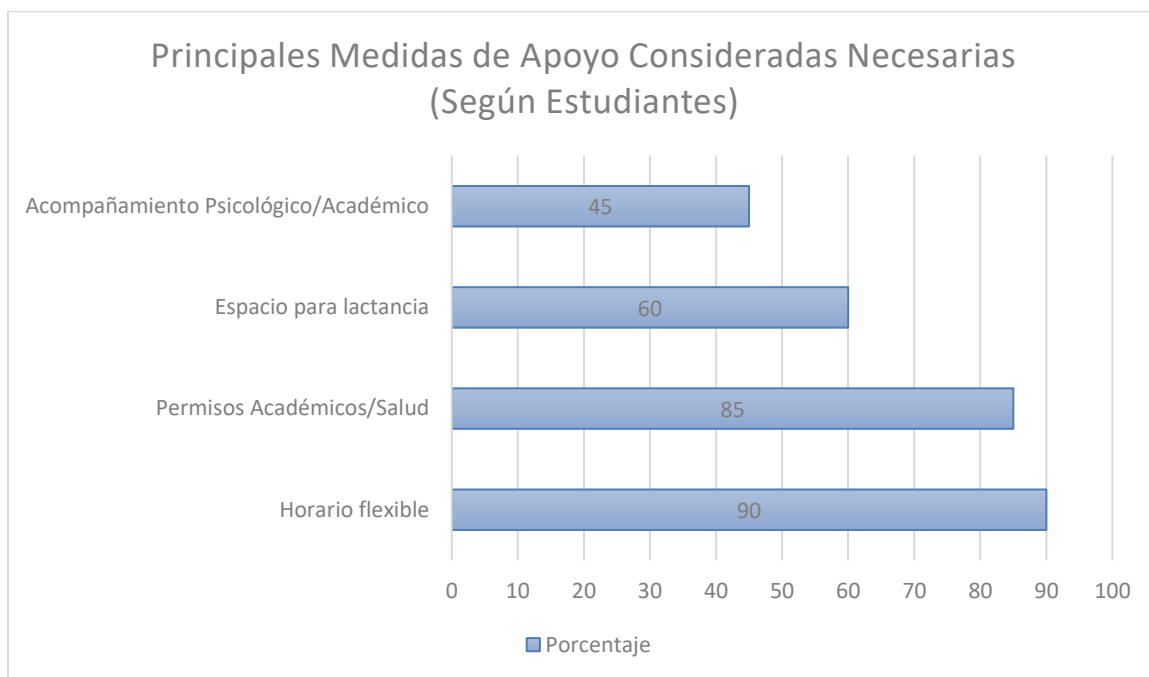
Interpretación de la figura:

Percepción de Discriminación: Quedó claro que hay un acuerdo abrumador de que cuando faltan normas claras surge la discriminación, y la falta de normas afecta enormemente el desarrollo profesional, indicando la necesidad de apoyo estructural.

Solución Prioritaria: Horarios Flexibles fue la medida más seleccionada, el 100% de las encuestadas, confirma las ideas de flexibilidad ya mencionadas.

Figura 1

Principales Medidas de Apoyo Consideradas Necesarias (Según Estudiantes)

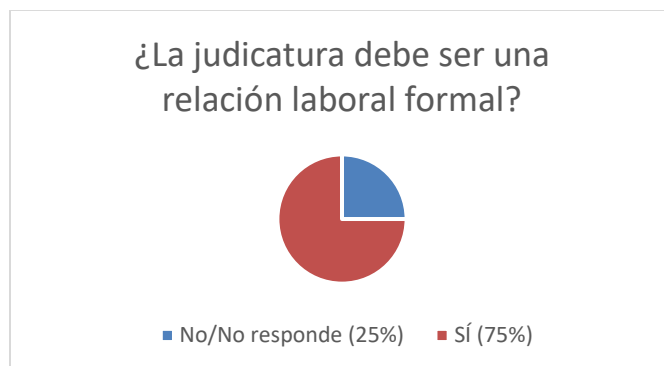


Nota. Autoría propia 2025.

Reconocimiento Laboral: Un contundente 75% cree que la judicatura debería ser reconocida con garantías similares a las laborales durante la maternidad, lo cual es consistente con las propuestas de reforma.

Figura 2

¿La Judicatura debe ser una Relación Laboral Formal?



Nota. Autoría propia 2025

La Visión de la Rama Judicial y la Carga de la Ausencia Normativa

Los jueces reunidos en Pasto coinciden en que la protección de la maternidad en los tribunales es una brecha significativa en la ley. La juez Mirtha Lucía Ceballos Valencia dijo que la ausencia de regulaciones era muy grave y muy triste al mismo tiempo, agregando que el resultado directo era que los estudios realizados por los estudiantes están siendo abandonados para cuidar al niño.

Una experiencia práctica es de los despachos judiciales, y la única forma posible de apoyo cuando no hay una norma legal es mediante la cooperación individual de los funcionarios en sus respectivos lugares ya sea haciendo excepciones para llegadas o salidas tempranas, para que los niños puedan ser recogidos. Ambos jueces afirman que todos los casos de protección de la maternidad se dirigen a sus instituciones a través de la Acción de Tutela, pero que la atención se dirigía a la falta de pagos de licencias o despidos indebidos en contratos laborales formalizados a término fijo, reflejando la ausencia de jurisprudencia directa para la judicatura Ad Honorem.

Como alternativa, los jueces apoyan inequívocamente arreglos de trabajo flexibles y teletrabajo, e incluso proponen que se pueda aprobar una ley que obligue a la formación de guarderías, espacios de lactancia y jardines de infancia en facultades y universidades para no dejar la decisión a discreción de directores.

La Postura Institucional (directores de Programa)

Esta perspectiva ha sido fundamental para evidenciar la resistencia de la institución contra las solicitudes de protocolo por parte de los Directores de Programas de Derecho en Pasto. Las universidades consultadas coincidieron en que no tienen control sobre la judicatura ya que es esencialmente un requisito de graduación externo.

Un director dice directamente: "La universidad no tiene nada que ver con la judicatura o la política de apoyo a la lactancia porque los estudiantes son las personas que encontrarán la judicatura".

Las políticas relacionadas con el apoyo a la lactancia, ya sea a través de salas de lactancia o la aplicación del protocolo de violencia reproductiva, están disponibles solo para aquellos estudiantes cuyas actividades dentro de una instalación universitaria se encuentren activamente en curso (por ejemplo, los que participan en clases o en consultorios jurídicos).

Como mínimo absoluto, la universidad puede servir como "mediador o intermediario" entre el estudiante y la entidad receptora, pero no puede imponer directrices a dicha entidad (por

ejemplo, no llamar a un estudiante en horarios específicos).

Tabla 22

Triangulación de Perspectivas sobre la Judicatura y la Maternidad

| Dimensión de análisis | Perspectiva de estudiantes | de Perspectiva de jueces | Perspectiva de directores | Triangulación con marco teórico |
|------------------------------|---|---|--|--|
| Conocimiento del problema | Alto conocimiento de casos con dificultades “permisos para citas, trabajo extra no contemplado”. | Conocen casos por vía de tutela. Perciben el impacto “grave y triste” en la formación. | Desconocimiento o negación del problema. Afirmar no haber recibido solicitudes de apoyo. | Confirma la vulnerabilidad teórica. La falta de datos en directores evidencia un subregistro . |
| Garantías existentes | Mayoritariamente consideran que NO existen garantías suficientes. | Reconocen que la ley ofrece herramientas, pero su aplicación posterior a la vulneración (vía tutela). | Deslindan responsabilidad: “la universidad no tiene injerencia”, “es un requisito externo”. | Se confirma el vacío legal y de procedimiento . La práctica muestra un “limbo de responsabilidades”. |
| Soluciones propuestas | Flexibilidad horaria, permisos académicos, espacios de lactancia, considerar la judicatura como relación laboral. | Flexibilidad horaria, trabajo remoto, creación de guarderías y salas de lactancia. | Políticas generales de bienestar y acompañamiento, pero ninguna medida específica para la judicatura. | Las propuestas de empíricas y coinciden plenamente con las estrategias institucionales planteadas. |

| | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|
| Responsabi lidad percibida | Universidades deben: Promover cambios normativos, protocolos campanas sensibilización. | Abogan La responsabilidad es de la norma y de las entidades receptoras . La universidad es un “intermediario”. discreción. | Evidencia necesidad propuesta cerrar el vacío y obligar a la corresponsabilidad. | la de la legal para la la |
|----------------------------------|--|---|---|---|

Nota. Autoría propia 2025

Protocolos Institucionales: Universidades y Entidades Judiciales. Como instituciones autónomas, las universidades tienen la obligación de eliminar tales barreras para las internas embarazadas o lactantes. Con este fin, la Corte Constitucional en el caso de 2022 de la Corte Constitucional (T-426) dispuso esta obligación, diciendo que las instituciones educativas también deben asegurar que existan condiciones justas que garanticen la permanencia.

Se tiene en cuenta que la posición de los directores de programa que transfieren la responsabilidad a la entidad receptora debe contrastarse con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, no menos importante es que las estudiantes están necesitando establecer algún tipo de protocolos de apoyo.

En este sentido, se recomiendan directrices de flexibilidad, incluyendo horarios adaptados (por ejemplo, horas reducidas con validación completa o la posibilidad de trabajar de forma remota para tareas no presenciales, y una medida que cuenta con el respaldo total del 100% de las estudiantes encuestadas y aprobada por jueces. Y una vez que su modelo se replique en otras instituciones, realmente podrán adoptarlo.

Las universidades también necesitan implementar sistemas de registro de quejas anónimas disponibles a través de plataformas digitales, mediante las cuales las estudiantes puedan reportar cualquier discriminación. Este reporte sería coordinado por comités compuestos por estudiantes, profesores y administradores, para facilitar respuestas rápidas e implementar soluciones concretas. Las entidades receptoras e instituciones por otro lado necesitan direcciones claras. En coordinación con el Ministerio de Justicia, la rama judicial debería emitir un Manual de buenas prácticas, que obligue a todas las entidades e instituciones a establecer salas de lactancia (solicitadas por el 50%

de las encuestadas en este estudio) y capacitación anual sobre derechos de maternidad para jueces y funcionarios. Este manual podría complementarse con cláusulas dentro de los contratos universitarios con tutores designados bajo las cuales se acuerda que se llevará a cabo alguna forma de adaptación, con el acuerdo sujeto a terminación en caso de incumplimiento.

La dimensión olvidada: permisos, espacios y estabilidad (lo que realmente se pide)

Un aspecto crítico que debe precisarse es el alcance de las protecciones que se reclaman para las judicantes en estado de embarazo o lactancia. Esta investigación no propone que la judicatura ad honorem se convierta en una relación laboral remunerada, ni que las estudiantes reciban un salario por su práctica. Lo que se busca es que las garantías asociadas a la maternidad sean reconocidas independientemente de la existencia de un vínculo laboral formal o de una contraprestación económica.

Permisos para lactancia: tiempo, no remuneración

La Ley 2306 de 2023 establece que las trabajadoras formales tienen derecho a:

- Dos descansos de 30 minutos cada uno durante la jornada laboral, hasta que el menor cumpla 6 meses

- Un descanso de 30 minutos diario, desde los 6 meses hasta los 2 años del menor, siempre que se mantenga lactancia materna continua

Estos descansos son remunerados, es decir, la trabajadora recibe su salario completo mientras se ausenta para lactar.

En el caso de la judicatura ad honorem, no se pide que estos 30 minutos sean remunerados, porque no hay salario. Lo que se solicita es:

1. Que se conceda el permiso diario (dos descansos hasta los 6 meses, un descanso de 6 meses a 2 años) para que la judicante pueda:

- Amamantar directamente a su hijo, o
- Extraerse leche para almacenarla y garantizar la alimentación del bebé

2. Que este tiempo no se descuente de las horas exigidas para cumplir la judicatura, ni se exija reponerlo

3. Que se garantice un espacio digno (sala de lactancia o lugar adecuado) para la extracción y conservación de la leche

4. Que no haya represalias por hacer uso de este permiso

Fundamento: La necesidad biológica del lactante y el derecho a la salud de la madre no

dependen de si ella recibe o no un salario. El artículo 43 de la Constitución protege la maternidad en sí misma, no solo la maternidad asalariada. Si una trabajadora formal tiene derecho a ausentarse para lactar sin perder su salario, una judicante debe tener derecho a ausentarse para lactar sin perder su requisito académico.

Licencia de maternidad: permiso, no subsidio económico. De manera similar, cuando se habla de "licencia de maternidad" en el ámbito laboral, esta incluye un componente económico (el pago de 18 semanas). En el caso de las judicantes ad honorem:

1. Lo que se pide: Que se les conceda el permiso para ausentarse de la práctica durante las 18 semanas que la ley reconoce como período de recuperación del parto y cuidado inicial del recién nacido.

2. Lo que no se pide: Que se les pague un salario durante ese período.

3. Condición: Que la ausencia no implique la pérdida del requisito académico, la certificación negativa, ni la obligación de "reponer" las semanas no realizadas

Otras garantías no económicas. Además de los permisos, se requieren:

1. Flexibilidad horaria para asistir a controles prenatales y citas médicas del menor.

2. Estabilidad reforzada: Prohibición de dar por terminada la judicatura por razón del embarazo o lactancia, salvo justa causa comprobada.

3. Adecuación de espacios: Lugares dignos para la lactancia en las entidades receptoras.

4. No discriminación: Que el embarazo o la lactancia no sean motivo de evaluación negativa o trato desfavorable

La paradoja de la seguridad social. Aunque no se pide remuneración, la ausencia de cualquier soporte económico durante el puerperio coloca a las judicantes en una situación de desprotección que puede forzarlas a abandonar el proceso o a reincorporarse prematuramente, con riesgos para su salud y la del menor.

La mayoría de las judicantes ad honorem pertenecen al régimen subsidiado de salud o son beneficiarias del régimen contributivo, lo que implica que:

- Tienen garantizada la atención médica durante el embarazo, parto y postparto
- No generan derecho a subsidio económico durante la licencia de maternidad
- Durante el período de suspensión de la judicatura (si se concede el permiso), no tienen ningún ingreso que reemplace su dedicación

Esta situación contradice el mandato del artículo 43 de la Constitución, que ordena especial

protección a la mujer durante el embarazo y después del parto, incluyendo "subsido alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada". Las judicantes en estado de embarazo o lactancia se encuentran precisamente en esa situación de desamparo: no tienen empleo formal, no reciben ingresos y, sin embargo, deben cumplir con un requisito académico que implica dedicación.

Propuestas específicas en materia de seguridad social (sin desnaturalizar la judicatura ad honorem) Para atender esta situación sin convertir la judicatura en una relación laboral remunerada, se sugieren las siguientes líneas de acción:

a) Subsido alimentario constitucional: Gestionar, mediante convenio entre universidades, entidades receptoras y el ICBF, la aplicación del "subsido alimentario" previsto en el artículo 43 de la Constitución para las judicantes durante el período de licencia de maternidad. Este subsidio no constituiría salario, sino una ayuda asistencial para garantizar condiciones mínimas durante el puerperio.

b) Reconocimiento como período cotizado para la pensión: Que el tiempo de judicatura sea reconocido como tiempo cotizado al sistema de pensiones, sin que ello implique pago de salario, sino como un mecanismo para que las mujeres no vean afectada su historia laboral por el período dedicado a la práctica.

c) Priorización en programas sociales: Que las judicantes en estado de embarazo o lactancia sean priorizadas en los programas de apoyo alimentario y de primera infancia del ICBF y las alcaldías municipales.

d) Litigio estratégico: Promover acciones de tutela que, con fundamento en la Sentencia T-862 de 2003 (extensión de protección a contratos de prestación de servicios) y el artículo 43 constitucional, demanden:

- El reconocimiento del permiso de maternidad como derecho (no como concesión)
- La garantía de espacios para lactancia
- La estabilidad durante el proceso
- En casos extremos de desamparo, el subsidio alimentario constitucional

Conciencia, capacitación y monitoreo. Las estudiantes también carecen de la conciencia adecuada de sus derechos, lo que las hace aún más vulnerables. En la investigación de encuestas, el 100% de los casos reportados indicaron que la falta de reglas claras está causando discriminación, y el 75% de las graduadas solicitó que la judicatura considere garantías equiparables a las laborales durante la maternidad.

Para solucionarlo, se recomiendan campañas masivas, como guías visuales que contengan infografías sobre derechos y vías de queja, que se distribuirán en universidades y entidades. Estos serían respaldados por seminarios web con magistrados de la Corte Constitucional y expertos de la OIT sobre jurisprudencia crítica, incluyendo la Sentencia C-005 de 2017.

La capacitación en género debe ser obligatoria en los consultorios jurídicos con módulos sobre litigio estratégico en relación con la discriminación y el sesgo de género. Las colaboraciones con ONU Mujeres o la Defensoría del Pueblo podrían proporcionar fondos para talleres para entidades, instituciones y directores de clínicas sobre protocolos de acción para adaptarse a las solicitudes, teniendo en cuenta la visión de las universidades de sí mismas como mediadoras y no como perpetradoras de imposición normativa.

Los mecanismos de monitoreo fuerte asegurarán la sostenibilidad de estas medidas. Un Observatorio de Equidad en la Judicatura proporcionará una plataforma digital de reporte anónimo para la recopilación de datos cuantitativos sobre discriminación y el estudio de los efectos de las políticas. Se espera que esta plataforma se utilice para producir estadísticas anuales e informes tanto para el Ministerio de Educación como para la Corte Constitucional.

Además, se otorgará un Sello de Equidad a las facultades de derecho que hayan desarrollado protocolos modelo que proporcionen financiamiento significativo y reconocimiento público.

El Camino hacia una Transformación Estructural. Las iniciativas -reformas legales, protocolos institucionales y pedagogías- presentadas aquí representan un enfoque integral para acabar con la discriminación en la judicatura ad honorem. Su implementación necesitará superar la resistencia institucional de las universidades consultadas, pero los datos y la demanda de los jueces muestran que el cambio es factible.

Proteger los derechos de la maternidad no es solo un requisito constitucional, sino un prerrequisito para la igualdad sustantiva en la profesión legal. La CEDAW ha confirmado que la verdadera equidad debe ser la eliminación de barreras visibles e invisibles. Este capítulo destaca

las barreras mencionadas y proporciona herramientas específicas para eliminarlas, para que ninguna mujer tenga que decidir entre ser madre y profesional, reconociendo que la protección de la maternidad exige garantías de tiempo, espacio y estabilidad que no dependen de la existencia de un salario, sino del respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de la mujer en cualquier contexto formativo.

Es un trabajo inmediato, por supuesto; pero a través de la voluntad política y el compromiso de todos, Colombia puede transformar la judicatura en un espacio inclusivo donde la maternidad sea vista como parte de la vida profesional, no como un obstáculo para ella.

5 Conclusiones

El marco legal de Colombia ha avanzado sustancialmente en la protección de la maternidad en el ámbito laboral, cubriendo derechos como la estabilidad laboral reforzada, la licencia de maternidad, los permisos de lactancia y condiciones adecuadas de salud ocupacional. La salud y seguridad de los bebés de las mujeres ahora se tienen en cuenta en el marco normativo colombiano. Sin embargo, estos avances no se han aplicado a los sectores académico-profesionales de la judicatura, como lo evidencia la falta de regulación que vulnera la garantía de protección igualitaria de la constitución y deja a las mujeres embarazadas y lactantes sin salvaguardias en este marco educativo.

La ausencia de regulación, protocolo institucional y adaptaciones razonables para las mujeres embarazadas o lactantes que deben pasar por la judicatura es una forma de discriminación indirecta que restringe el derecho de la mujer embarazada a formarse y graduarse en igualdad de condiciones. La ausencia de estas regulaciones requiere urgentemente que el sistema legal se armonice, para que las garantías laborales puedan trasladarse a las universidades y así los derechos reproductivos y profesionales de las mujeres en Colombia estén completamente cubiertos.

Esto es más que un cumplimiento normativo, el análisis biológico y emocional de la maternidad en este capítulo nos lo dice. La gestación, el acto de dar a luz, la lactancia y el vínculo madre-hijo están todos entrelazados, moviendo el cuerpo, la mente y el entorno de la mujer. Este es un cambio que también es afectivo, relacional, social y físico y requiere ayuda institucional que honre su tiempo y certeza. La maternidad no puede verse meramente como una condición terciaria, sino que debe verse como un proceso vital que necesita protección genuina, compasión y compromiso del Estado y las instituciones educativas.

También demuestra cómo este aspecto humano de la maternidad sirve para ilustrar la alienación de las demandas inflexibles de espacios como la judicatura, con las actividades de las mujeres que van a tener hijos y las madres que están amamantando. Ignorar las dimensiones físicas y emocionales de la maternidad en los espacios académicos no solo es incorrecto, sino también altamente excluyente. Por lo tanto, no es razonable tratar el acompañamiento y el respeto por este proceso como una concesión, sino como un antecedente para garantizar el derecho a la educación, la salud y la igualdad real de hombres y mujeres. Cuidar a quien cuida, proteger a quien da a luz y adaptarse a los ritmos de vida humanos y biológicos dentro de nuestros entornos institucionales es cómo vamos a crear comunidades educativas verdaderamente inclusivas y humanas.

El diseño e implementación de planes generales para promover los derechos de las madres embarazadas y lactantes en la judicatura Ad Honorem en Colombia es una ruta necesaria hacia la igualdad genuina de acceso a la formación legal. Este trabajo muestra que la ausencia de regulaciones institucionales, un marco de protocolo institucional abierto y una cultura inclusiva ha dejado a muchas mujeres en situaciones desesperadas, obligadas a elegir entre su maternidad y sus carreras. Las propuestas que se hicieron en este documento, que integran reformas legales junto con directrices institucionales y educativas, indicaron que no solo había una solución técnica para garantizar condiciones dignas para las estudiantes, sino una solución legal que no comprometía el funcionamiento de las instituciones o universidades.

Y, además, la protección de los derechos maternos en el entorno académico no puede considerarse simplemente como una concesión excepcional, debe tratarse en aras de una política educativa y de formación. Reconocer la maternidad como un aspecto legítimo de la vida de las mujeres y no como un obstáculo, también significa revolucionar el proceso de judicatura en una institución genuinamente inclusiva, humana y equitativa. Este tipo de intervenciones no solo benefician a las estudiantes de derecho con deudas pendientes que han mantenido durante mucho tiempo con la historia, sino que establecen el estándar para un campo que reconoce la dignidad de quienes practican el derecho.

En el contexto específico de San Juan de Pasto, esta investigación permitió estabilizar que la brecha normativa nacional tiene consecuencias humanas concretas. Las estudiantes pastusas encuestadas y los jueces entrevistados coinciden en la urgencia de actuar, mientras que los directores de programa revelan un “limbo de responsabilidades” institucionales. La evidencia local demuestra que la protección de la maternidad en la judicatura no puede esperar una reforma legislativa abstracta; exige acciones concretas y coordinadas en territorios como Pasto, donde las futuras abogadas enfrentan hoy la decisión entre su maternidad y formación profesional.

2. Recomendaciones

El Estado colombiano debe fomentar reformas legislativas que reconozcan la judicatura como un proceso académico que pueda recibir garantías similares a los procesos laborales. Esta reforma es necesaria ya que garantizará más estabilidad para las mujeres embarazadas o lactantes y evitará la discriminación o la terminación prematura de la judicatura de las mujeres. También debe haber flexibilidad en los horarios y plazos, para que las mujeres embarazadas y lactantes puedan participar en estudios que no sean perjudiciales para su salud y la de sus hijos.

Además, las universidades, entidades e instituciones deben ver la judicatura como una plataforma en desarrollo, en la cual, aunque no se establezca una relación laboral formal, se busquen términos equitativos para todos los estudiantes. Esto se refiere al diseño e implementación de protocolos institucionales para asegurar la equidad y la no discriminación.

Las recomendaciones incluyen la creación de guías detalladas con modificaciones apropiadas para mujeres en condición de maternidad (como horarios modificados y trabajo remoto); dispensa de ciertas condiciones laborales (para trabajos físicos u operaciones peligrosas); y disposiciones institucionales, de entidades o universidades para una adecuada lactancia. Además, debe estipularse en cualquier acuerdo universidad o entidad, que las mujeres embarazadas o lactantes reciban ciertos derechos, y se impongan sanciones en caso de incumplimiento. Al mismo tiempo, se deben emprender una serie de acciones de litigio estratégico para construir precedentes legales favorables mediante las decisiones de la Corte Constitucional, entre muchas otras. Para reforzar el caso de la libertad de las mujeres en condiciones de empleo temporal en los tribunales, se podría señalar el precedente establecido por el caso T-862 de 2003.

La sensibilización y capacitación de los actores clave en el sistema judicial también es muy importante. Para cerrar las brechas en el conocimiento de los derechos de las mujeres embarazadas o lactantes y frenar el sesgo de género, se deben planificar talleres, campañas, módulos de capacitación, etc., para jueces, directores de consultorios jurídicos y personal de apoyo. Incorporar estos contenidos en los programas de Derecho proporcionaría una conciencia más inclusiva para la academia.

Otra área recomendada es la construcción de redes de apoyo entre estudiantes y graduados, que faciliten el intercambio de experiencias, estrategias y recursos. Tales redes pueden prevenir el aislamiento y brindar asistencia práctica a las mujeres que están experimentando el proceso de judicatura después de dar a luz. Además, se recomienda promover el establecimiento de vías de

investigación en las universidades para estudiar metódicamente esto, producir datos y rastrear casos accionables, con el propósito de establecer precedentes y evaluar la efectividad de las políticas implementadas.

Igualmente, importante es el establecimiento de sistemas de vigilancia y rendición de cuentas como los observatorios de equidad en la judicatura, compuestos por representantes académicos, judiciales y de derechos humanos. Estos observatorios podrían diseñar encuestas, formularios de informes y sistemas de seguimiento que permitan a las mujeres reportar sus necesidades y posibles actos discriminatorios. De manera similar, se sugieren incentivos para las universidades, como sistemas de certificación que reconozcan y premien las buenas prácticas institucionales que promuevan la equidad de género.

Una tercera recomendación es fomentar la inclusión de principios de responsabilidad compartida en las políticas institucionales. Eso significa realizar cambios no solo para las mujeres, sino también para sus parejas o familiares que cuidan a los niños, de modo que las responsabilidades de reproducción no recaigan únicamente en ellas. Además, la responsabilidad compartida implicaría que las universidades, las entidades e instituciones y el Estado trabajen juntos para eliminar las barreras estructurales que impiden a las mujeres participar en el proceso de judicatura.

A las autoridades judiciales de la ciudad de Pasto, se recomienda propiciar espacios de dialogo con las facultades de derecho para concertar buenas prácticas que garanticen condiciones de flexibilidad y no discriminación para los judicantes en estado de embarazo o lactancia en las entidades judiciales e instituciones de la ciudad.

A las facultades de derecho de las universidades de Pasto (CESMAG, UNAR, Universidad Mariana y Universidad COOPERATIVAS), se sugiere incluir en los convenios de judicatura cláusulas que reconozcan explícitamente los derechos de las estudiantes en estado de embarazo o lactancia, y establecer rutas de acompañamiento interno conocidas por todas las estudiantes desde el inicio de su proceso de grado.

A la personería municipal de Pasto se recomienda ejercer funciones de vigilancia frente a posibles actos de discriminación contra judicantes embarazadas en las entidades públicas de la ciudad emitiendo conceptos que sirvan de guía para la interpretación local de las normas nacionales

6 Referencias

- Álvarez, M. E. (2025). Revisión sistemática sobre el parto humanizado: aportes teóricos y modelos de Enfermería en la construcción del cuidado. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. 8(16), 441-470.
- Banco Mundial. (2021, 25 de marzo). *La fuerza laboral femenina: Un pilar para el desarrollo*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2025/03/07/la-fuerza-laboral-femenina-un-pilar-para-el-desarrollo-econ-mico-de-la-region>
- Biblioteca nacional de Medicina. (2024, 19 de septiembre). *Adaptación metabólica durante el embarazo y cambios en el metabolismo placentario en la preeclampsia*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11543110/>
- Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral*. Diario Oficial 41.148.
- Congreso de la República de Colombia. (2008, 4 de diciembre). Ley 1257. *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 47.193.
- Congreso de la República de Colombia. (2015, 9 de junio). Ley 1753. *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"*. Diario Oficial 43.158.
- Congreso de la República de Colombia. (2021, 12 de mayo). Ley 2088. *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 45.840.
- Congreso de la República de Colombia. (2017, 4 de enero). Ley 1822. *Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 50.106.
- Congreso de la República de Colombia. (2021, 29 de diciembre). Ley 2172. *Por medio de la cual se dictan medidas de acceso prioritario a los programas de vivienda digna a las mujeres víctimas de violencia de género extrema y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 51.902.
- Congreso de la República de Colombia. (2021, 12 de mayo). Ley 2088. *Por la cual se regula el*

trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 53.310.

Convenio Número 123. Convenio sobre la protección de la maternidad (2002, 18 de diciembre).

Aprobado en el artículo 27 (1) de septiembre de 1981.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979, 7 de febrero). Aprobado por 88ª reunión CIT (15 junio 2000)

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312328

Corte Constitucional, Sala plena. (2003, 26 de septiembre). Sentencia T-862/03 (Jaime Araujo Rentería, M. P.).

Corte Constitucional, Sala plena. (2017, 18 de enero). Sentencia T-005/17 (Luis Ernesto Vargas Silva, M. P.).

Corte Constitucional, Sala plena. (2022, 29 de noviembre). Sentencia T-426/22 (Natalia Ángel Cabo, M. P.).

Corte Constitucional, Sala plena. (2003, 7 de marzo). Sentencia T-075/18 (Alberto Rojas Ríos, M. P.).

Corte Constitucional, Sala plena. (2020, 15 de abril). Sentencia T-118/20 (Antonio José Lizarazo Ocampo, M. P.).

Gómez, M y Rodríguez, T. D. (2020). Protección y acceso laboral a la mujer en estado de embarazo. [Trabajo de grado, Universidad Libre]. Repositorio Unilibre.

Gutiérrez, C. (2020). *La impugnación de la filiación en la jurisprudencia colombiana* (Doctoral dissertation, Tesis de Postgrado, Universidad Santiago de Cali).

Ministerio del Trabajo. (1979, 22 de mayo). Resolución 2400. *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5356>

Organización internacional del trabajo (2010). *La maternidad en el trabajo: Examen de legislación nacional*. 2a edición. – Ginebra

Organización mundial de la salud (2025, 18 de junio) *Equidad y salud: la inclusión de las mujeres embarazadas y las mujeres que amamantan en los ensayos clínicos*.
<https://www.who.int/es/news/item/18-06-2025-equity-and-health--the-inclusion-of-pregnant-and-breastfeeding-women-in-clinical-trials>









Organización panamericana de la salud (s.f.) *Salud Materna*.
<https://www.paho.org/es/temas/salud-materna>









Pérez, J. (2024). Aurelio Desdentado Bonete (1944-2021): El compromiso del jurista crítico del trabajo y la defensa del Derecho de la Seguridad Social. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (40), 323-368.





Suin-juriscol (s.f). Normativa de mujer en embarazo
<https://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/mujerembarazo.html>

7 Anexos

Anexo A. Comparativa entre las leyes laborales y las normas que rigen la judicatura en Colombia

| Legislatura | Laboral | Judicatura |
|---|--|---|
| <p>Constitución Política de 1991: inclusión de normas que garanticen el bienestar de las mujeres durante el embarazo y la maternidad. busca salvaguardar la salud física y emocional de las mujeres, sino también promover la igualdad de género en el ámbito laboral y social, fomentando condiciones que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar.</p> |  |  |
| <p>Art 43 C.N: “Establece que el Estado debe brindar protección especial a las mujeres embarazadas y a las madres, especialmente si están desamparadas o desempleadas.”</p> |  |  |
| <p>Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3): Este convenio fue uno de los primeros esfuerzos internacionales para garantizar la igualdad de derechos y condiciones laborales para las mujeres, especialmente en lo que respecta a la maternidad, y marcó un paso importante en la protección de los derechos laborales de las mujeres.</p> |  |  |
| <p>Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (número 103): Con el fin de ofrecer una protección más amplia y moderna para las trabajadoras embarazadas y madres. es una revisión y ampliación de la protección de la maternidad, estableciendo normas más detalladas y flexibles para garantizar que las trabajadoras puedan equilibrar su vida laboral con la maternidad de manera más equitativa y segura.</p> |  |  |
| <p>Convenio sobre la protección de la</p> | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>maternidad, 2000 (número 183): El objetivo de este convenio es mejorar la protección de las trabajadoras embarazadas y madres en el ámbito laboral, garantizando que puedan disfrutar de sus derechos sin ser penalizadas por su condición de maternidad. Refuerza las protecciones laborales para las trabajadoras en maternidad, asegurando una licencia de maternidad más extensa, mejores prestaciones económicas y un ambiente laboral más seguro para las mujeres embarazadas. También pone un énfasis particular en la lactancia y la adaptación de las condiciones laborales para proteger la salud de la madre y el bebé.</p> |  |  |
| <p>Ley 53 de 1938: Marcó un hito en la legislación colombiana al establecer por primera vez una serie de disposiciones para la protección laboral de las mujeres en estado de embarazo y lactancia. Buscó garantizar que las trabajadoras embarazadas no fueran despedidas por su condición y que pudieran disfrutar de un periodo de descanso remunerado durante el tiempo de su maternidad</p> |  |  |
| <p>la Ley 50 de 1990: Consolidó la protección de las mujeres embarazadas al establecer un marco más claro y actualizado para su protección en el ámbito laboral. Introdujo mejoras, ampliación de las licencias de maternidad y su remuneración. Incorporó la figura del "permiso de lactancia"</p> |  |  |
| <p>Reformas a la Ley 100 de 1993: introdujo cambios sustanciales en el sistema de seguridad social en salud y que también fortaleció la protección laboral en términos de maternidad, extendiendo las coberturas para las mujeres trabajadoras.</p> |  |  |
| <p>Reforma - Ley 1753 de 2015: Busco ampliar los derechos de las trabajadoras y mejorar su acceso a permisos por maternidad, garantizando también su reincorporación al trabajo después del periodo de</p> | | |

| | | |
|--|--|---|
| descanso. |  |  |
| <p>Reforma - Ley 2088 de 2021: Introdujo modificaciones en la Ley 50 de 1990 y la Ley 100 de 1993, específicamente en relación con el permiso de maternidad y la protección de la salud de las mujeres trabajadoras. Esta ley extendió el permiso de maternidad de 14 a 18 semanas. Esta ley incluyó medidas para garantizar que las trabajadoras no sufran discriminación laboral debido a su estado de embarazo o lactancia, estableciendo que ninguna mujer podrá ser despedida durante su embarazo ni hasta un año después del parto, salvo en circunstancias excepcionales debidamente justificadas</p> |  |  |

Anexo B. Sentencia C-543 de 2010

| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA C-543 de 2010 |
|--------------------------------|--|
| ELABORADA POR | Sala plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Treinta (30) de junio de dos mil diez (2010). |
| TIPO DE SENTENCIA | Demanda de inconstitucionalidad |
| MAGISTRADO PONENTE | Mauricio González Cuervo. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/c-543-10 |
| DEMANDANTE (S) | Dubis Carmiña Cantor García. |
| DEMANDADO (S) | Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 4° del artículo 34 de la Ley 50 de 1990 modificatoria del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. |
| DERECHOS | 1. Derecho a gozar de las ventajas que derivan de la licencia de maternidad, derecho a la igualdad entre hijos, derecho a la igualdad entre hijos. |
| ANTECEDENTES | <p>La demandante argumenta que el precepto acusado vulnera el artículo 13 de la Constitución, que garantiza el derecho a la igualdad y la no discriminación. La actora sostiene que el derecho fundamental a la igualdad no solo implica el derecho a ser tratado de manera igual, sino a no ser discriminado, y señala dos tipos de discriminación: de facto (cuando la disposición legal no tiene en cuenta las diferencias entre los sujetos destinatarios de la ley y una discriminación iure que se presenta (cuando en la práctica las condiciones de los destinatarios de la ley son las mismas o muy similares y la ley introduce una desigualdad).</p> <p>Además, el demandante considera que la norma impugnada vulnera el artículo 42 de la Constitución, que establece la igualdad de derechos y deberes para todos los hijos, ya sean biológicos o adoptivos. Argumenta que, al excluir a los niños adoptados mayores de siete años de ciertos beneficios, se les priva de la protección integral que les corresponde, contraviniendo</p> |

| | |
|----------------------------|---|
| | también el principio del interés superior de la niñez. La ciudadana cuestiona la constitucionalidad de la norma acusada por considerar que discrimina a las madres adoptivas de niños mayores de siete años y no protege adecuadamente los derechos de los niños adoptivos mayores, violando principios de igualdad, protección de la familia e interés superior de la niñez. |
| CUESTIONES DE FONDO | |
| PROBLEMA JURÍDICO | ¿La restricción contenida en el numeral 4° del artículo 236 edificada a partir de la edad de los niños adoptivos o niñas adoptivas y con sustento en la cual se limita el goce de los beneficios derivados de la licencia de maternidad únicamente a favor de las personas trabajadoras, incluidos hombres trabajadores sin cónyuge o compañera permanente, que adoptan niños o niñas menores de siete años, a quienes se hacen extensivas, en idénticos términos y cuando ello fuere procedente, las garantías establecidas en el artículo 236 para las madres biológicas, se ajusta al mandato de igual trato contemplado en el artículo 13 superior y respeta las previsiones contempladas en los artículos 42 y 44 de la Carta Política.? |
| RATIO DECIDENDI | La Corte concluyó que la distinción establecida en la norma demandada no perseguía una finalidad legítima y contradecía principios y derechos constitucionales fundamentales. Al excluir a las madres adoptantes de niños mayores de siete años del beneficio de la licencia de maternidad, se vulneraba el derecho a la igualdad y el interés superior del menor. |
| OBITER DICTUM | La Corte enfatizó la importancia de garantizar la igualdad de trato entre hijos biológicos y adoptivos, independientemente de su edad, y resaltó que todos los niños, niñas y adolescentes menores de dieciocho años requieren protección especial. |
| DECISION | Declarar INEXEQUIBLE la expresión “del menor de siete (7) años de edad” contemplada en el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo – modificado por la Ley 50 de 1990– por los cargos analizados en la presente sentencia. |

Anexo C. Sentencia SU-070 de 2013

| | |
|--------------------------------|---|
| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA SU-070 de 2013 |
| ELABORADA POR | Sala plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Trece (13) de febrero de dos mil trece (2013) |
| TIPO DE SENTENCIA | Sentencia de unificación. |
| MAGISTRADO PONENTE | Alexei Julio Estrada |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/su070-13 |
| DEMANDANTE (S) | Conni Madona Macareno Medina y treinta y dos (32) mujeres más |
| DEMANDADO (S) | Diversos empleadores involucrados en los casos de desvinculación laboral de mujeres embarazadas. |
| DERECHOS | Derecho a la igualdad, derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, protección especial a la mujer durante el embarazo y después del parto, protección de la familia y del niño. |
| ANTECEDENTES | La Corte Constitucional acumuló y revisó múltiples casos en los cuales mujeres en estado de embarazo fueron desvinculadas de sus empleos. Las demandantes alegaron que dichas desvinculaciones vulneraban sus derechos fundamentales, en especial la protección laboral reforzada durante el embarazo y la lactancia. |
| CUESTIONES DE FONDO | |
| PROBLEMA JURÍDICO | ¿La desvinculación laboral de mujeres en estado de embarazo, sin la autorización previa de la autoridad competente y sin una justa causa, vulnera sus derechos fundamentales y desconoce la protección laboral reforzada establecida en la Constitución? |

| | |
|----------------------------|---|
| RATIO DECIDENDI | La Corte reiteró que, para despedir a una mujer en circunstancias de embarazo o en periodo de lactancia, el empleador debe demostrar que existe una justa causa y contar con el permiso de la autoridad administrativa competente. La ausencia de estos requisitos configura una vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora. |
| OBITER DICTUM | La Corte enfatizó que las medidas de protección laboral reforzada buscan evitar la discriminación y garantizar condiciones económicas que permitan a las mujeres enfrentar con dignidad el embarazo y el nacimiento de sus hijos. Además, resaltó que estas medidas no deben ser vistas como cargas excesivas para los empleadores, sino como acciones afirmativas necesarias para corregir desigualdades históricas. |
| DECISION | La Corte ordenó, según las circunstancias de cada caso, medidas como el reconocimiento de prestaciones en materia de seguridad social en salud hasta que la mujer adquiera el derecho a la licencia de maternidad, el reintegro de la mujer embarazada o la renovación de su contrato cuando sea posible, y en algunos casos, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. |
| SALVAMEN TO DE VOTO | El magistrado Mauricio González Cuervo discrepó de la decisión mayoritaria al considerar que la acción de tutela no era el mecanismo procedente para resolver los casos analizados, argumentando que existían otros medios judiciales idóneos para la protección de los derechos invocados. María Victoria Calle Correa: La magistrada presentó un salvamento de voto, discrepando de la decisión mayoritaria en aspectos relacionados con la interpretación de la estabilidad laboral reforzada y la protección a la mujer embarazada en diferentes modalidades de contratación. |
| ACLARACI ON DE VOTO | El magistrado Gabriel Eduardo Mendoza Martelo manifestó su desacuerdo con algunos aspectos de la decisión relacionados con la interpretación de la estabilidad laboral reforzada y la protección a la mujer embarazada en diferentes modalidades de contratación. Luis Ernesto Vargas Silva: El magistrado, aunque estuvo de acuerdo con la decisión, consideró necesario precisar ciertos puntos sobre la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en estado de embarazo. Nilson Pinilla Pinilla: Estimó que el fallo de unificación, especialmente en lo referente a la emisión de las órdenes judiciales que resultaron procedentes para promover tal defensa, centró exclusivamente la responsabilidad en el empleador, relegando, la acción y responsabilidad estatal. Consideró que la sentencia pudo efectuar referencias sobre la solidaridad y responsabilidad estatales, consagradas constitucionalmente, a fin de promover acciones no solo desde cada caso concreto. |

Anexo D. Sentencia T-796 de 2013

| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA T-796 de 2013 |
|--------------------------------|---|
| ELABORADA POR | Sala plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Doce (12) de noviembre de dos mil trece (2013) |
| TIPO DE SENTENCIA | Sentencia de tutela |
| MAGISTRADO PONENTE | Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=71252&dt=S |
| DEMANDANTE (S) | Laudith Senith Escobar Montenegro y Yiceth Molina Ortiz |
| DEMANDADO (S) | Coomeva EPS, Solsalud EPS y Almacenes Éxito S.A. |
| DERECHOS | Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, derecho fundamental a la salud de los niños. |
| ANTECEDENTES | Las accionantes, en estado de embarazo, fueron despedidas de sus empleos sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, estando en estado de embarazo en el momento de desvinculación, alegando que dicha desvinculación vulneraba sus derechos fundamentales. Además, una de las accionantes enfrentó dificultades para afiliarse a su hijo recién nacido al sistema de salud, afectando el derecho a la salud del menor. |
| CUESTIONES DE FONDO | |
| PROBLEMA JURÍDICO | 1. ¿La terminación del contrato laboral de una mujer embarazada, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, vulnera su derecho al trabajo? 2. ¿La negativa o demora en la afiliación de un recién nacido al sistema de salud vulnera su derecho fundamental a la salud? |
| RATIO DECIDENDI | La Corte reiteró que las mujeres embarazadas gozan de una protección laboral reforzada que impide su despido sin una justa causa y sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo. La ausencia de esta autorización configura una vulneración de sus derechos fundamentales. Además, enfatizó que los recién nacidos deben ser afiliados al |

| | |
|----------------------|--|
| | sistema de salud de manera inmediata para garantizar su derecho fundamental a la salud. |
| OBITER DICTUM | La Corte resaltó que la protección laboral reforzada de la mujer embarazada no depende de que el empleador conozca o no su estado de gestación al momento del despido. Sin embargo, el conocimiento del embarazo por parte del empleador puede influir en el grado de protección y en las medidas de reparación ordenadas. |
| DECISION | La Corte concedió el amparo solicitado, ordenando en cada caso medidas como el pago de la licencia de maternidad por parte del empleador y la afiliación inmediata del recién nacido al sistema de salud, garantizando así el goce efectivo de los derechos tutelados |

Anexo E. Sentencia T-092 de 2016

| | |
|--------------------------------|---|
| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA T-092 de 2016 |
| ELABORADA POR | Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Veinticinco (25) de febrero de dos mil dieciséis (2016) |
| TIPO DE SENTENCIA | Sentencia de tutela |
| MAGISTRADO PONENTE | Alejandro Linares Cantillo. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-092-16 |
| DEMANDANTE (S) | María Alejandra Alvarado Flórez. Andrea Stefania Encizo Lozano. Adriana María Medina Rondón. |

| | |
|----------------------------|--|
| DEMANDADO (S) | <p>Helicol S.A.S.</p> <p>Nueva</p> <p>EPS. Hotel</p> <p>Dayamar. .</p> |
| DERECHOS | <p>Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o en periodo de lactancia. Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Derecho a la igualdad. Derecho a la seguridad social.</p> |
| ANTECEDENTES | <p>Las accionantes, en estado de embarazo o en periodo de lactancia, fueron desvinculadas de sus empleos sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, a pesar de estar en estado de gestación o lactancia al momento del despido. Además, en uno de los casos, la EPS se negó a pagar la licencia de maternidad, argumentando que las semanas cotizadas por la accionante eran inferiores al período de gestación.</p> |
| CUESTIONES DE FONDO | |
| PROBLEMA JURÍDICO | <p>1. ¿La terminación del contrato laboral de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, vulnera su derecho a la estabilidad laboral reforzada?</p> <p>2. ¿La negativa al pago de la licencia de maternidad por parte de la EPS, bajo el argumento de insuficiencia de semanas cotizadas, vulnera los derechos fundamentales de la trabajadora?</p> |
| RATIO DECIDENDI | <p>La Corte reiteró que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia gozan de una protección laboral reforzada que impide su despido sin una justa causa y sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo. La ausencia de esta autorización configura una vulneración de sus derechos fundamentales. Además, enfatizó que la negativa al pago de la licencia de maternidad por parte de la EPS, basada únicamente en el número de semanas cotizadas, desconoce la protección especial que la Constitución otorga a la maternidad y a la infancia.</p> |
| OBITER DICTUM | <p>La Corte resaltó que la protección laboral reforzada de la mujer embarazada o en periodo de lactancia es aplicable a todas las trabajadoras, sin importar la modalidad del contrato o la relación laboral que se tenga. Además, enfatizó que el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador no es un requisito para la protección de la mujer embarazada, sino para determinar el grado de protección.</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| DECISION | <p>La Corte concedió el amparo solicitado, ordenando en cada caso medidas como el reintegro de las trabajadoras a sus empleos, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, y el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por parte de la EPS, garantizando así el goce efectivo de los derechos tutelados.</p> |
| ACLARACION DE VOTO | <p>El magistrado Mendoza Martelo aclaró su voto respecto a la decisión adoptada en la sentencia, señalando que, aunque comparte la protección especial que debe brindarse a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, considera que dicha protección no debe ser absoluta. En su opinión, es necesario evaluar cada caso concreto para determinar si existe una justa causa para la terminación del contrato laboral, incluso en ausencia de la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Además, enfatizó que la protección laboral reforzada no debe convertirse en una carga desproporcionada para los empleadores, especialmente en situaciones donde la relación laboral se basa en contratos de prestación de servicios o en empleos de corta duración.</p> |

Anexo F. Sentencia C-005 de 2017

| | |
|--------------------------------|---|
| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA C-005 de 2017 |
| ELABORADA POR | Sala Plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Dieciocho (18) de enero de dos mil diecisiete (2017). |
| TIPO DE SENTENCIA | Demanda de inconstitucionalidad |
| MAGISTRADO PONENTE | Luis Ernesto Vargas Silva. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-005-17 |
| DEMANDANTE (S) | Wadys Tejada Flórez. |

| | |
|----------------------------|--|
| DEMANDADO (S) | Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo). |
| DERECHOS | Protección a la familia, protección a la maternidad, interés superior del menor, igualdad de género. |
| ANTECEDENTES | El demandante consideró que las disposiciones acusadas incurrieron en una omisión legislativa relativa al no extender la protección de la estabilidad laboral reforzada al trabajador que es cónyuge, compañero permanente o pareja de una mujer en estado de embarazo o lactancia que no posee vínculo laboral, lo cual, según su criterio, vulnera los derechos a la igualdad, a la protección de la familia y al interés superior del menor. La ciudadana cuestiona la constitucionalidad de la norma acusada por considerar que discrimina a las madres adoptivas de niños mayores de siete años y no protege adecuadamente los derechos de los niños adoptivos mayores, violando principios de igualdad, protección de la familia e interés superior de la niñez. |
| CUESTIONES DE FONDO | |
| PROBLEMA JURÍDICO | ¿Las disposiciones acusadas, al no contemplar la protección de estabilidad laboral reforzada para el trabajador que es cónyuge, compañero permanente o pareja de una mujer en estado de embarazo o lactancia sin vínculo laboral, |
| | incurren en una omisión legislativa relativa que vulnera los derechos a la igualdad, a la protección de la familia y al interés superior del menor? |
| RATIO DECIDENDI | La Corte concluyó que, efectivamente, existe una omisión legislativa relativa en las disposiciones acusadas, ya que no contemplan la protección de estabilidad laboral reforzada para el trabajador que es cónyuge, compañero permanente o pareja de una mujer en estado de embarazo o lactancia sin vínculo laboral. Esta omisión desconoce la protección constitucional de la familia, la maternidad y el interés superior del menor. Por lo tanto, la Corte decidió declarar la exequibilidad condicionada de las normas demandadas, en el entendido de que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel. |

| | |
|----------------------------|---|
| OBITER DICTUM | La Corte enfatizó la importancia de proteger el núcleo familiar y garantizar condiciones que permitan el bienestar del recién nacido, señalando que la estabilidad laboral del cónyuge o compañero(a) permanente de la mujer en estado de embarazo o lactancia es fundamental para asegurar el sustento económico y la protección de la familia. |
| DECISION | La Corte declaró la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido de que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel. |
| SALVAMEN TO DE VOTO | Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado: Consideró que las normas acusadas no incurrieran en una omisión legislativa relativa y que la decisión de la mayoría modifica una medida esencial de protección a la mujer en el trabajo, trasladando la protección al ámbito familiar y desvirtuando las acciones afirmativas en favor de la mujer trabajadora. Magistrado Alejandro Linares Cantillo: Señaló que la Corte desconoció la cosa juzgada constitucional y que no era competente para pronunciarse sobre una omisión legislativa absoluta. Además, indicó que la sentencia altera el artículo 43 de la Constitución al extender obligaciones del Estado a los empleadores. |
| ACLARACI ON DE VOTO | Magistrado Carlos Bernal Pulido: Aunque compartió la decisión de la Corte, presentó una aclaración de voto para precisar aspectos relacionados con la interpretación de la omisión legislativa relativa y su control por parte de la Corte. Esta sentencia amplía la protección de la estabilidad laboral reforzada, tradicionalmente otorgada a las mujeres en estado de embarazo o lactancia, al trabajador que es cónyuge, compañero permanente o pareja de una mujer en dichas condiciones y que no posee vínculo laboral, con el fin de garantizar la protección de la familia y el interés superior del menor. |

Anexo G. Sentencia C-139 de 2018

| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA C-139 de 2018 |
|--------------------------------|---|
| ELABORADA POR | Sala Plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Cinco (05) de diciembre de dos mil dieciocho (2018). |
| TIPO DE SENTENCIA | Demanda de inconstitucionalidad |
| MAGISTRADO PONENTE | Gloria Stella Ortiz Delgado. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/c-139-18 |
| DEMANDANTE (S) | Hilene Anyelith Bahamón Flórez. |
| DEMANDADO (S) | Numeral 2º (parcial) del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 9º del Decreto 13 de 1967, que hace referencia a los trabajos prohibidos. |
| DERECHOS | Protección a la igualdad (Artículo 13 de la C.P), derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Artículo 25 y 53 de la C.P), libertad de escoger profesión u oficio (Artículo 26 de la C.P), igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (Artículo 43 de la C.P). |
| ANTECEDENTES | La ciudadana presentó una demanda de inconstitucionalidad contra la expresión “y a las mujeres” contenida en el numeral 2 del artículo 242 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 9 del decreto 13 de 1967. Dicho artículo prohibía a las mujeres realizar trabajos de pintura industrial que implicaran el uso de cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contuviera estos pigmentos. El demandante argumentó que esta prohibición constituía una discriminación por razón de sexo y vulneraba varios derechos fundamentales consagrados en la Constitución. |

| CUESTIONES DE FONDO | |
|----------------------------|---|
| PROBLEMA JURÍDICO | <p>¿La prohibición establecida en el numeral 2 del artículo 242 del código sustantivo del trabajo, que impide a las mujeres desempeñar trabajos de pintura industrial que involucren el uso de cesura, sulfato de plomo o productos que contengan estos pigmentos, vulnera los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en igualdad de oportunidades a la</p> |
| | <p>libertad de escoger profesión u oficio y a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres?</p> |
| RATIO DECIDENDI | <p>La Corte concluyó que, aunque la exposición al plomo y sus derivados afecta a todas las personas, tiene un impacto particular en las mujeres, especialmente en relación con su salud reproductiva y la posibilidad de tener hijos sanos. Por lo tanto, la medida legislativa que prohíbe a las mujeres realizar ciertos trabajos de pintura industrial tiene una finalidad legítima de proteger la salud de las mujeres y garantizar su derecho a decidir libremente sobre la maternidad. La Corte consideró que la medida es adecuada y necesaria para lograr este fin y que la restricción impuesta es proporcional en relación con el beneficio de proteger la salud de las mujeres y sus futuros hijos. En consecuencia, declaró la exequibilidad de la expresión demandada.</p> |
| OBITER DICTUM | <p>En su análisis, la Corte señaló que, aunque la medida legislativa busca proteger la salud de las mujeres y su capacidad reproductiva, es importante que el legislador evalúe periódicamente la pertinencia de este tipo de prohibiciones, considerando a veces científicos y tecnológicos que puedan mitigar los riesgos asociados a la exposición al plomo en el ámbito laboral.</p> |
| DECISION | <p>La Corte decidió declarar EXEQUIBLE la expresión “y a las mujeres” contenida en el numeral 2 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 9 del decreto 13 de 1967, por los cargos analizados en la sentencia.</p> |
| SALVAMENTO DE VOTO | <p>Magistrada Diana Fajardo Rivera: Presentó salvamento de voto argumentando que la prohibición absoluta impuesta a las mujeres para desempeñar ciertos trabajos de pintura industrial constituye una limitación excesiva a su libertad y autonomía, perpetuando estereotipos de género y discriminación indirecta. Consideró que el legislador debería adoptar medidas menos restrictivas que protejan la salud de las mujeres sin coartar su libertad de elección profesional.</p> |

Anexo H. Sentencia C-118 de 2020

| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA C-118 de 2020 |
|--------------------------------|---|
| ELABORADA POR | Sala Plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Quince (15) de abril de dos mil veinte (2020). |
| TIPO DE SENTENCIA | Demanda de inconstitucionalidad |
| MAGISTRADO PONENTE | Antonio José Lizarazo Ocampo. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/c-118-20 |
| DEMANDANTE (S) | Manuel Esteban García Orrego, Daniela Andrea Velandia Romero, Luz Marina Díaz Salamanca y María Paula Caro Páez. |
| DEMANDADO (S) | Contra el párrafo del artículo 2 y el inciso segundo del artículo 5 de la Ley 1823 de 2017. |
| DERECHOS | Protección a la igualdad (Artículo 13 de la C.P), derecho al trabajo (Artículo 25 de la C.P), protección a la familia (Artículo 42 de la C.P), protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia (Artículo 43 de la C.P), derechos de los niños (Artículo 44 de la C.P). |
| ANTECEDENTES | <p>El ciudadano presentó una acción de inconstitucionalidad contra el párrafo del artículo 2 y el inciso segundo del artículo 5 de la ley 1823 de 2017, que establece la estrategia “Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral” en entidades públicas territoriales y empresas privadas. Argumentó que estas disposiciones vulneran el derecho a la igualdad, ya que imponen obligaciones diferenciadas según el tamaño de las empresas, beneficiando a</p> <p style="padding-left: 40px;">las madres lactantes que laboran en entidades con más de 1000 empleados, mientras que excluyen a aquellas que trabajan en empresas más pequeñas.</p> |

| CUESTIONES DE FONDO | |
|----------------------------|--|
| PROBLEMA JURÍDICO | <p>¿Las disposiciones que establecen la obligatoriedad de implementar “salas amigas de la familia lactante” únicamente en entidades públicas y empresas privadas con más de 1000 empleados vulneran el derecho a la igualdad de las</p> <p>madres lactantes que laboran en entidades con menor número de empleados?</p> |
| RATIO DECIDENDI | <p>La Corte analizó si la diferenciación establecida por el legislador tenía una finalidad legítima y si era proporcional. Concluyo que la medida busca proteger y promover la lactancia materna, lo cual es un objetivo constitucionalmente válido. Además, considero que la diferenciación basada en el tamaño de las empresas es razonable, dado que las entidades más grandes cuentan con mayores recursos para implementar las adecuaciones</p> <p>necesarias. Por lo tanto, la medida es adecuada y proporcional para alcanzar su finalidad.</p> |
| OBITER DICTUM | <p>La Corte señaló la importancia de que el legislador evalúe periódicamente la efectividad de la medida y considere la posibilidad de extender la obligatoriedad de las “salas amigas de la familia lactante” a empresas más pequeñas, en la medida en que las condiciones económicas y sociales lo permiten.</p> |
| DECISION | <p>1. Declarar EXEQUIBLE, por los cargos analizados en el párrafo único del artículo 2 de la ley 1823 de 2017.</p> <p>2. INHIBIRSE de adoptar una decisión de fondo, por ineptitud sustantiva de la demanda, respecto del segundo inciso del artículo 5 de la ley 1823 de 2017.</p> |
| SALVAMENTO DE VOTO | <p>Magistrado Alberto Rojas Ríos: Presentó salvamento de voto, consideró que la diferenciación establecida por el legislador perpetúa una discriminación indirecta contra las madres lactantes que laboran en empresas con menos de 1000 empleados, ya que limita su derecho a condiciones adecuadas para la</p> <p>lactancia materna.</p> |
| ACLARACION DE VOTO | <p>Las magistradas Gloria Stella Ortiz Delgado y Diana Constanza Fajardo Rivera presentaron aclaraciones de voto, manifestando que, si bien comparten la decisión de exequibilidad, consideran que la Corte debió exhortar al</p> <p>legislador a revisar la medida y evaluar la posibilidad de extender su obligatoriedad a empresas más pequeñas en un futuro cercano.</p> |

Anexo I. Sentencia SU-075 DE 2018

| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA SU-075 DE 2018 |
|--------------------------------|--|
| ELABORADA POR | Sala Plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Siete (07) de marzo de dos mil dieciocho (2018). |
| TIPO DE SENTENCIA | Sentencia de unificación |
| MAGISTRADO PONENTE | Alberto Rojas Ríos. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/su075-18 |
| DEMANDANTE (S) | Sandra Milena Rojas Gutiérrez. Sandra Liliana Tinoco Ramos. Ángela Sorany Salazar Urrea. |
| DEMANDADO (S) | Los empleadores de las accionantes, quienes dieron por terminados los contratos laborales durante el periodo de gestación de las trabajadoras: T&S TEMSERVICE S.A.S. Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P. Almacenes Éxito S.A. |
| DERECHOS | Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, derecho a la igualdad (Artículo 13 de la C.P), derecho al trabajo (Artículo 25 de la C.P), protección a la maternidad. |
| ANTECEDENTES | Las accionantes, en estado de embarazo, fueron desvinculados de sus empleos. Presentaron acciones de tutela argumentando que sus derechos fundamentales, especialmente el derecho a la estabilidad laboral reforzada durante la gestación. En algunos casos, los empleadores alegaron desconocer el estado de embarazo al momento del despido. |

| CUESTIONES DE FONDO | |
|----------------------------|---|
| PROBLEMA JURÍDICO | ¿La terminación del contrato laboral de una mujer embarazada, sin que el empleador tuviera conocimiento de su estado de gestación al momento del despido, vulnera sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la protección de la maternidad? |
| RATIO DECIDENDI | La Corte Constitucional modificó su jurisprudencia anterior y estableció que, para que opere la protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada, es necesario que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo al momento del despido. Si no se demuestra dicho conocimiento, el empleador no está obligado a asumir las cargas económicas derivadas de la protección especial, como el pago de la licencia de maternidad o las cotizaciones a la seguridad social. Esta decisión se fundamenta en la necesidad de equilibrar la protección a la maternidad con los derechos del empleador, evitando imponerle cargas desproporcionadas cuando no tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora. |
| OBITER DICTUM | La Corte resaltó la importancia de que las trabajadoras informen oportunamente a sus empleadores sobre su estado de embarazo, con el fin de garantizar la efectividad de la protección a la maternidad y permitir que los empleadores adopten las medidas necesarias para salvaguardar los derechos de las trabajadoras gestantes. |
| DECISION | <p>1. REVOCAR las decisiones de instancia que concedieron las tutelas en los casos en que no se demostró que el empleador tuviera conocimiento del estado de embarazo al momento del despido.</p> <p>2. CONFIRMAR las decisiones de instancia que concedieron las tutelas en los casos en que se acreditó que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora al momento del despido.</p> |

| | |
|----------------------------------|---|
| <p>SALVAMENTO DE VOTO</p> | <p>Magistrado Carlos Bernal Pulido: Aunque estuvo de acuerdo con las decisiones en los expedientes T-6.318.375 y T 6.645.503, discrepó en el expediente T-6.240.380. Su desacuerdo se centró en la valoración probatoria respecto al conocimiento del embarazo por parte del empleador. Consideró que no había pruebas suficientes para afirmar que el empleador conocía del estado de embarazo antes del despido, ya que la comunicación informando sobre el embarazo fue posterior a la terminación del contrato.</p> <p>Magistrada Diana Fajardo Rivera: Presentó un salvamento parcial de voto, aunque los detalles específicos de su desacuerdo no se encuentran en la información proporcionada.</p> <p>Magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez: También presentó un salvamento parcial de voto, pero los detalles específicos de su discrepancia no están disponibles en la información proporcionada.</p> <p>Magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo: Emitió un salvamento parcial de voto, aunque no se detallan las razones específicas de su desacuerdo en la información proporcionada.</p> <p>Magistrado Alberto Rojas Ríos: Presentó un salvamento parcial de voto, pero los detalles específicos de su discrepancia no están disponibles en la información proporcionada.</p> |
| <p>ACLARACION DE VOTO</p> | <p>Magistrado Alejandro Linares Cantillo: Aunque estuvo de acuerdo con la decisión de tutelar los derechos de la accionante como víctima del conflicto armado, discrepó en la fundamentación relacionada con la aplicación de la excepción de inconstitucionalidad al párrafo 2° del artículo 3 de la Ley 1448 de 2011. Consideró que la accionante debía ser reconocida como víctima civil, ya que su pertenencia al grupo armado fue contra su voluntad y cumplió funciones de esclavitud sexual y doméstica. Además, señaló la importancia de salvaguardar la autonomía administrativa de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) en la valoración de las declaraciones presentadas por las víctimas.</p> |

Anexo J. Sentencia T-862 de 2003

| | |
|--------------------------------|---|
| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA T-862 de 2003 |
| ELABORADA POR | Sala Plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Veintiséis (26) de septiembre de dos mil tres (2003). |
| TIPO DE SENTENCIA | Acción de tutela. |
| MAGISTRADO PONENTE | Jaime Araújo Rentería. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/t-862-03 |
| DEMANDANTE (S) | Luz Marina Serrano Vital. |
| DEMANDADO (S) | Su Temporal Ltda, Organización de Mercadeo y Servicios Ltda y Tubotec S.A. |
| DERECHOS | Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en empresa temporal de servicios, derecho a la vida, derecho al trabajo, derecho al mínimo vital. |
| ANTECEDENTES | Luz Marina Serrano Vital, auxiliar de oficios varios, fue vinculada mediante contrato de prestación de servicios por duración de obra con la empresa SU TEMPORAL LTDA. Durante la vigencia del contrato, quedó en estado de embarazo y, posteriormente, fue despedida sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo, lo que afectó su estabilidad laboral y su mínimo vital. |
| CUESTIONES DE FONDO | |
| PROBLEMA JURÍDICO | ¿La terminación del contrato de una trabajadora en estado de embarazo, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, vulnera sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la protección especial durante la maternidad? |

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>RATIO DECIDENDI</p> | <p>La Corte Constitucional ha establecido que las mujeres en estado de embarazo gozan de una protección laboral reforzada que impide su despido sin una justa causa previamente calificada por el Ministerio de Trabajo. Esta protección se extiende incluso a las trabajadoras vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, cuando se demuestra la existencia de una relación laboral encubierta. La terminación del contrato sin dicha autorización vulnera los derechos fundamentales de la trabajadora.</p> |
| <p>OBITER DICTUM</p> | <p>La Corte resaltó la importancia de que las trabajadoras informen oportunamente a sus empleadores sobre su estado de embarazo, con el fin de garantizar la efectividad de la protección a la maternidad y permitir que los empleadores adopten las medidas necesarias para salvaguardar los derechos de las trabajadoras gestantes.</p> |
| <p>DECISION</p> | <p>La Corte Constitucional decidió tutelar los derechos fundamentales de Luz Marina Serrano Vital, ordenando su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. Además, se ordenó a la empresa SU TEMPORAL LTDA obtener la autorización del Ministerio de Trabajo en caso de que deseara terminar el contrato de trabajo de la accionante.</p> |
| <p>SALVAMENTO DE VOTO</p> | <p>Los magistrados Gloria Stella Ortiz Delgado y José Fernando Reyes Cuartas presentaron salvamentos de voto, argumentando que la nueva exigencia de demostrar el conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo para otorgar la protección reforzada constituye un retroceso en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras y de la igualdad de género.</p> |
| <p>ACLARACION DE VOTO</p> | <p>El magistrado Carlos Bernal Pulido presentó una aclaración de voto, señalando que, aunque comparte la decisión mayoritaria, considera que la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada debe ser objeto de un análisis más profundo en futuras decisiones, especialmente en lo referente a la carga de la prueba del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo.</p> |

Anexo K. Sentencia T-426 de 2022

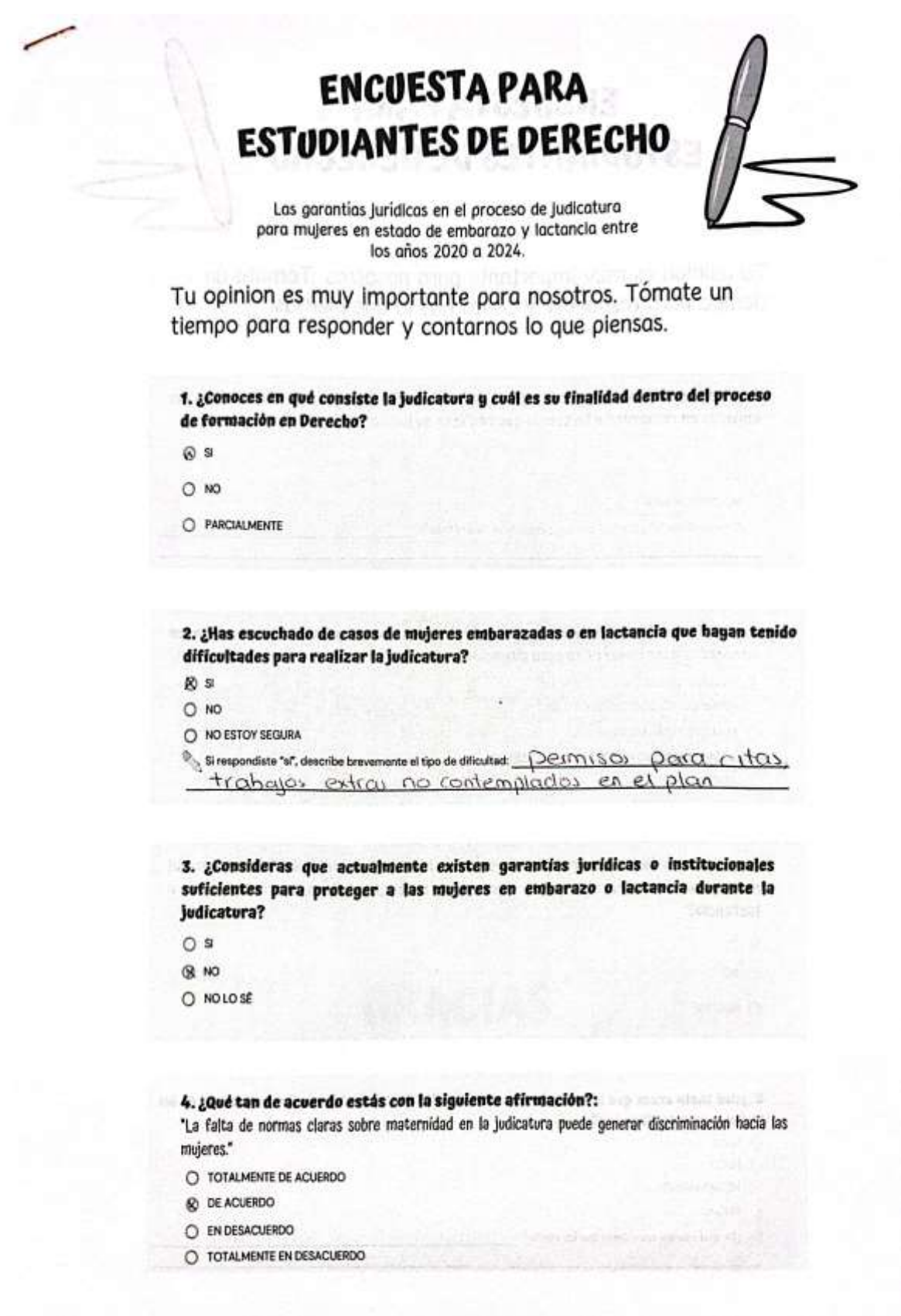
| | |
|--------------------------------|--|
| REFERENCIA | FICHA DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SENTENCIA T-426 de 2022 |
| ELABORADA POR | Sala Plena de la Corte Constitucional |
| DATOS GENERALES | |
| FECHA | Veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022). |
| TIPO DE SENTENCIA | Acción de tutela. |
| MAGISTRADO PONENTE | Natalia Ángel Cabo. |
| PAGINA WEB DE SENTENCIA | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/t-426-22 |
| DEMANDANTE (S) | Deimy Paola Mora Piñeros. Yorly Patricia Peñate Vergara. |
| DEMANDADO (S) | Fundación SAC de Colombia, Nueva EPS y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Manexka EPSI y Humánez Silva Abogados S.A.S. |
| DERECHOS | Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y en periodo de lactancia, derecho a la vida, derecho al trabajo, derecho al mínimo vital. |
| ANTECEDENTES | <p>Deimy Paola Mora Piñeros, quien se encontraba en estado de embarazo, fue despedida de su empleo sin una justa causa y sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, tal como lo exige la ley para proteger a las mujeres en estado de gestación. Esta situación afectó su estabilidad laboral y su mínimo vital, por lo que interpuso una acción de tutela solicitando la protección de sus derechos fundamentales. Yorly Patricia Peñate Vergara comenzó a trabajar en Manexka EPSI el 1 de enero de 2013. En 2017, la empresa entró en liquidación. El 19 de enero de 2021, la señora Peñate notificó su embarazo y se le reconoció la estabilidad laboral reforzada. El 29 de marzo de 2021, la empresa fue disuelta y su contrato terminó, aunque ella estaba embarazada de 20 semanas. El 13 de septiembre de 2021, Peñate presentó una acción de tutela pidiendo su reintegro, salarios pendientes, indemnización y la licencia de maternidad. Humánez Silva Abogados, encargada de la liquidación, se opuso, argumentando que no era posible continuar con el vínculo laboral ni los pagos de seguridad social</p> |

| | |
|----------------------------|---|
| | debido a la disolución de la empresa y su rol limitado en la liquidación. |
| CUESTIONES DE FONDO | |

| | |
|--------------------------|--|
| PROBLEMA JURÍDICO | ¿El despido de una trabajadora en estado de embarazo, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, vulnera sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital? |
| RATIO DECIDENDI | La Corte Constitucional ha establecido que las mujeres en estado de embarazo gozan de una protección laboral reforzada que impide su despido sin una justa causa previamente calificada por el Ministerio de Trabajo. La ausencia de esta autorización hace que el despido sea ineficaz y configura una vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, especialmente en lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada y la protección a la maternidad. . |
| OBITER DICTUM | La Corte resaltó la importancia de que los empleadores cumplan con las normativas laborales que protegen a las mujeres en estado de embarazo, garantizando así la estabilidad laboral y el bienestar tanto de la madre como del niño por nacer. |
| DECISION | La Corte Constitucional decidió tutelar los derechos fundamentales de Deimy Paola Mora Piñeros, ordenando su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta su efectivo reintegro. Además, se ordenó a la empresa obtener la autorización del Ministerio de Trabajo en caso de que deseara terminar el |

| | |
|--|--|
| | contrato de trabajo de la accionante durante el periodo de embarazo o lactancia. |
|--|--|

Anexo L. Encuesta para estudiantes de derecho



ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de Judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.

Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la Judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

SI

NO

PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la Judicatura?

SI

NO

NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: Permiso para citas, trabajos extra no contemplados en el plan

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la Judicatura?

SI

NO

NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:
"La falta de normas claras sobre maternidad en la Judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

TOTALMENTE DE ACUERDO

DE ACUERDO

EN DESACUERDO

TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? flexibilidad de horario

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERIMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

¿De qué manera consideras que les afecta? sobretudo al momento de querer adquirir experiencia laboral

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

 ¿Por qué debería asumir ese papel? _____

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.


Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómame un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

 Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? _____

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

De qué manera consideras que las afecta? _____


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

 ¿Por qué debería asumir ese papel? _____

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.

Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómame un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
 NO
 PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: NO pueden comprar huacas establecidas por el programa.

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
 DE ACUERDO
 EN DESACUERDO
 TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? Asejorad virtuales y manos propias

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

¿De qué manera consideras que las afecta? psicologicamente, emocionalmente.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

¿Por qué debería asumir ese papel? Inclusión

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.

Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? Horarios Flexibles

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

¿De qué manera consideras que las afecta? psicológicamente, emocionalmente

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

¿Por qué debería asumir ese papel? por la estabilidad de los estudiantes para desarrollar su judicatura como culminación de su carrera.

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.



ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de Judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.


Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

 Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

 Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? _____

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?


- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

 ¿De qué manera consideras que las afecta? _____


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

 ¿Por qué debería asumir ese papel? _____

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.



ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de Judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.

Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la Judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? _____

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

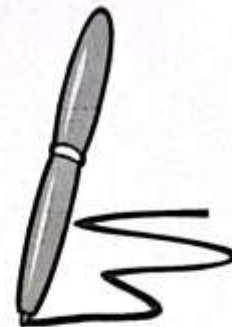
- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

¿De qué manera consideras que las afecta? _____


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

 ¿Por qué debería asumir ese papel? _____

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatoria contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.


Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

 Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? Academico y permisos

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

¿De qué manera consideras que las afecta? Impiden el acceso a poder ejercer su judicatura con los mismos derechos que los demás

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

¿Por qué deberis asumir ese papel? por la dificultad de las mujeres para el acceso

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.

Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómame un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."


- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

 Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? _____

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

 ¿De qué manera consideras que las afecta? _____



ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

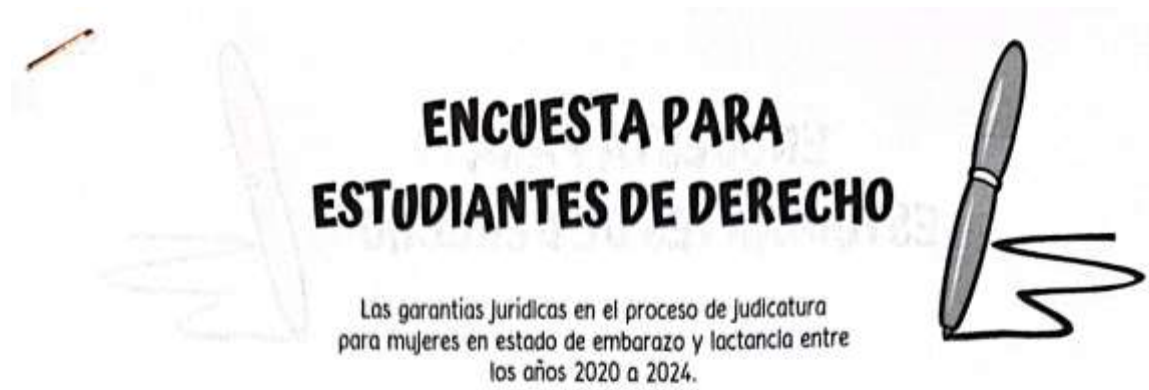
¿Por qué debería asumir ese papel? _____

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.





Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? Horarios más flexibles

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADÉMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

¿De qué manera consideras que las afecta? se atrasa en su proceso de grado


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

 ¿Por qué debería asumir ese papel? _____

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.


Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómame un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

 Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? flexibilidad en horarios

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

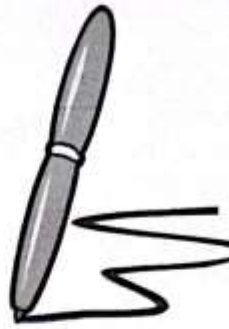
- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

¿De qué manera consideras que las afecta? puede limitar el acceso pronto de su graduación


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

 ¿Por qué debería asumir ese papel? Porque son medios para acceder a la educación y garantizar este derecho

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO

Las garantías jurídicas en el proceso de judicatura para mujeres en estado de embarazo y lactancia entre los años 2020 a 2024.

Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómame un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

1. ¿Conoces en qué consiste la judicatura y cuál es su finalidad dentro del proceso de formación en Derecho?

- SI
- NO
- PARCIALMENTE

2. ¿Has escuchado de casos de mujeres embarazadas o en lactancia que hayan tenido dificultades para realizar la judicatura?

- SI
- NO
- NO ESTOY SEGURA

Si respondiste "sí", describe brevemente el tipo de dificultad: _____

3. ¿Consideras que actualmente existen garantías jurídicas o institucionales suficientes para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura?

- SI
- NO
- NO LO SÉ

4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación?:

"La falta de normas claras sobre maternidad en la judicatura puede generar discriminación hacia las mujeres."

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinión es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

5. ¿Crees que las universidades y entidades deberían ofrecer apoyo especial a las mujeres en embarazo o lactancia que realizan su judicatura?

- SI
 NO
 NO ESTOY SEGURA

 Si respondiste "sí", ¿que tipo de apoyo consideras más necesario? _____

6. ¿Qué medidas consideras más necesarias para garantizar condiciones adecuadas a las mujeres en esta situación?

- HORARIO FLEXIBLE
 PERIMISOS ACADEMICOS O DE SALUD
 ESPACIOS PARA LACTANCIA
 ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO O ACADÉMICO
 OTRO _____

7. ¿Crees que la judicatura debería ser considerada una relación laboral formal para garantizar derechos como licencias y estabilidad durante el embarazo o lactancia?

- SI
 NO
 NO LO SÉ

8. ¿Qué tanto crees que la falta de garantías puede afectar el desarrollo profesional de las mujeres en esta situación?

- NADA
 POCO
 MEDIANAMENTE
 MUCHO

 ¿De qué manera consideras que las afecta? _____

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DE DERECHO



Tu opinion es muy importante para nosotros. Tómate un tiempo para responder y contarnos lo que piensas.

9. ¿Qué papel crees que deberían tener las universidades frente a esta problemática?

- PROMOVER CAMBIOS NORMATIVOS
- CREAR PROTOCOLOS DE APOYO
- REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
- OTRO: _____

 ¿Por qué debería asumir ese papel? _____

10. ¿Crees que garantizar derechos y apoyos especiales a mujeres en embarazo o lactancia durante la judicatura contribuiría a una formación más equitativa y justa?

- TOTALMENTE DE ACUERDO
- DE ACUERDO
- EN DESACUERDO
- TOTALMENTE EN DESACUERDO

GRACIAS.

Anexo M Entrevistas a jueces

JUECES

Agradecemos su valiosa participación. Le invitamos a responder las siguientes preguntas y compartir sus comentarios a continuación para enriquecer nuestro trabajo de investigación

Información Personal

Nombre Mirtha Lucia Ceballos Valencia

Email mirtha0863@hotmail.com

Teléfono 3005692964

Pregunta 1. ¿Qué antecedentes legales o casos en los que se haya discutido la protección de la maternidad en la judicatura conoce?

Mi área es el derecho penal y en este no recuerdo que hayamos trabajado un caso para la protección de la maternidad. Sin embargo, si hemos conocido muchos casos por vía de acciones de tutela, por ejemplo, no se paga oportunamente la licencia de maternidad, faltan algunos meses de cotización y por tanto les niegan el pago de ese reconocimiento. De igual manera cuando se trata de contratos a término fijo, pese a que fueron informados por la trabajadora del estado de embarazo,

Pregunta 2. ¿Cómo considera que la ausencia de normativas específicas impacta a las estudiantes embarazadas o en lactancia en su proceso de formación?

Es muy grave y muy triste a la vez porque en algunos casos la estudiante abandona sus estudios para atender el cuidado del menor, en otros cuando el niño es más grandecito lo traen a la Universidad e ingresan a clase con ellos, ello me sucedió como en 4 ocasiones cuando era docente, por ello fui luego a la oficina de Bienestar Estudiantil para hacer la sugerencia de que con la ayuda del programa de Educación Infantil y Educación Física se diseñaran unas guarderías, salas de

Pregunta 3. ¿Qué cambios legales considera necesarios para garantizar una mayor equidad en este contexto?

Sería importante que se expida una ley que reglamente este tipo de necesidades en los colegios y en las universidades como obligación para que no quede a discreción de sus directivos

GARANTIAS JURIDICAS EN MUJERES EN EMBARAZO Y LACTANCIA 2020-2024

Pregunta 4. ¿Ha tenido en su despacho a alguna egresada en estado de embarazo o lactancia realizando la judicatura? Si es así, ¿cómo fue su experiencia y qué aspectos considera relevantes al respecto?

No he tenido judicantes en ese estado, si recuerdo de una señorita que tenía una niña entre 5 y 6 años, pero ella la llevaba a una guardería antes de ir a la oficina y la recogía cuando se terminaba la jornada matutina o de la tarde. Claro está se le colaboraba, permitiéndole llegar un poco más tarde

Pregunta 5. ¿Cree que una mayor flexibilidad en los horarios o el trabajo remoto podría facilitar la inclusión de mujeres en embarazo o lactancia en el proceso de judicatura?

Así es, eso ayudaría mucho

Juez 2**Nombre** Luz Amalia Andrade Arévalo**Email** j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co**Teléfono** 3127116045

Pregunta 1. ¿Qué antecedentes legales o casos en los que se haya discutido la protección de la maternidad en la judicatura conoce?

A través de acción de tutela se ha conocido muchos casos de protección a la maternidad por despidos injustificados y omisión de pago de aportes al sistema de seguridad social, buscando el reintegro y los pagos de licencia de maternidad

Pregunta 2. ¿Cómo considera que la ausencia de normativas específicas impacta a las estudiantes embarazadas o en lactancia en su proceso de formación?

En la ley 2452 de 2025 se creó la figura del proceso especial de fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad (art 300) con el cual ya existe la herramienta de protección para todas las mujeres embarazadas. Hasta ahora la acción de tutela es muy efectiva.

Pregunta 3. ¿Qué cambios legales considera necesarios para garantizar una mayor equidad en este contexto?

El nuevo código procesal del trabajo ya contempla cambios legales idóneos y expedidos para garantizar la equidad de las mujeres embarazadas. La ley 2466 de 2025 reforma laboral también amplía la protección de todas las mujeres

Pregunta 4. ¿Ha tenido en su despacho a alguna egresada en estado de embarazo o lactancia realizando la judicatura? Si es así, ¿cómo fue su experiencia y qué aspectos considera relevantes al respecto?

No he tenido estudiantes realizando judicatura en embarazo. A las empleadas que han estado embarazadas se les ha permitido una mayor flexibilidad en horarios y funciones.

Pregunta 5. ¿Cree que una mayor flexibilidad en los horarios o el trabajo remoto podría facilitar la inclusión de mujeres en embarazo o lactancia en el proceso de judicatura?

Si, y ese es un avance en la ley 2466 de 2025 donde está prevista la flexibilidad de la jornada laboral para todas las mujeres embarazadas

Anexo N Entrevista a Directores del programa de derecho de diferentes Universidades de la ciudad de Pasto

Agradecemos su valiosa participación. Le invitamos a responder las siguientes preguntas y compartir sus comentarios a continuación para enriquecer nuestro trabajo de investigación

Director 1

Institución Universidad Mariana

Pregunta 1. ¿La universidad cuenta con políticas específicas para apoyar a las estudiantes embarazadas o en periodo de lactancia durante la judicatura? Si es así, ¿podría describirlas?

La universidad no tiene que ver por la judicatura ni política frente al apoyo de lactancia porque los encargados de encontrar la judicatura son los mismos estudiantes. Quien se encarga y bajo el reglamento que se debe aplicar es la entidad. En caso de haber una judicante en esta condición en la universidad se aplicaría el reglamento general

Pregunta 2. ¿Qué modificaciones se han realizado en los reglamentos académicos para garantizar que las estudiantes embarazadas puedan cumplir con sus requisitos de grado en condiciones equitativas?

Entendemos que la universidad debe prevenir y atender todas las normas de inferencia institucional dentro del aula, fuera del aula, en los procesos de relacionamiento con estudiantes, profesores, trabajadores en general.

Si se revisa en el reglamento interno del trabajo en el ámbito laboral reconoce todas las prerrogativas que la ley laboral reconoce a las mujeres en estado de gestación, a mujeres en estado de lactancia e incluso la licencia por aborto espontáneo o parto prematuro que está dentro de la legislación, y esta adicionalmente el protocolo el cual direcciona o complementa todos los reglamentos, en el reglamento de estudiantes tenemos por ejemplo dentro de las faltas disciplinarias cualquier forma de discriminación y violencia contra la mujer, al ser la violencia reproductiva es decir toda esta violencia asociada a los procesos de gestación, parto, post parto, aborto es decir todos estos componentes ligados a la violencia reproductiva la universidad tiene un marco regulatorio que no solamente la prohíbe si no que protege a las mujeres estudiantes, profesoras, trabajadoras, de cualquier discriminación por este

Pregunta 3. ¿Han recibido solicitudes de estudiantes embarazadas o lactantes pidiendo apoyo durante la judicatura? Si es así, ¿Cómo han respondido a esas solicitudes?

No, en el programa no, de hecho, la universidad tiene la sala de lactancia, en la casa san francisco está habilitado el espacio que es la sala de lactancia y puede ser utilizada por estudiantes pero también por profesores o trabajadores. No conozco alguna solicitud expresa de trabajadores o estudiantes que digan tener alguna dificultad, sin embargo, dentro de todo el enfoque preventivo se hace como todos los procesos de cualificación tanto al empleador en este caso la universidad, como

Pregunta 4. ¿Se han firmado convenios con entidades judiciales que contemplen la protección de las estudiantes en estado de embarazo o lactancia?

No, específicos no, pero si se tiene un convenio con la defensoría sobre violencia basada en género para atención con dupla, según era toda la articulación con dupla de género en defensoría del pueblo, dupla violeta en alcaldía municipal de pasto porque a veces hay componentes que se salen de la competencia de la institución entonces realizamos directamente el reporte y la articulación que

Pregunta 5. ¿Existen planes para fortalecer las medidas de apoyo a estas estudiantes en el futuro? Si no, ¿Qué factores podrían motivar su implementación?

No tenemos un plan específico para este componente, pero dentro del protocolo tiene 3 capítulos, el primero es en todas las medidas de prevención de violencias y todas estas están enfocadas en todas las formas de violencia contra las mujeres, violencia física, psicológica, feminicidio, laboral, sexual, violencia reproductiva y violencia institucional, dentro de todo ese componente de prevención se focalizan algunos tipos de capacitación, sensibilización o herramientas de inclusión, actualmente la universidad está preparando un ejercicio diagnóstico con hombres en marcha que son el colectivo que va a realizar el proceso de diagnóstico de violencia basadas en género para el segundo semestre de 2025 y la idea es a partir del resultado diagnóstico también se pueda fortalecer dependiendo de las mayores formas de violencia que se presente en la universidad poderlas atender porque esas medidas y programas deben estar pensados sobre la necesidad de nuestra comunidad educativa, podría ser que uno de los hallazgos sea que es más recurrente la violencia sexual que la laboral entonces se

Director 2**Nombre** Adriana Lagos Mora**Universidad** Cesmag**Email** dir.derecho@unicesmag.edu.co.**Teléfono** 310 539 7336

Pregunta 1. ¿La universidad cuenta con políticas específicas para apoyar a las estudiantes embarazadas o en periodo de lactancia durante la judicatura? Si es así, ¿podría describirlas?

Nosotros tenemos un sinnúmero de políticas que apoyan a nuestros estudiantes regulares y estudiantes en proceso de grado, y esas políticas están asociadas a la Vicerrectoría de Evangelización de las Culturas. Son políticas de bienestar, de acompañamiento y demás.

Teniendo en cuenta que aquí el tema específico o su objeto de estudio está determinado en el apoyo a las estudiantes embarazadas o en periodo de lactancia durante la judicatura, quiero aclarar que primero la judicatura es un requisito de titulación en el cual la universidad no tiene injerencia, puesto que las estudiantes en proceso de grado que cumplen con este requisito de titulación, sus jefes inmediatos son las entidades donde realizan la judicatura. De tal manera que serán las políticas de estas entidades las que las cobijen o respalden durante el periodo en que están haciendo su judicatura.

Además, recordemos que la judicatura es una actividad externa. Muchas veces ni siquiera la universidad elige o selecciona el lugar donde las estudiantes la realizarán; esto es una decisión que parte de las mismas estudiantes.

No obstante, como universidad, para nuestras estudiantes embarazadas —pero no en el tema

Pregunta 2. ¿Qué modificaciones se han realizado en los reglamentos académicos para garantizar que las estudiantes embarazadas puedan cumplir con sus requisitos de grado en condiciones equitativas?

Claro que están contempladas dentro del Reglamento General Estudiantil las justificaciones que les permiten a las estudiantes asistir a sus controles médicos durante el embarazo o ya en el periodo de lactancia. Por ejemplo, pueden tener autorizaciones especiales aportando sus respectivos certificados o constancias médicas, con las cuales nosotros les reprogramamos las actividades evaluativas o académicas.

El reglamento estipula el tema de nuestras estudiantes embarazadas como una justa causa para determinar la reposición de actividades. Inclusive, el reglamento contempla que el 10% de las faltas pueden ser justificadas; ahí estarían cobijadas nuestras estudiantes.

También recordarles que las estudiantes pueden recurrir a la Estrategia de Acompañamiento Estudiantil, que les brinda apoyo frente a circunstancias derivadas del embarazo. Por ejemplo, cuando nuestras estudiantes ya tienen a sus bebés y entran en periodos de ansiedad o depresión postparto, nosotros tenemos el área de Psicología Leopoldo Mandic, donde pueden acudir a recibir acompañamiento.

Pregunta 3. ¿Han recibido solicitudes de estudiantes embarazadas o lactantes pidiendo apoyo durante la judicatura? Si es así, ¿Cómo han respondido a esas solicitudes?

No. Nunca hemos recibido ninguna solicitud hasta la fecha. En el periodo en que he estado asumiendo estas funciones, no hemos recibido este tipo de solicitudes.

Hemos recibido, sí, quejas de las entidades donde las personas están realizando su judicatura, por incumplimiento, llegadas tarde o cumplimiento de horario y actividades, en fin. Lo que nosotros realizamos, a través de nuestra coordinación de judicaturas, que está a cargo de la docente Angie, es un proceso de sensibilización: llamar al estudiante para decirle que es su responsabilidad cumplir

Pregunta 4. ¿Se han firmado convenios con entidades judiciales que contemplen la protección de las estudiantes en estado de embarazo o lactancia?

La protección para las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia está dada por la misma norma. Entendemos que tienen una protección reforzada y, por ello, las entidades deben ser flexibles frente a otorgar los permisos respectivos, para que ellas puedan hacer su seguimiento médico de manera efectiva.

Considero que aquí, más que convenios, es la misma norma y la jurisprudencia las que otorgan a las mujeres en estado de embarazo o lactancia una protección. Pero, entendiendo que la judicatura, por orden normativa, tiene una característica particular: es un requisito para optar al título profesional.

Pregunta 5. ¿Existen planes para fortalecer las medidas de apoyo a estas estudiantes en el futuro? Si no, ¿Qué factores podrían motivar su implementación?

Nuestra universidad se circunscribe a las políticas normativas nacionales y también genera sus propias políticas institucionales de apoyo a las estudiantes que se encuentran en este proceso.

Pero específicamente para la judicatura, no. Porque yo no le podría imponer a una entidad —por ejemplo, a la Rama Judicial— que no llame a una estudiante en horas de la tarde porque tiene un embarazo de alto riesgo. No puedo dar esa directriz.

Podemos ser mediadores o intermediarios entre el estudiante y las entidades donde están realizando su judicatura, pero no podemos imponer normas, porque las estudiantes deben atender a las políticas propias de la entidad en la que se encuentran.

Entonces, no podemos adoptar medidas, porque esas medidas deben ser adoptadas por las mismas entidades. Sin embargo, les reitero que tenemos nuestras propias medidas institucionales.

Director 3

Nombre Jimmy Aníbal Ruiz Quintero

Universidad Cooperativa de Colombia

Email . jimmyruizqu@vcc.edu.co

Teléfono 3163135290

Pregunta 1. ¿La universidad cuenta con políticas específicas para apoyar a las estudiantes embarazadas o en periodo de lactancia durante la judicatura? Si es así, ¿podría describirlas?

La universidad por protocolo entiende que la judicatura es un proceso que de forma voluntaria los egresados realizan o no de acuerdo a sus circunstancias específicas, nosotros intentamos estimular con medidores de investigación que ellos hagan trabajo de investigación, sin embargo tienen la libertad para elegir un proceso de judicatura que es ajeno a los procesos

Pregunta 2. ¿Qué modificaciones se han realizado en los reglamentos académicos para garantizar que las estudiantes embarazadas puedan cumplir con sus requisitos de grado en condiciones equitativas?

La universidad tiene una política muy seria para prevención de violencias basadas en género y para garantía de personas con limitaciones en sus capacidades físicas, por ejemplo tenemos una política interna muy rigurosa para la eliminación de barreras físicas que impiden la movilidad pero respecto a estudiantes embarazadas no tenemos un reglamento específico pero si una política de acompañamiento para que ellas tengan los ajustes razonables necesarios para que puedan cumplir con sus requisitos académicos que les van a permitir el grado, pero si tenemos una política absoluta de acompañamiento en condiciones de equidad

Pregunta 3. ¿Han recibido solicitudes de estudiantes embarazadas o lactantes pidiendo apoyo durante la judicatura? Si es así, ¿Cómo han respondido a esas solicitudes?

No, no se ha presentado nunca hemos tenido un requerimiento de esa naturaleza por lo que les cuento específicamente la judicatura es un proceso académicamente ajeno a los procesos de la

Pregunta 4. ¿Se han firmado convenios con entidades judiciales que contemplen la protección de las estudiantes en estado de embarazo o lactancia?

No, nuestros convenios con entidades judiciales son de otra naturaleza, netamente académica y creo que ninguna entidad puede firmar un convenio con la universidad a este respecto porque la judicatura implica un proceso con un egresado que ya no está vinculado académicamente con la universidad

Pregunta 5. ¿Existen planes para fortalecer las medidas de apoyo a estas estudiantes en el futuro? Si no, ¿Qué factores podrían motivar su implementación?

En el futuro no, actualmente tenemos un plan, la política se llama: enlace que es la estrategia administrativa a través de la cual intentamos evitar la deserción, fomentar la permanencia a

Director 4

Institución Universidad de Nariño

Pregunta 1. ¿La universidad cuenta con políticas específicas para apoyar a las estudiantes embarazadas o en periodo de lactancia durante la judicatura? Si es así, ¿podría describirlas?

La judicatura en el pensum de la facultad de derecho es un requisito de grado, no hace parte del pensum, entonces el estudiante tiene como opción: realizar la judicatura en cualquiera de las entidades públicas o privadas que el desee o realizar trabajo de grado, lo que tiene que ver con riesgos y eso puede ser que el riesgo lo pague la universidad, de parte externa o las mismas entidades donde ellas estén haciendo la judicatura por lo tanto esas medidas de estudiantes embarazadas y de lactancia durante el trabajo de judicatura la facultad no tiene políticas en ese sentido, cuando las estudiantes están dentro

Pregunta 2. ¿Qué modificaciones se han realizado en los reglamentos académicos para garantizar que las estudiantes embarazadas puedan cumplir con sus requisitos de grado en condiciones equitativas?

Los estudiantes según el estatuto, nosotros la carrera es anual durante los 5 años los estudiantes tienen que hacer todo el programa del pensum una vez terminen todo el programa de pensum se matriculan como egresados, luego tienen 5 años para graduarse y dentro de estos pueden hacer la judicatura y los preparatorios e incluso hay programas de la Universidad de Nariño que se llama plan de titulación exitosa que es cuando los estudiantes dentro de esos 5 años no han logrado graduarse por X o Y razón, entonces hay un plan de titulación exitosa con el cual si el estudiante ya culminó con el 80% del pensum y solo le faltan los requisitos de grado que son judicatura y preparatorios le dan 2 años más cumplir con esos requisitos, incluso si no cumple con esos 2 años se les da una prórroga de 6 meses más y es una política que está desde el consejo superior.

Pregunta 3. ¿Han recibido solicitudes de estudiantes embarazadas o lactantes pidiendo apoyo durante la judicatura? Si es así, ¿Cómo han respondido a esas solicitudes?

No, los estudiantes en ese sentido si saben que es un requisito de grado externo y ese tipo de solicitudes no ha llegado cuando son egresados. Cuando los estudiantes no han egresado hasta dentro de los 5 años hay solicitudes de estudiantes que solicitan flexibilidad académica con los docentes, entonces desde secretaria académica o comité curricular se habla con los docentes y se saca acuerdos de flexibilización e incluso cuando ya las estudiantes están en consultorios jurídicos también desde consultorios jurídicos se da la flexibilidad para que ellas también puedan asistir y cumplan con esa práctica, por que acá consultorios jurídicos si es la práctica jurídica

Pregunta 4. ¿Se han firmado convenios con entidades judiciales que contemplen la protección de las estudiantes en estado de embarazo o lactancia?

Si son estudiantes nuestras que están dentro de los 5 años y no han egresado ellos tienen todos sus derechos incluso hay flexibilidad académica en todos los sentidos, pero primero no nos ha llegado ninguna solicitud y segundo eso ya es un requisito adicional por eso no es tratado por la facultad

no

Pregunta 5. ¿Existen planes para fortalecer las medidas de apoyo a estas estudiantes en el futuro? Si no, ¿Qué factores podrían motivar su implementación

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p> | CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A) | CÓDIGO: AAC-BL-FR-032 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA: 17/ABRIL/2026 |


San Juan de Pasto, 17 de abril del 2026

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.


Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado “LAS GARANTÍAS JURÍDICAS EN EL PROCESO DE JUDICATURA PARA MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y LACTANCIA EN SAN JUAN DE PASTO ENTRE LOS AÑOS 2020 A 2024”, presentado por el (los) autor(es) Sarha Gabriela Lopez Naztar, Sara Melissa Enriquez Morales y Melissa Fernanda Rosero Fajardo del Programa Académico DERECHO al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



GENIFERTH MIRANDA CADENA


C.C. No. 36752936 de Pasto
Programa de Derecho
3116187658
gmiranda@unicesmag.edu.co

| | | |
|--|---|------------------------------|
|  UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small> | AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL | CÓDIGO: AAC-BL-FR-031 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA: 17/ABRIL/2026 |

| INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES) | |
|--|--|
| Nombres y apellidos del autor: SARHA GABRIELA LOPEZ NAZTAR | Documento de identidad: 1085322757 |
| Correo electrónico: Lopezsarha127@gmail.com | Número de contacto: 3165164597 |
| Nombres y apellidos del autor: SARA MELISSA ENRIQUEZ MORALES | Documento de identidad: 1004133666 |
| Correo electrónico: Saraenriquez2000morales@gmail.com | Número de contacto: 3145549175 |
| Nombres y apellidos del autor: MELISSA FERNANDA ROSERO FAJARDO | Documento de identidad: 1193485319 |
| Correo electrónico: meliroseroC@gmail.com | Número de contacto: 3234216626 |
| Nombres y apellidos del autor: | Documento de identidad: |
| Correo electrónico: | Número de contacto: |
| Nombres y apellidos del asesor: GENIFERTH MIRANDA CADENA | Documento de identidad: 36752936 |
| Correo electrónico: gmiranda@unicesmag.edu.co | Número de contacto: 3116187658 |
| Título del trabajo de grado: “LAS GARANTÍAS JURÍDICAS EN EL PROCESO DE JUDICATURA PARA MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO Y LACTANCIA EN SAN JUAN DE PASTO ENTRE LOS AÑOS 2020 A 2024.” | |
| Facultad y Programa Académico: DERECHO | |

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

| | | |
|---|---|------------------------------|
|  <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p> | AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL | CÓDIGO: AAC-BL-FR-031 |
| | | VERSIÓN: 1 |
| | | FECHA: 17/ABRIL/2026 |

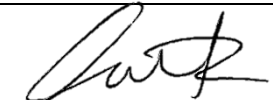

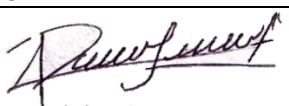
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 16 días del mes de abril del año 2026.

| | |
|--|---|
|  Firma del autor |  Firma del autor |
| Nombre del autor: SARA MELISSA ENRIQUEZ MORALES | Nombre del autor: SARHA GABRIELA LOPEZ NAZTAR |
|  Firma del autor | Firma del autor |
| Nombre del autor: MELISSA FERNANDA ROSERO FAJARDO | Nombre del autor: |
| | |



UNIVERSIDAD
CESMAG
NIT: 800.109.387-7
VIGILADA MINEDUCACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAC-BL-FR-031

VERSIÓN: 1

FECHA: 17/ABRIL/2026

Nombre del asesor: Geniferth Miranda Cadena