

La licencia de maternidad en el derecho comparado ¹

Maternity leave in comparative Law

JUAN CARLOS BERROCAL DURÁN

Abogado. Especialista en Derecho Laboral. Magíster en Derecho Procesal Docente del Programa de Derecho de la Corporación Universitaria Rafael Núñez Barranquilla.
juan.berrocal@curvirtual.edu.co
Corporación Universitaria Rafael Núñez -Programa de Derecho
Carrera. 54 #66-54, Barranquilla, Colombia.

ROSARIO JOAQUÍN REALES VEGA

Sociólogo. Especialista en Gestión de Proyectos Educativos. Investigador adscrito al Grupo Andrés Bello de la Corporación Universitaria Rafael Núñez Sede Barranquilla.
rosario.joaquin@curvirtual.edu.co

Para citar este artículo

Berrocal Durán, J y Reales Vega, R (2016) La licencia de maternidad en el derecho comparado. Justicia Juris, 12(1), 100 - 106

DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rj.v12i1.891>

Recibido: Septiembre 2 de 2015

Aceptado: Marzo 15 de 2016

RESUMEN

La licencia de maternidad es un derecho de las mujeres en estado de embarazo. En este artículo se presentan resultados de una investigación que ha tenido como objetivo general determinar la protección jurídica que existe en Colombia sobre la licencia de maternidad para cotizantes independiente. Como objetivos específicos se propuso revisar la licencia de maternidad en cotizantes independientes a la luz de los últimos pronunciamientos de la jurisprudencia constitucional; comparar la licencia de maternidad con la República de Perú; impetrar una Acción de Tutela como mecanismo de acceso a la licencia de maternidad para cotizantes independientes. A través de un estudio de caso con el método inductivo, se realiza esta investigación de tipo cualitativo, descriptiva, documental. Se han utilizado fuentes primarias mediante técnicas como la observación y la entrevista; fuentes secundarias como las elaboraciones de autores sobre el tema, las leyes, jurisprudencia. Las conclusiones representan los conflictos jurídicos que se presentan y como afectan directamente a las mujeres.

Palabras clave: Acción de Tutela, Lactancia, Licencia de Maternidad, Prestaciones sociales.

ABSTRACT

Maternity leave is a right for women who are pregnant. In this article, the results of an investigation are presented to determine the legal protection that exists in Colombia on maternity leave for independent contributors. The specific objectives set out to review the maternity leave for independent contributors in the light of recent pronouncements of constitutional jurisprudence contributors; comparing maternity leave with the Republic of Peru; interpose a protection action as a means of access to maternity leave for freelance contributors. Through a case study with the inductive method. It is made this research that is qualitative, descriptive, and documentary. Primary sources are used such as observation and interview; secondary sources such as elaborations of authors on the subject, laws, jurisprudence. The findings represent the legal conflicts that arise on how women are directly affected

Keywords: Protection Action, Breastfeeding, maternity leave, social benefits

¹Este artículo es resultado de un proyecto de investigación realizado con los estudiantes de Derecho Luisa Margarita Barrios Sandoval, Olivia Esther Caballero Lambraño y Rosmira Higueta Ciro, Adscritos al Grupo Andrés Bello del Semillero de Investigación de la Corporación Universitaria Rafael Núñez sede Barranquilla

Introducción

Con el cambio histórico que ha presentado la mujer dentro de su rol en la sociedad se ha visto la necesidad de regular jurídicamente situaciones propias del rol como mujer tales como la maternidad, así las cosas la maternidad y su tratamiento jurídico reviste una gran importancia dentro del marco del Estado Social de Derecho, como lo es Colombia, puesto que se convierte en una necesidad social que interesa tanto a hombres como mujeres trabajadores

Sin embargo pese al marco jurídico que hay en el país para la protección de los derechos de la mujer es ilógico ver como hoy ésta tiene que pelear jurídicamente para que se le reconozca un derecho que ya el legislador contempló desde la Asamblea Constituyente de 1991, a través de la acción de tutela o de otros mecanismos jurídicos que se suponen garantizan la protección de sus derechos, esta problemática que se presenta en Colombia afecta en gran manera a las mujeres en estado de embarazo y lleva a la conclusión primaria de cuestionar el tipo de protección jurídica que existe en Colombia a la licencia de maternidad.

La licencia de maternidad es un derecho de las mujeres en estado de embarazo, los días de esta licencia son remunerados, asegurando así el bienestar del bebe antes, durante y después del parto. En el caso de esta investigación, la señora Laudys Stella Villa González se encontraba sin trabajo, pero pensando en su salud y en cualquier otra emergencia que se le pudiera presentar, decidió afiliarse a la entidad promotora de salud (COOMEVA E.P.S) en el mes de Octubre de 2013; en el mes de Noviembre se practica un examen médico que da por resultado estado de gravidez. No obstante la Entidad Promotora de Salud COOMEVA EPS no ha hecho efectivo el pago de la licencia de maternidad. Esta investigación se justifica porque en el caso en estudio-el de la señora Laudys Stella Villa González-, se ha visto vulnerada el derecho del pago de su licencia de maternidad por parte de su EPS prestante pese a que en calidad de cotizante, pagó mes a mes sus aportes correspondientes.

Esta investigación se propuso como objetivo general determinar la protección jurídica que existe en Colombia sobre la licencia de maternidad para cotizantes independiente. Como objetivos específicos, ha estado encaminada a revisar la licencia de maternidad en cotizantes independientes a la luz de los últimos pronunciamientos de la jurisprudencia constitucional; comparar la licencia

de maternidad con lo dispuesto en la República de Perú; impetrar una Acción de Tutela como mecanismo de acceso a la licencia de maternidad para cotizantes independientes

La investigación es de tipo descriptiva, documental y un estudio de caso; el método es inductivo, de corte cualitativo. Como población y muestra se tiene a las mujeres en condición de lactancia afiliadas a la EPS COOMEVA, la muestra será la señora Laudys Stella Villa González. Las fuentes primarias se obtienen de la observación y la entrevista. Las fuentes secundarias son libros, leyes, jurisprudencia, revistas. Como conclusiones se tienen los conflictos jurídicos que se presentan y como afectan directamente a las mujeres poniendo en entredicho la claridad y certeza de sus derechos fundamentales, en consonancia con el querer del constituyente primario y con la fórmula política del Estado Social de Derecho,

La presente investigación aborda el tema de la siguiente manera, en una primera parte se desarrollan los diferentes pronunciamientos que en los últimos cinco años ha emitido la jurisprudencia nacional, así mismo se señalan las diversas posturas que ha asumido la Corporación a lo largo de los 5 años. En una segunda parte se presenta un análisis comparativo a la luz del derecho comparado, tomando como elementos fundamentales del cotejo, la legislación de la República del Perú.

Resultados y Discusión

1. La licencia de maternidad en cotizantes independientes a la luz de los últimos pronunciamientos de la jurisprudencia constitucional

La licencia de maternidad es un tema que ha ocupado a las altas Cortes de Colombia, debido a que amparándose en disposiciones legales ambiguas o confusas, las entidades promotoras de salud, con inusitada frecuencia niegan el pago de esta prestación económica, a las madres que solicitan su reconocimiento, vulnerando con esta conducta la protección especial que el constituyente primario le otorgó a la maternidad y al menor de edad en su primer año de vida. No obstante lo anterior, es a partir del año 2003 que sus pronunciamientos han establecido de manera clara y precisa las sub-reglas constitucionales que deben cumplirse, para que sea procedente el amparo constitucional, en los eventos en que se desconozca esta prestación, tan cara a los intereses de la madre. (Goyes, M., 2011)

En la sentencia T-850 del 25 de septiembre de 2003 se analizó el tema del pago de la licencia de maternidad por parte de una EPS, ceñida a su línea jurisprudencial construida a partir de las sentencias T-179 de 1993, T-606 de 1995, T-106, C-568, T-694 y C-710 de 1996, T-662 de 1997, T-104,, T-175,T-210, T-362,, T-365, T-458, T-496 de 1999, T-466, T-765, T-783, T-914, T-1600 de 2000, T-075, T-157 , T-161 , T-311, T-473 , T-572 , T-694 , T-736 , T-1101 y T-1224 de 2001, T-653, T-880, T-1013 y T-1014 de 2002, T-029, T-118 y T-240 de 2003. Los argumentos tradicionales señalan la prosperidad del amparo por vía excepcional siempre y cuando se pruebe la afectación al mínimo vital de la madre y el menor de edad, implicando que la reclamación del pago por vía de tutela debe realizarse durante las 12 semanas de la licencia de maternidad, puesto que si no lo hace en dicho lapso se entiende que no requirió de la prestación económica para solventar sus necesidades básicas. Significa ello que la Corte Constitucional establece término de prescripción para el ejercicio de la acción de tutela por violación de un derecho fundamental, negando la esencia de imprescriptibilidad propia de estos derechos. Con relación a ello, en la sentencia T-466 de 2000, la Corte Constitucional (Colombia, Corte Constitucional, 2000), expresó:

Así las cosas, la acción de tutela en el caso sub-lite, no está llamada a prosperar porque, si bien es cierto la accionante obtuvo licencia y gozó del derecho al descanso remunerado por maternidad, la prestación económica a la que eventualmente puede tener derecho por la misma causa no se reclamó durante el período posterior al parto inactividad que demuestra que para la madre no fue indispensable contar con esos recursos y son, la conexidad con este período y la necesidad de atender la subsistencia de la madre y el niño durante el mismo, los elementos requeridos para que una prestación dineraria adquiera rango de derecho fundamental y pueda ser reclamada por vía de tutela...

De todas las Sentencias mencionadas, es la T-765 de 2000 (Colombia, Corte Constitucional, 2000), la que trata de una manera integral esta problemática, de cuyo contenido se pueden extraer las siguientes sub reglas:

a) Si bien el artículo 43 de la Carta consagra un derecho prestacional en favor de la mujer y el recién nacido, éste puede adquirir el rango de fundamental por conexidad con otros derechos como la vida digna, la seguridad social y la salud de la madre y del bebe. De

ahí que, en algunas ocasiones, los derechos a la especial asistencia y protección durante y después del embarazo, adquieren categoría ius fundamental. Sentencias T-175 de 1999, T-210 de 1999, T-362 de 1999, T-496 de 1999.

b) El derecho al pago de la licencia de maternidad adquiere relevancia constitucional cuando su vulneración o amenaza afectan el mínimo vital de la madre y el recién nacido. Sentencias T-568 de 1996, T-104 de 1999, T-365 de 1999, T-458 de 1999,

c) En virtud de lo anterior, el pago de la prestación económica debe discutirse ante la jurisdicción ordinaria competente, salvo si existe afectación del mínimo vital, en cuyo caso, adquiere competencia la jurisdicción constitucional. Sentencias T-139 de 1999, T-210 de 1999.

d) En aquellos casos en los que la licencia de maternidad constituye salario de la mujer gestante y éste es su único medio de subsistencia y el de su hijo, la acción de tutela procede para proteger el mínimo vital. Sentencia T-270 de 1997, T-567 de 1997.

Afirma así mismo que:

El plazo no puede desconocer valores, principios o normas constitucionales como los artículos 43 que establece que después del parto la madre goza de especial protección del Estado; o el 53 que reitera la protección especial a la maternidad; o el artículo 44 que ordena que los derechos de los niños prevalezcan sobre los derechos de los demás o el artículo 50 que manda a proteger y dar seguridad social a todo niño menor de un año.

En la Sentencia T-1298 (Colombia, Corte Constitucional, 1998) en la se tutela la licencia de maternidad puesto que la EPS que niega el pago de la licencia, por haberse cotizado sólo ocho meses durante su periodo de gestación. La Corte concede la tutela ya que analizando el caso concreto, la trabajadora se encuentra desempleada y la licencia es el único ingreso tanto para ella como para su hijo.

2. Análisis de la licencia de maternidad con el derecho comparado: República de Perú vs República de Colombia

Se presenta en esta aparte un análisis comparativo con los elementos fundamentales de la legislación de la República del Perú referente a la licencia

de maternidad para cotizantes independientes a fin de extraer elementos positivos que puedan ayudar al caso de la República de Colombia en el mejoramiento y/o avance del tratamiento jurídico a la licencia de maternidad en cotizantes independientes en el país

2.1. Antecedentes históricos en Colombia

La historia de la normatividad protectora de la maternidad en Colombia inicio de forma temprana y tuvo como fundamento la igualdad entre géneros. Así las cosas se debe diferenciar tres momentos históricos fundamentales en los que se desarrolló la normativa que regula el tema en comento, los cuales son: Leyes emitidas antes de 1950; la expedición del Código Sustantivo del Trabajo y la Reforma Laboral de 1990.

2.2. Primera fase: Las leyes anteriores a 1950

Esta fase inicia en el año 1938 con la expedición del decreto 1632, el cual es modificado por el Decreto 953 de 1939. Con similar sentido se expiden las leyes 53 y 197 de 1938 normas que son recogidas en la Ley 6ª de 1945, Primer Estatuto Orgánico del Trabajo.

Estas disposiciones llegaron al país de una manera silenciosa, pues no existían para la época movimientos feministas estructurados que pudiesen reivindicar la conquista, tampoco la presencia de la mujer en el sector productivo fue cuantitativamente importante, aunque ya era un hecho indiscutible su ingreso al mercado ocupacional, específicamente al sector textil antioqueño. (Arango, 1991)

El gobierno liberal de Olaya Herrera expidió la Ley 129 de 193, por medio de la cual se ratificaron los Convenios números 1 a 26 expedidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT; siete años después se expidió la Ley 53 de 1938 con idéntico contenido. Esta norma fue reglamentada mediante el Decreto 1632 del año 1938; ambas disposiciones se modificaron en el mismo año, como ya se indicó. Esta primera disposición recibió el nombre de ley protectora de la maternidad, ya que todo su contenido está referido al embarazo, al parto y al postparto.

2.3. Segunda fase: La aparición del Código Sustantivo del Trabajo

Este código se expidió durante el gobierno conservador de Mariano Ospina Pérez, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el estado de sitio y se transformó en legislación

permanente por medio de la Ley 141 de 1961. Antes de abordar el análisis normativo, es interesante conocer el contexto social dentro del cual se ambientó la labor de unificación normativa que inspiraba a la misión codificadora: el movimiento sindical liberal e izquierdista. Fue el impulsor de las primeras leyes laborales, pero sufrió grandes reveses debido al cambio de política gubernamental, ahora liderado por el Partido Conservador Colombiano; desde el año de 1946 apareció en el panorama sindical la Unión de Trabajadores de Colombia U.T.C., cuya formación contaba con el respaldo y auspicio de la Iglesia Católica y del partido de gobierno. En 1949, previa una reforma legal que terminó con el paralelismo sindical, obtuvo su personería jurídica como confederación de trabajadores. (Arango, 1991)

2.4. Tercera fase: El reformismo laboral

Desde el gobierno de Belisario Betancourt se comenzó a hablar en el país de la incidencia que una legislación laboral rígida y paternalista tiene sobre la generación de empleo y sobre el desarrollo del sector productivo. Con el fin de establecer las causas del estancamiento industrial se contrata un estudio con expertos internacionales. Los resultados de este trabajo son conocidos como el informe de la Misión Chenery, uno de cuyos efectos directos lo constituye la ley 50 de 1990 conocida como reforma Laboral. (Goyes, 2011)

La ley introdujo, un cambio en las instituciones jurídicas del derecho laboral proteccionista hacia propuestas flexibles, acordes con el nuevo modelo económico y neoliberal que empezaba a implementarse.

La falta de regulación de las relaciones de trabajo y la flexibilidad laboral se presentaban como inevitables necesidades para alcanzar el pleno desarrollo industrial, el fortalecimiento económico y una reducción fuerte y efectiva de las crecientes tasas de desempleo, de conformidad con las recomendaciones de los expertos.

En efecto, la Ley 50 implementó, entre otros aspectos, contratos de corta duración que evitan las indemnizaciones, contratos laborales con empresas temporales, desmonte de la acción de reintegro por más de 10 años, abolición de la retroactividad de la cesantía, salario integral en determinados casos, etc.

Esta disposición abre una amplia polémica en el país, ya que su articulado es denunciado como proclive a la implementación de políticas externas que buscan la deslaboralización del trabajo cuyos

significados y alcances no terminan aun de establecerse. (Goyes, 2011)

2.5. Tratamiento Jurídico en la República de Perú

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) a lo largo del desarrollo histórico desde su fundación se ha dedicado a luchar y preservar los derechos de los trabajadores, entre ellos los de la mujer trabajadora, la salud de la misma y la del recién nacido. Para ello la OIT ha adoptado tres Convenios sobre la protección de la maternidad en diferentes años: en 1919, 1952 y, el más reciente, en 2000, el Convenio sobre protección de la maternidad (número. 183) con el que Colombia ratificó este convenio, al igual que Perú.

El Congreso de la República de Perú a través de una Resolución Legislativa por la cual aprueba el Convenio 183 de la OIT, que dispone el otorgamiento de licencia por maternidad de al menos catorce semanas a las trabajadoras gestantes de todo el país.

Antes la licencia por maternidad era de 90 días, o 12 semanas, con esta norma será 14 semanas, o tres meses y medio. La mayoría de gestantes prefiere tomar su licencia a partir del parto, y acumularlo con sus 30 días de vacaciones, con lo cual el descanso por maternidad podría llegar a los cuatro meses y medio.

El Convenio de la OIT, ratificado por el Perú y de obligatorio cumplimiento, fue adoptado en la octogésima octava reunión la Conferencia Internacional que se celebró en Ginebra, Suiza, el 30 de mayo de 2000. El documento dispone otorgar licencia obligatoria por maternidad por un período de seis semanas posterior al parto, a menos que se acuerde otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Precisa, además, que la licencia de maternidad, deberá prolongarse por un periodo prenatal, equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en el que el parto tiene lugar, sin reducir la duración de

cualquier periodo de licencia obligatoria después del parto².

La licencia por maternidad en Perú es un derecho que se le reconoce a toda mujer gestante, por el cual debe de descansar de su trabajo, pero recibiendo una cantidad dineraria. La licencia se suscribe por un periodo de tiempo pre natal y post natal, para que la mujer trabajadora no tenga que hacerlo en condiciones de gestación avanzada y para que, posteriormente, pueda disfrutar de su bebé recién nacido³. Es un derecho que se reconoce a toda mujer trabajadora que haya estado afiliada tres meses consecutivos o cuatro alternos en el periodo de los seis meses previos a la fecha que va a iniciarse la licencia por maternidad. Otra hecho a tener en cuenta a la hora de optar al subsidio por maternidad es que la mujer haya estado afiliada en el mes de la concepción, exceptuando a las trabajadoras agrarias a las que no se les exige tal condición.

El salario que recibirá la mujer trabajadora será el promedio diario de las remuneraciones de los 12 meses previos al inicio de la licencia por maternidad multiplicado por el número de días que dure la prestación. En caso de que la mamá no haya trabajado los 12 meses, el cálculo se efectuará en función al tiempo que haya estado afiliada. Además el subsidio se efectuará en dos pagos, a los 45 y a los 90 días.

Además del subsidio por maternidad, la mujer peruana tiene derecho a un subsidio por lactancia por el cual recibirá una ayuda económica para ayudar al cuidado y desarrollo del bebé. Su extensión será de 6 meses desde la fecha del parto y su monto será de 820 nuevos soles. También tendrá derecho a un descanso de una hora diaria durante el primer año de vida del niño para poder alimentar al bebé.

3. Análisis comparativo de la licencia de maternidad para cotizantes independientes entre la República de Perú y la República de Colombia

Colombia indudablemente lleva años de avances en comparación con la República de Perú, debido a que esta nación ratificó el convenio 183 de la OIT tan solo en el 2014 mientras que Colombia lo ratificó en el 2011. Entre las otras diferencias que existen en las dos legislaciones encontramos los requisitos para acceder a la misma, el tiempo y la retribución pecuniaria, así como el periodo de lactancia, las cuales se relacionan en la siguiente tabla:

2 La maternidad y la paternidad en el trabajo. Informe de la CEPAL

3 https://www.google.com.co/search?q=la+licencia+de+maternidad+en+america+latina&aq=chrome..69i57j69i5912j69i6013.5258j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8#q=la+licencia+de+maternidad+en+america+latina+analisis+pais+por+pais. Consultado el 19 de abril de 2015 a las 7:00am

Tabla 1. Comparativo de la licencia de maternidad para cotizantes independientes entre la República de Perú y la República de Colombia

| CONCEPTO | COLOMBIA | PERU |
|---------------|---|---|
| REQUISITO | haber cotizado en forma ininterrumpida, durante todo el período de gestación | Tres meses consecutivos o cuatro alternos en el periodo de los seis meses previos a la fecha que va a iniciarse la licencia por maternidad |
| DURACION | 14 semanas | 14 semanas |
| MONTO A PAGAR | Ingreso Base de Cotización, ingresos reportados por la trabajadora independiente a la EPS, del mes calendario anterior a al de la iniciación de la licencia de maternidad | El promedio diario de las remuneraciones de los 12 meses previos al inicio de la licencia por maternidad multiplicado por el número de días que dure la prestación. En caso de que la mamá no haya trabajado los 12 meses, el cálculo se efectuará en función al tiempo que haya estado afiliada. Además el subsidio se efectuará en dos pagos, a los 45 y a los 90 días. |
| LACTANCIA | Descanso de una hora durante 6 meses. Dentro de la jornada laboral sin que se le descuente nada | Descansa una hora durante 6 meses dentro de la jornada laboral sin descuento alguno |
| QUIEN PAGA | EPS | EPS |

Conclusiones

Los conflictos jurisprudenciales que han sido esbozados no sólo tienen como causa divergencias estrictamente jurídicas sino distancias conceptuales y posiciones ideológicas, muchas de las cuales tienen incidencias políticas, pues para nadie es un secreto la nefasta politización en la administración de justicia. Las consecuencias de estas situaciones, afectan directamente a las mujeres poniendo en entredicho la claridad y certeza de sus derechos fundamentales. En consonancia con el querer del constituyente primario y con la fórmula política del Estado Social de Derecho, se aboga por que la Corte Constitucional modifique su jurisprudencia en la medida en que el despido en embarazo, licencia de maternidad o lactancia constituye violación al derecho fundamental de igualdad de la mujer, admita la tutela, solamente en consideración al estado materno de quien invoque el amparo constitucional, sin añadidos que a la postre impliquen el desconocimiento de los derechos.

En materia de seguridad social es urgente poner en práctica la Carta de Derechos Fundamentales de carácter social, económico y cultural, de tal suerte que la protección al embarazo, al parto y a la lactancia, no se vincule con la relación laboral, sino con la necesidad social de proteger a los que están por nacer y a los recién nacidos, a sabiendas de que una infancia segura y feliz es la mejor inversión para garantizar adultos responsables y solidarios. Esta regulación debe ir acompañada del compromiso del Estado Social de Derecho Colombiano, alindecado con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, con la vida y con la procura de justicia material para sus habitantes. No está por demás insistir en la validez de la tutela para el desarrollo jurídico de los derechos de segunda generación, como con buen sentido lo viene haciendo la Corte Constitucional en temas como salud, pensión, vivienda, trabajo, entre otros.

Resulta así mismo urgente, comprometer al sistema educativo y a los medios masivos de comunicación con acciones que superen los estereotipos

denigrantes, sustituyéndolos por contenidos realmente emancipatorios para la mujer. Es decir, la labor es gigantesca, la subordinación femenina va más allá de unas disposiciones legales, puesto que no es un asunto externo a las mujeres mismas, es necesario penetrar e innovar las relaciones hombre, mujer, producción, reproducción, mundo público y privado. No debe olvidar que también las mujeres reproducen la concepción patriarcal.

las ideas que aún subsisten sobre la maternidad. Acabar con esa unión indisoluble entre mujer y madre, que en la realidad se traduce en el ser, actuar, pertenecer y vivir para otros. La propuesta es reorientar estas virtudes, primero hacia ellas mismas, esto es, quererse, valorarse, superarse, realizarse como mujeres y luego, en una decisión autónoma, consiente y libre, optar o no por la maternidad.

De allí que una primera acción sería reformar



Referencias

- Alexy, R. (1997). Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Arango, L. (1991). Mujer, religión e industria. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Burbano, C. (2001) En: Revista Tutela No. 23
- Cepeda, M. (1997). Los derechos fundamentales en la Constitución de 1991. Bogotá: Editorial Temis.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Segunda edición. Editorial Pearson.
- Colombia. Corte Constitucional de Colombia. Mg. Gaviria, C. Sentencia C-410/1994, septiembre 15 / 94, Expediente D-517
- Colombia. Corte Constitucional de Colombia. Mg. Ponente, Arango, J. Sentencia C710/96, diciembre 9 del 1996, Expediente D-1292
- Colombia. Corte Constitucional de Colombia. Mg. Ponente, Cifuentes, E. Sentencia T-373 / 98, julio 22 del 1998. Expediente T-161529
- Colombia. Corte Constitucional de Colombia. Mg. Ponente, Tafur, A. Sentencia T-466 / 00, mayo 2 del 2000, T-272.192
- Crespo, Ricardo F. (2000). El estatuto epistemológico de la Gestión del Conocimiento y el método del caso. En: Actas de América Latina
- Chinchilla, J. (1999) ¿Qué son y cuáles son los derechos fundamentales? Bogotá: Editorial Temis.
- Goyes, I. (2011). Mujer y maternidad en Colombia. Evolución legislativa y jurisprudencial con perspectiva de género. Trabajo de grado
- <http://www.gerencie.com/prescripcion-del-derecho-a-la-licencia-de-maternidad.html>. Consultado el 25 mayo del 2015
- <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntasecuentes/maternidad.html?start=> consultado el 10 de marzo del 2015.
- <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntasrecuentes/maternidad.html?start=10>. consultado el 17 de mayo del 2015
- http://www.reddhfic.org/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=144. consultado el 15 de abril del 2015
- Legis (2015). Código sustantivo del trabajo. Bogotá: Legis
- Pérez, A.(1988). Los derechos fundamentales. Madrid: Tecnos
- Plata, M. (1997). Derechos reproductivos como derechos humanos. En: Derechos Humanos de la Mujer. Bogotá: Profamilia