



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

**PROCEDIMIENTO DE
PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO
Ruta de protección a la maternidad
de las Docentes Catedráticas.**

FEBRERO 2024

**ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD**

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

FEBRERO 2024



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. GENERALIDADES DE LA PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO	4
3. DEFINICIONES:.....	5
3.1. DOCENTE CATEDRÁTICO.	5
3.2. FUERO DE MATERNIDAD - SENTENCIAS SU-070 de 2013 y SU 075 DEL 2018. 6	
3.3. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD PARA CÁTEDRATICAS	9
4. NECESIDAD DE LA POLÍTICA Y JUSTIFICACIÓN	14
4.1. CUMPLIMIENTO DE EJES MISIONALES	14
4.2. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.....	15
5. LINEAMIENTOS:	15
5.1. Establecer la ruta a seguir	15
6. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS ADOPTADAS:	18
7. VIGENCIA Y POLÍTICA INTEGRAL	19

ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!



1. PRESENTACIÓN

La maternidad en Colombia ha sido un tema de amplia discusión desde diversas aristas y escenarios, desde salones de clase hasta salas de decisión de las altas cortes, han tratado, a lo largo del tiempo, diferentes puntos que tocan los efectos sociales, laborales y psicológicos de la gestación, así, particularmente sobre el mercado laboral, se ha evidenciado la marcada preocupación de los empleadores de vincular mujeres en edad fértil, lo cual ha conllevado a la implementación de mecanismos poco ortodoxos e incluso discriminatorios, que ponen a la mujer como última opción de contratación, generando una marcada brecha en el mercado laboral entre hombres y mujeres de edades similares.

No obstante, gracias a las diferentes políticas públicas y normas actuales, la inserción en el mercado laboral de mujeres en edad fértil ha venido aumentando gradualmente, lo cual ha permitido cerrar brechas laborales entre hombres y mujeres de forma progresiva. Sin embargo, el embarazo a pesar de causar, en principio, un efecto bilateral en los padres, es bien sabido que es la mujer quien tiene que soportar una mayor carga psicológica y física, lo cual repercute inexorablemente en su estabilidad laboral, pues asuntos como permisos para controles médicos, incapacidades y finalmente, la licencia de maternidad, preocupan en gran medida a los empleadores, quienes aluden una presunta baja en el rendimiento laboral de la trabajadora, y la consecuente disminución de la productividad de la empresa, derivando en muchos casos, en la desvinculación de la trabajadora en estado de gestación.

Es por situaciones como la descrita, que se ha visto la necesidad de implementar legal y jurisprudencialmente, diversos mecanismos de protección y alternativas para los casos igualmente diversos y particulares que día a día se presentan, así, la Corte Constitucional, como órgano de cierre de la jurisdicción Constitucional, emitió en el año 2013, la sentencia SU-070, y posteriormente la sentencia SU-075 de 2018, unificadoras de todos los criterios y alternativas a tomar para la protección laboral de las mujeres en estado de embarazo, sin importar su alternativa laboral, hechos que conllevan que empleadores, tanto públicos como privados, adopten mecanismos tendientes a efectivizar lo dicho por la Corte.

En razón de lo expuesto, el Comité de Conciliación de la Universidad del Tolima, actuando como órgano encargado de precaver la ocurrencia de daños antijurídicos



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

en la Institución, ha decidido establecer una política relacionada con la protección a la maternidad de las mujeres vinculadas como catedráticas a la Universidad del Tolima, para brindar claridad y orientación adecuada a los líderes de los procesos, cuando se presente el embarazo de una catedrática o contratista, mitigando así el posible inicio de actuaciones administrativas y judiciales, solucionando, desde el seno de la institución, los eventos que se presenten.

En este orden de ideas, el presente documento condensa las consideraciones, parámetros y criterios de aplicación acogidos por la Universidad para la correcta ejecución del proceso adoptado.

2. GENERALIDADES DE LA PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO

Para la formulación del Procedimiento de prevención del daño antijurídico y defensa de la Universidad del Tolima, el Comité de Conciliación que fue creado por la Resolución N° 00582 de fecha 24 de agosto de 1998, posteriormente fue modificada por la Resolución 649 del 18 de septiembre de 2000 y reglamentado mediante Resolución N° 652 del 21 de mayo de 2019, se convierte en una instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la institución.

La Universidad del Tolima, en aras de proteger su patrimonio, debe identificar y adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la ocurrencia de daños antijurídicos que afecten a la Institución, en este orden de ideas, resulta entonces imperante para la Universidad, prevenir la ocurrencia de cualquier situación interna o externa que conlleve a responsabilidades jurídicas con efectos técnicos, administrativos, humanos y patrimoniales en contra de la institución. A través del presente documento se formula una Política de Prevención de Daño Antijurídico que será implementada con plena observancia de la normatividad vigente.

Atendiendo esta necesidad, el Comité de Conciliación efectuó un análisis de la normatividad actual relacionada con la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad en las vinculaciones de las docentes catedráticas, para poder así determinar una ruta específica para establecer el proceso a seguir frente a los casos de aquellas catedráticas y contratistas que informan de su estado de gravidez durante su vinculación, lo anterior atendiendo al principio de estabilidad laboral reforzada y debido proceso.

En este orden de ideas, la presente política de prevención del daño antijurídico se elabora con el fin de disminuir los riesgos asociados a la gestión contractual que pudieren constituirse en factores determinantes de acciones judiciales en contra de la entidad.

3. DEFINICIONES:

3.1. DOCENTE CATEDRÁTICO.

De acuerdo a las necesidades del ente universitario, y de su proceso misional, se efectúa la vinculación de profesores catedráticos, los cuales se encuentran definidos en el literal (d) del artículo 5 del Acuerdo N°014 de 2021, esto es, el Estatuto Profesoral, de la siguiente manera:

“d. Profesor (a) de cátedra, es el académico vinculado mediante selección, por méritos a través de convocatoria pública, para un periodo académico, de acuerdo con las necesidades del servicio, cuya vinculación será legal y reglamentaria.”

Por disposición general, los docentes adscritos a una Universidad Pública son empleados públicos; sin embargo, por mandato legal, los docentes de cátedra no hacen parte de esta categoría, tal como expresa el artículo 73 de la Ley 30 de 1992, del estatuto en comento:

“Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la Institución se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por periodos académicos”. (Subrayado declarado inexecutable.)

Sin embargo, a partir de la sentencia de control abstracto C-006 del año 1996,¹ -por medio de la cual la Corte Constitucional examinó la constitucionalidad de los artículos 74 y (73 por unidad de materia) de la ley 30 de 1992-, dicha corporación dispuso en relación a los profesores ocasionales y de cátedra;

“Es claro que los “profesores ocasionales”, al igual que los catedráticos, cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, además deben

¹ M.P Jaime Morón Diaz.

acreditar para efectos de su vinculación similares requisitos de formación y experiencia, y tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos; la diferencia con aquellos estriba en su forma de vinculación, a través de resolución, y en la temporalidad de la misma.”

En ese mismo sentido, en la mencionada providencia, la Corte Constitucional indicó;

“La categoría “profesores ocasionales” es una creación de la ley, específicamente de la ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la educación superior; a través de ella se determinó un régimen especial para particulares, profesores en este caso, que presten temporalmente sus servicios en universidades estatales u oficiales; ella constituye una de las excepciones que estableció el legislador con fundamento en lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta.”

De esta forma se deduce que es potestad de cada universidad, definir la forma de vinculación de este tipo de docentes, atendiendo en todo caso las disposiciones constitucionales y legales aplicables en la materia.

Es por lo anterior, que; en el segundo semestre del año 2009, en la Universidad del Tolima se da un cambio en la forma de vinculación de estos profesores catedráticos, ello en virtud de los pronunciamientos efectuados por la Corte Constitucional frente a este tema; por tanto, se cambia la modalidad de vinculación de prestación de servicios, por vinculación a través de acto administrativo expedido por el Rector de la Universidad, con el respectivo reconocimiento de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales otorgados a los docentes de planta del ente universitario, los cuales son otorgados en proporción al tiempo laborado, tal como lo dispone la Corte Constitucional.

3.2. FUERO DE MATERNIDAD - SENTENCIAS SU-070 de 2013 y SU 075 DEL 2018.

La ley y la jurisprudencia han reconocido una estabilidad laboral reforzada en cabeza de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia, para lo cual se deben garantizar una serie de medidas en aras de la protección de



la maternidad, a través de la aplicación de reglas y criterios establecidos en la jurisprudencia, que aplican durante el período de gestación y la licencia de maternidad

El artículo 43 de la Constitución Política, prevé que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación, estableciendo así una garantía según la cual, durante el embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección por parte del Estado. Con base en este postulado constitucional, se ha reconocido la protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, denominado como fuero de maternidad, que aplica para cualquier modalidad laboral.

El fuero de maternidad se constituye como una calidad que se desprende del estado de gestación y se extiende durante la vigencia del vínculo laboral, cobijando a la trabajadora gestante durante el período de embarazo y licencia de maternidad, esta especial protección implica la garantía de continuidad del vínculo laboral de la trabajadora, así, su alcance ha sido definido por la Corte Constitucional en los siguientes términos:

“El fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.”

Partiendo de lo expuesto, la Corte Constitucional en sentencia SU -070 de 2013, fijó las siguientes reglas:

“La Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer



embarazada”

Con las reglas establecidas, la Corte Constitucional reconoció, que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no es absoluta, pues de ser así, no hubiese sido necesario establecer las condiciones para su operancia, por lo tanto, del cumplimiento de los requisitos establecidos dependerá, en primer lugar, el reconocimiento del fuero y, en segundo término, las medidas de protección a implementar según el alcance del mismo.

Por otro lado, es importante destacar que la Corte Constitucional aclara igualmente que la configuración de una justa causal de terminación del contrato, tampoco se constituye como una violación a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad.

Adicionalmente, la Corte reiteró que las anteriores reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante, **se extienden por el término del período de gestación y la licencia de maternidad**, es decir, aproximadamente los cuatro meses y medio posteriores al parto.

No obstante, el máximo órgano constitucional mediante sentencia de unificación SU 075 de 2018 modificó su jurisprudencia respecto de los deberes del empleador cuando desvincula a una trabajadora, por cualquier causa, **sin conocer su estado de embarazo**, precisando que:

“(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

(...)

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de

gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad.” (Negrilla fuera de texto)

De este modo, el conocimiento del embarazo por parte del empleador, es un requisito indispensable y necesario para hacer efectiva la protección laboral reforzada derivada de la maternidad. Por lo tanto, si la mujer embarazada no da a conocer su estado de gestación, o no se presente un hecho notorio o cualquier circunstancia que así lo demuestre, el empleador no se encuentra en la obligación de asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad, y por ende, no hay lugar a dicha protección.

Conforme lo manifestado por la Corte Constitucional, la protección especial de la que gozan las mujeres embarazadas o en período de lactancia se debe garantizar durante cualquier vínculo laboral. Las medidas que se deben adoptar para hacer efectiva dicha protección dependen del tipo de cargo o vinculación que se tenga, en todo caso, esta protección se debe garantizar por el término del período de gestación y la licencia de maternidad, con el fin de garantizar los derechos de las madres y sus hijos.

3.3. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD PARA CATEDRÁTICAS

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: La constitución de 1991 configuró a Colombia como un Estado Social de Derecho, en el cual el pilar fundamental es el ser humano; por tanto; su principio rector y piedra angular resulta ser la “DIGNIDAD HUMANA”, entendida como el derecho que tienen los seres humanos a vivir bien, vivir como quieran y vivir sin humillaciones; en este sentido, el mencionado principio rector permea el prisma de derechos y garantías de las mujeres en estado de gestación, catalogándolas como sujetos de especial protección y otorgándoles una estabilidad laboral que aunque se encuentra dentro de los principios del derecho laboral, por la condición de la mujer en estado de gravidez, se vuelve “reforzada” desde un punto de vista constitucional.

Por tal motivo, resulta imperante traer a colación los fundamentos que la norma de normas trae consigo al momento de otorgar especiales garantías a la mujer y más durante su estado de gestación; en ese sentido la

Constitución política en su artículo 43 indica lo siguiente:

“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

Así mismo el artículo 53 ibidem deslumbra los principios laborales que deben regir en el Estado Colombiano:

“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Conforme a la normatividad constitucional esbozada; devienen prerrogativas normativas expresadas en el código sustantivo del trabajo, como por ejemplo su capítulo 5 el cual expresa que *“la maternidad gozará de la protección especial del Estado”* o el artículo 236 y 239 ibidem, que regulan respectivamente el descanso remunerado en la época del parto y la prohibición de despedir.

De igual manera el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.5.5.3 regula la licencia de maternidad para servidores públicos; así las cosas, y conforme a todos los parámetros normativos expuestos; todo deviene y decanta en la protección especial a la mujer en estado de gestación; por tal motivo la corte constitucional en Sentencia T – 494 del 4 de mayo de 2000

“La corte se ha pronunciado reiteradamente sobre el plexo de derechos



constitucionales que constituyen la especial protección de la mujer en embarazo y el derecho correspondiente a la estabilidad en el empleo. En este sentido es relevante, pese a su extensión, transcribir un aparte de la sentencia C- 470 de 1997, en el cual la sala de la Corporación indico: “estos múltiples fundamentos constitucionales muestran que, tal como lo ha indicado la corte en reiteradas oportunidades, la mujer embarazada y su hijo gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante; el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre o que acaba de serlo”

Conforme a lo anterior, resulta claro que sin importar el vínculo que ostente una mujer en estado de gestación, conforme a las normas constitucionales, la legislación actual y la jurisprudencia, éstas son sujetos de especial protección y sus derechos deben ser salvaguardados por el Estado y la Sociedad.

- 3.4. VINCULACIÓN DE CATEDRÁTICOS:** Tal como se indicó en líneas anteriores, los docentes catedráticos se encuentran vinculados por períodos a través de acto administrativo expedido por el Rector de la Universidad, con el respectivo reconocimiento de las prestaciones sociales y demás beneficios laborales otorgados a los docentes de planta del ente universitario, los cuales son reconocidos en proporción al tiempo laborado, tal como lo dispone la Corte Constitucional.

De lo anterior, cuando se realiza una vinculación a través de esta modalidad, el catedrático cumple una serie de obligaciones derivadas de las clases que deba dictar, por un plazo previamente establecido, por lo cual, la expiración del vínculo se encuentra atada a la finalización del período académico o del plazo previsto, extinguiéndose el vínculo una vez cumplido su objeto.

La Corte Constitucional ha definido que sin importar la vínculo que exista se debe dar prioridad a los derechos de la mujer que se encuentre en estado de embarazo; así las cosas, en relación con su estado de gravidez y su tipo de vinculación, la Corte Constitucional en Sentencia C-470 de 1997 indicó lo siguiente:

“La especial protección laboral a la mujer embarazada implica que los



principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos. En efecto si se admitiera que la madre o la mujer que va a ser madre se encuentra protegidas por los principios laborales en forma idéntica a cualquier otro trabajador, entonces estaríamos desconociendo la “especial protección que la constitución y los instrumentos internacionales ordenan en esto eventos. Por consiguiente, los principios constitucionales del artículo 53, que son normas directamente aplicables en todas las relaciones laborales, tal y como esta corporación lo ha señalado en múltiples oportunidades, adquiere, todavía mayor fuerza normativa cuando se trata de una mujer embarazada por cuanto ella debe ser protegida en forma especial por el ordenamiento.”

Frente a las modalidades contractuales del vínculo, la Corte Constitucional en sentencia SU -075 de 2018, reiteró las siguientes reglas:

Reglas en función de la modalidad del vínculo laboral:

- **Contrato de trabajo a término fijo:** De acuerdo con la Sentencia SU-070 de 2013, pueden configurarse los siguientes escenarios:

(I). *Si el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, los estados de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos:*

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación

laboral

(II). *Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse tres escenarios:*

- a. *Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato, sin que se alegue justa causa:* *En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. La renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, el juez de tutela puede disponer el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.*
- b. *Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato pero que se alegue justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado:* *En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.*
- c. *Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa:* *En este caso la protección consistiría, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecieron, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Tampoco procede en este supuesto el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.
(...)*

Partiendo de lo expuesto, y teniendo en cuenta las condiciones que rodean la vinculación de las docentes catedráticas, es plausible concluir que la modalidad de vinculación de estas colaboradoras es asimilable al contrato a término fijo, por lo cual, se deberán observar las reglas que sobre la materia haya establecido y establezca la Corte Constitucional o el legislador, según corresponda.

4. NECESIDAD DE LA POLÍTICA Y JUSTIFICACIÓN

4.1. CUMPLIMIENTO DE EJES MISIONALES

Resulta pertinente abordar la necesidad y justificación de la presente política, para ello, se tendrá en cuenta lo determinado en el Plan Estratégico de Desarrollo 2023, que establece que:

“La equidad de género se refiere a la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres. Dicha desigualdad ha sido construida sobre la base de imaginarios culturales que han incidido en la calidad de vida de la población implicada. Estas desigualdades se expresan por un menor acceso del género femenino a las esferas del poder y a los ingresos, respecto del género masculino, así como a la imposición de unos roles injustamente distribuidos. La dimensión de género en los medios de comunicación se refiere a la representación que se hace de ambos sexos/géneros, hombres y mujeres, así como al diferente tratamiento que reciben unos y otras. En tal sentido, Juana Gallego señala que “la repetición mecánica y acrítica de unos estereotipos en declive o ya en desuso, la perpetuación de unos roles desigualmente atribuidos a mujeres y a hombres, la infrarrepresentación sistemática de las actividades llevadas a cabo por las mujeres o la representación deformada, peyorativa e incluso discriminatoria que se propone de estas no ayuda en nada a la conformación de una sociedad más justa e igualitaria” (2005).

Adicional, a pesar de que en Colombia ha habido progresos en la creación de espacios laborales y cívicos para la mujer, e igualmente para su representación en las esferas administrativas y de poder, tales logros no han sido distribuidos de manera homogénea para todas. La consecución de estas metas depende de factores socioeconómicos, edad, etnia, orientación sexual y condición de discapacidad, entre otros factores, por lo que la población femenina de más baja calidad de vida enfrenta con mayor rigor las consecuencias de la escasez de oportunidades, debido a la pobreza, la desigualdad y la violencia.

Sabiendo lo anterior, se ha planteado en la Universidad del Tolima, en su

plan estratégico de desarrollo Eje 2: Compromiso Social, como objetivo fortalecer el desarrollo humano de la comunidad universitaria y la interacción e integración de la Universidad con la región y con la Nación, aunando esfuerzos para fortalecer la equidad de género, lo cual se traduce en acciones afirmativas de protección para este grupo social vulnerable.

Por lo anterior, la presente política es necesaria y se constituye como una acción afirmativa para el apropiado desarrollo de los programas establecidos en el plan estratégico de desarrollo, cuyo fundamento radica en la importancia del; *“desarrollo humano de la comunidad universitaria, bajo los principios de inclusión, equidad, integralidad, democracia y paz”*

4.2. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.

Atendiendo a la Política de Género de la Universidad del Tolima aprobada mediante el Acuerdo del Consejo Superior número 065 del 30 de noviembre del 2021, que tiene por objetivo general promover en la comunidad universitaria una transformación política y cultural, entre otros, con el fin de garantizar una vida libre de violencia basada en género y discriminación, propiciando procesos que generen prácticas equitativas e incluyentes. De esta manera se pretende establecer una ruta clara y concisa que permita crear y fortalecer las acciones afirmativas a una población discriminada laboralmente como es el caso de las mujeres gestantes.

Dicha ruta se desarrolla bajo enfoques de género que procura condiciones equitativas en cuanto la ejecución de obligaciones y funciones que se derivan de los distintos vínculos que tiene la universidad con personas naturales, sin que ello implique afectaciones en el normal desarrollo y cumplimiento de los ejes misionales y compromisos a la comunidad universitaria.

5. LINEAMIENTOS:

5.1. Establecer la ruta a seguir

Con la finalidad de salvaguardar la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de las catedráticas vinculadas a la Universidad del Tolima, y evitar perjuicios en contra de la Universidad del Tolima se tendrá en cuenta la siguiente ruta:



- a. Si bien el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades, como quiera que este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo, por tanto, en este orden de ideas, la notificación directa “es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única”. SU 70/18. Para efectos de la organización de la ruta al interior de la Universidad del Tolima, una vez la catedrática tenga conocimiento de su estado de gravidez, deberá informar de manera inmediata a la Dirección de Gestión del Talento Humano con copia al jefe de departamento respectivo, allegando las pruebas pertinentes (primera ecografía o resultado de prueba de embarazo).
- b. Posteriormente, la Dirección de Gestión de Talento Humano deberá clasificar esta información en sus bases de datos, teniendo claridad de la cantidad de catedráticas que se encuentren en estado de gravidez.
- c. Una vez llegada la fecha del parto, la catedrática deberá remitir de manera inmediata a la Dirección de Gestión del Talento Humano con copia al jefe de departamento respectivo los siguientes documentos: la incapacidad mediante la cual se otorga la licencia, el registro civil de nacimiento y la epicrisis.
- d. En caso de que la catedrática llegase a quedar sin carga académica; ya sea por la terminación del semestre o por cualquier otra situación ajena a su responsabilidad; la Universidad del Tolima deberá cubrir los aportes de seguridad social durante el tiempo que dure su estado de gestación y hasta la terminación de su licencia de maternidad.
- e. Durante la época intersemestral de cada vigencia, la Unidad



académica deberá en la medida de lo posible asignar actividades en función a las cátedras que normalmente dicta la docente; esto, con la finalidad de garantizar la continuidad laboral durante su estado de gestación, para ello podrá acudir a la asignación de actividades de investigación y/o proyección social y extensión, o cualquiera de las establecidas en el Estatuto Profesorado, debiendo contar con la participación de la docente para la definición de dichas actividades.

- f. En caso de resultar imposible asignar funciones a la docente durante la época intersemestral, o que la docente no desee voluntariamente asumir actividades diferentes a la docencia; la Dirección de Gestión del Talento Humano deberá adelantar una reunión con la docente en la cual se exponga tal situación; se indique que no se otorgará remuneración alguna debido a que no existe prestación del servicio; empero, con la finalidad de no desmejorar el pago de su licencia de maternidad la Universidad del Tolima seguirá realizando el pago de seguridad social, teniendo como base el promedio de los últimos tres meses de lo devengado.
- g. La Universidad del Tolima podrá dar por terminada la vinculación de la docente catedrática cuando se encuentre en estado de gravidez, únicamente cuando se configure una causal objetiva que constituya una falta en el cumplimiento de sus funciones sin justificación alguna. Siempre y cuando se obtenga permiso del Ministerio del Trabajo.

NOTA 1: Se hará uso en los casos necesarios, de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, como la conciliación ante el comité de conciliación o la transacción que se elevará ante el Ministerio de Trabajo, para lo cual se actuará mediante poder otorgado por parte del representante legal de la entidad.

NOTA 2: En caso que un docente de planta desee asumir las asignaturas



que una docente catedrática tiene asignadas, por operar la especial protección a favor de la mujer, ella conservará los cursos asignados hasta la finalización de su etapa de gestación, se destaca igualmente que en caso que la docente sea retirada de una cátedra por cualquier motivo, y siempre y cuando no se le asigne en reemplazo una con igual o mayor intensidad horaria, dicha asignatura no podrá ser asumida por un docente catedrático.

De igual manera se informa que desacatar las instrucciones ordenadas en el presente procedimiento será objeto de investigación disciplinaria; debido a que las consecuencias de desatender lo esbozado podría ocasionar perjuicios pecuniarios para la Universidad del Tolima.

6. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS ADOPTADAS:

El Comité de Conciliación de la Universidad del Tolima, teniendo en cuenta las situaciones que dieron origen a este procedimiento, realiza las siguientes recomendaciones:

- a) Cada una de las Unidades Académicas deberá socializar el procedimiento descrito durante la semana posterior a la vinculación de las catedráticas; con la finalidad de que las mismas tengan pleno conocimiento del conducto regular a seguir cuando se encuentren en estado de embarazo.
- b) Las Unidades Académicas deberán remitir a la Dirección de Gestión del Talento Humano el acta de reunión mediante la cual se otorgó la información del procedimiento de prevención de daño antijurídico a las catedráticas.
- c) La Dirección de Gestión del Talento Humano deberá llevar una relación de las catedráticas que se encuentren en estado de gravidez y de las reuniones que eventualmente se adelanten con la finalidad de darles a conocer el fundamento de los montos aportados a seguridad social durante la época intersemestral. (en caso de no ser posible continuar con el vínculo una vez terminado el semestre académico).

Finalmente, se destacan de la presente política las siguientes acciones afirmativas a favor de la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en estado de gestación:



Universidad
del Tolima



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!

1. Estabilidad en su vinculación, garantizándose incluso la vinculación y pago de emolumentos durante los períodos intersemestrales, siempre y cuando la docente voluntariamente desee asumir las actividades adicionales durante este periodo.
2. Garantía en el pago de aportes al sistema de seguridad social incluso durante los períodos intersemestrales, aún si la docente no cuenta con carga académica o actividades complementarias, con el fin de garantizar el reconocimiento de la respectiva licencia de maternidad.
3. Preferencia y garantía en cuanto a la asignación de cátedras en caso de que las asignaturas inicialmente proyectadas no puedan continuar siendo dictadas por la docente.

7. VIGENCIA Y POLÍTICA INTEGRAL

El presente procedimiento rige a partir de su aprobación. En caso de que la normatividad institucional y /o nacional relacionada con los temas desarrollados en el presente procedimiento de prevención del daño antijurídico, sean susceptibles de modificación alguna, el mismo no se verá afectado por las mismas, a contrario sensu, tales modificaciones harán parte integral de este y se observará el principio de favorabilidad en su aplicación.

ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD

¡Construimos la universidad que soñamos!