

Sentencia T-058/08

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA

MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA-Disposiciones que se desprenden de la prohibición de su despido

De la prohibición de despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia, se desprenden las siguientes disposiciones: (1) El empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, "...necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario." En todo caso, el permiso para despedir sólo puede producirse con arreglo a las causas de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Antes de conceder el permiso, "...el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes." (2) Dado que la trabajadora que se encuentre en las circunstancias señaladas tiene derecho a conservar su trabajo, "No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas." (3) La mujer trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, dado que se entiende que este despido no produce efecto alguno, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA-Condiciones jurisprudenciales para garantizar su protección por tutela

La jurisprudencia de esta Corporación ha establecido la necesidad de acreditar ante el juez de tutela el cumplimiento de determinadas condiciones a fin de obtener, a través del amparo constitucional, la protección de los derechos presuntamente vulnerados en los casos en comento. Tales requisitos pueden ser resumidos de la siguiente manera: (i) Que el despido se

haya producido, tal y como lo señalan las normas correspondientes, durante el período del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) que al momento del despido, el empleador haya tenido conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) que el despido no haya sido permitido por la autoridad correspondiente; (iv) que el despido sea una consecuencia del embarazo o del período de lactancia, y por tanto, no esté directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; y, (v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulte evidente y el daño que aparece sea devastador.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-El pago de una indemnización no repara el daño sufrido por el despido sino que es necesaria la restitución del empleo

Si alguna duda existía en el pasado acerca de si podía optarse entre restituir a la trabajadora despedida durante la gestación o simplemente pagarle una indemnización para que de esta manera permaneciera desvinculada, dicha alternativa, en la actualidad y bajo el régimen constitucional de la Carta de 1991, no es soportable desde la óptica de la protección de los derechos fundamentales. En el caso de las mujeres que gozan de una estabilidad laboral reforzada por razones de embarazo, incorpora también el derecho a no ser discriminado (artículos 13, 43 y 53 de la Carta) Admitir que con el simple pago de indemnizaciones el daño sufrido en los derechos fundamentales de la mujer se encuentra reparado, es tanto como aceptar que cualquiera con suficiente dinero puede discriminar a la mujer, “comprándole” a la fuerza sus derechos a la igualdad, al trabajo e incluso su propia dignidad. El interés de cualquier mujer que ve en su trabajo más que una simple ecuación labor = dinero, involucrando en ésta el libre desarrollo de su personalidad (artículo 16 C. Pol) y su dignidad, no es el de recibir una jugosa indemnización, sino el de trabajar aún en estado de embarazo, siendo respetada en su plan de vida como mujer trabajadora y futura madre. Por ello es necesaria también la restitución del empleo perdido por la madre gestante.

Referencia: expediente T-1699591

Acción de tutela instaurada por Carol Lorena Castro Yasno contra la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas – Copservir Ltda.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de enero de dos mil ocho (2008).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO y JAIME ARAÚJO RENTERÍA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

dentro del trámite de revisión de los fallos dictados por el Juzgado 17 Penal Municipal de Cali, en primera instancia, y el Juzgado 18 Penal del Circuito de Cali, en segunda, en la acción de tutela instaurada por Carol Lorena Castro Yasno contra la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.

I. ANTECEDENTES

En escrito presentado el 4 de mayo de 2007, la señora Carol Lorena Castro Yasno reclama el amparo de sus derechos a la igualdad, al trabajo y a la maternidad, presuntamente violados por la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda. Su solicitud de amparo se fundamenta en los siguientes:

Manifiesta la actora que trabajó, con contrato individual de trabajo a término indefinido, para la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda., desde el veintiséis (26) de enero de 2004 hasta el 30 de abril de 2007.

Indica que el 30 de abril de 2007 recibió una comunicación por medio de la cual la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda., dio por finalizada la relación laboral existente entre ella y dicha cooperativa. Indica que en la misma carta en la que se le notificaba de su despido, el empleador manifestó tener pleno conocimiento de su estado de embarazo. Señala que, al momento de interponer la acción de tutela, efectivamente se encuentra en estado de gravidez; y que este hecho fue notificado debidamente al empleador

Aduce que días antes del de su despido tuvo que soportar la presión del representante legal de la cooperativa, quién le solicitó que renunciara, porque su embarazo estaba ocasionando

molestias y contratiempos en el trabajo. También manifiesta que la terminación unilateral de su contrato de trabajo por parte de la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- carece de fundamento legal y viola sus derechos fundamentales.

Con fundamento en lo anterior, solicita al juez de tutela el amparo de sus derechos fundamentales y que, en consecuencia, se sirva ordenar "... el reintegro normal al cargo que he desempeñado sin ningún menoscabo ni detrimento en mis condiciones laborales.."1 .

2. Trámite de instancia

2.1 Mediante auto de siete (7) de mayo de 2007, el Juzgado 17 Penal Municipal de Cali admite la acción de tutela presentada por la señora Carol Lorena Castro Yasno contra la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda. En la misma providencia dispone solicitar a la entidad accionada que informe acerca de lo relacionado con los hechos narrados por la demandante.

2.2 El catorce (14) de mayo de 2007, por intermedio de apoderado, la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- solicita al juez de tutela denegar el amparo reclamado por la señora Castro Yasno.

La entidad demandada manifiesta que la desvinculación laboral de la demandante se hizo con fundamento en el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite al empleador la terminación unilateral del contrato del trabajo con el pago de una indemnización. Señala que así ocurrió en el caso de la señora Castro Yasno, a quién se le pagó una compensación superior a la prevista por la ley, con el objeto de que la pérdida de su trabajo no amenazara de ninguna manera su mínimo vital y el de su hijo.

También asevera que, pese a lo afirmado por la actora, es claro -se deduce así del texto de la carta de despido- que la desvinculación de la señora Castro Yasno no está relacionada con su estado de embarazo. Indica en este sentido que a la demandante no se le discriminó en ningún momento, y que, por el contrario, desde el momento mismo en el que comunicó al empleador acerca de su condición recibió todos los beneficios que el sistema de seguridad social en salud prevé para las madres gestantes.

Por último señala que la actora cuenta con los mecanismos ordinarios que ofrece la justicia

laboral para dirimir la presente controversia con su antiguo empleador, por lo que la acción de tutela, para el presente caso, resultaría improcedente.

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN

1. Sentencia de primera instancia.

El diecisiete (17) de mayo de 2007, el Juzgado 17 Penal Municipal de Cali resuelve: “Tutelar los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad como tal por tratarse de un derecho inherente a la persona humana, concordante con el derecho a la vida del nasciturus actualmente gestado por la accionante, contenidos en los artículos 11, 25 y 94 de la Constitución Política de Colombia dentro de la presente acción de tutela...”².

En consecuencia, el Juzgado ordena a la entidad demandada que “dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, reestablezca, como mínimo, la relación que existía antes de que se terminara el vínculo laboral...”³ Adicionalmente señala: “En cuanto a la indemnización realizada por la accionada al momento del su despido, este Despacho no se pronunciará al respecto, toda vez que no es competente para dirimir u ordenar su devolución, por lo que deberá acudir a la jurisdicción laboral para lo pertinente.”⁴ Igualmente ordena la afiliación de la señora Castro Yasno al sistema general de seguridad social en salud, “y demás afines que por ley corresponde hasta tanto ella permanezca cotizando por su vinculación a la Cooperativa.”⁵

Considera el juzgado que hay una realidad indiscutible: que la demandante, vinculada a la Cooperativa por medio de un contrato de trabajo a término indefinido se encuentra en estado de embarazo, y que como tal goza de una protección constitucional laboral reforzada. Indica que “esta realidad no puede ser burlada ni mucho menos maltratada por persona alguna en el universo, dado que si por alguna razón o circunstancia, la mujer embarazada que tiene obligaciones laborales no cumple con ellas, no puede ni debe ser si estado de embarazo ni mucho menos en nasciturus, los que deban responder por tal falla.”⁶

Señala que, a pesar de que el empleador alega como casual justificante para el despido el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo, la protección laboral reforzada de la mujer embarazada hace presumir que el despido es imputable al estado de gravidez de la trabajadora; presunción que no fue desvirtuada por la Cooperativa demandada en el

presente proceso. También indica que el empleador omitió el deber de obtener la autorización del Ministerio de la Protección Social para la desvinculación de trabajadoras embarazadas.

En relación con la indemnización recibida por la actora, alega: “En cuanto a la indemnización realizada por la accionada al momento de su despido, este Despacho no se pronunciará al respecto, toda vez que no es competente para dirimir u ordenar su devolución, por lo que se deberá acudir a la jurisdicción laboral para lo pertinente...”.7

2. Impugnación

Inconforme con la anterior decisión, la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- la impugna, solicita que sea revocada y que, en su lugar, se deniegue el amparo reclamado.

3. Sentencia de segunda instancia.

El Juzgado 18 Penal del Circuito de Cali, en fallo de doce (12) de junio de 2007, resuelve revocar el fallo impugnado por la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- y, en su lugar, declarar improcedente el amparo.

En su sentencia, el juzgado afirma respetar mas no compartir las consideraciones del a quo, ya que si la demandante “aceptó la indemnización ofrecida por la empresa accionada, mal podría hablarse de vulneración de éstos (los derechos fundamentales de la actora), porque de acuerdo con la cifra a que se hizo merecedora se adviera que se cumplió con creces que para este tipo de eventos prevé el C.S.T...”.8

Concluye el juzgado:

“Por tanto, aquí solo cabría en el evento de no estar conforme con la indemnización recibido y/o encontramos frente a un despido injusto, acudir a la justicia ordinaria, mas no hacer uso del camino escogido por la tutelante para dilucidar esta situación.”.9

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE.

1. Competencia

Esta Sala es competente para conocer de los fallos objeto de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política de 1991 y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico.

En el presente caso la Sala debe establecer si la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda. violó los derechos fundamentales de la actora a la igualdad y al trabajo, al haber terminado de manera unilateral el contrato de trabajo a término indefinido que tenía con ella, mientras se encontraba en estado de embarazo. La Sala deberá considerar que la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- tenía pleno conocimiento del estado de la demandante y que pagó a esta una indemnización superior a la prevista en la Ley.

Para poder resolver el problema así planteado, esta Sala reiterará la jurisprudencia de esta Corporación en relación con i) la protección constitucional y legal de la mujer en estado de embarazo, así como a su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Luego, ii) reiterará el criterio jurisprudencial que la Corte Constitucional ha definido para que en los casos en que una mujer en estado de gravidez haya sido despedida de su trabajo, la acción de tutela sea un medio judicial idóneo para garantizar la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. Por último abordará el caso concreto.

3. Protección constitucional de la mujer en estado de embarazo. Derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de Jurisprudencia.

3.1 El artículo 13 de la Constitución Política dispone que el Estado Colombiano debe garantizar la protección especial y el ejercicio del derecho a la igualdad de quienes, dada sus características particulares, su origen o sus convicciones, pueden ser objeto de discriminación social.¹⁰

En consonancia con dicho mandato, el artículo 43 de la Carta prevé una protección especial a favor de la mujer en estado de embarazo. Dicha disposición prescribe:

“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,....” (Negrilla fuera del texto original).

Ahora bien, el artículo 53 de la Constitución estatuye el conjunto de principios mínimos fundamentales que orientan las relaciones laborales. Entre ellos se encuentran los siguientes: “...estabilidad en el empleo; (...) protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” Así pues, por expreso mandato constitucional, existe una protección especial de la mujer en estado de embarazo que es trabajadora.

3.2 Es necesario indicar que las garantías constitucionales anotadas tienen también desarrollo legislativo. La legislación laboral colombiana ha fijado criterios para la materialización de los beneficios de los que goza la mujer trabajadora en estado de embarazo. De esta manera, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece la prohibición de despedir a una mujer trabajadora bajo el argumento de que se encuentra en estado de gravidez o en período de lactancia. La norma establece que “Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto,....”

El artículo 240 del mismo Código señala que el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de embarazo o en período de lactancia, “...necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.”, pues de lo contrario la decisión de despido hecha durante el periodo de gestación, no producirá efecto alguno.¹¹

En síntesis, de la prohibición de despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia, se desprenden las siguientes disposiciones:

(1) El empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, “...necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.” En todo caso, el permiso para despedir sólo puede producirse con arreglo a las causas de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.¹² Antes de conceder el permiso, “...el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las

pruebas conducentes solicitadas por las partes.”¹³

(2) Dado que la trabajadora que se encuentre en las circunstancias señaladas tiene derecho a conservar su trabajo, “No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.”¹⁴

(3) La mujer trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, dado que se entiende que este despido no produce efecto alguno, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo.¹⁵

3.3, Ahora bien, en reiteradas oportunidades,¹⁶ la jurisprudencia de esta Corporación ha reafirmado el alcance constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo.. Al respecto, esta Corte ha indicado:¹⁷

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada o lactante el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni terminada. Así lo expuso la Corte al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo o de lactancia la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.” (Negrilla fuera del texto original).

4. Condiciones jurisprudenciales para garantizar la protección de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia a través de la acción de tutela. Reiteración de Jurisprudencia.

4.1 Esta Corte ha indicado en su jurisprudencia que, por regla general, en virtud del principio de subsidiariedad,¹⁸ la acción de tutela no constituye un mecanismo judicial idóneo para

invocar la protección de los derechos que surgen de las relaciones laborales pues, en principio, de acuerdo con las normas que regulan la materia, existen otros medios judiciales para garantizar su protección.

4.2 Sin embargo, aunque la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener la protección de derechos de naturaleza legal -como los derechos laborales-, la Corte Constitucional ha señalado que, de manera excepcional, la acción de tutela resulta un mecanismo judicial efectivo para proteger de manera eficaz los derechos fundamentales vulnerados o amenazados en los casos en que una mujer trabajadora es despedida en estado de embarazo o en período de lactancia.

4.3 Para ello, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido la necesidad de acreditar ante el juez de tutela el cumplimiento de determinadas condiciones a fin de obtener, a través del amparo constitucional, la protección de los derechos presuntamente vulnerados en los casos en comento. Tales requisitos pueden ser resumidos de la siguiente manera:¹⁹ (i) Que el despido se haya producido, tal y como lo señalan las normas correspondientes, durante el período del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) que al momento del despido, el empleador haya tenido conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) que el despido no haya sido permitido por la autoridad correspondiente; (iv) que el despido sea una consecuencia del embarazo o del período de lactancia, y por tanto, no esté directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; y, (v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulte evidente y el daño que apareja sea devastador²⁰.

5. Caso concreto.

5.1 La señora Carol Lorena Castro Yasno demanda a la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo, entre otros derechos.

La acción se despida en el despido que hiciera la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- de la Carol Lorena Castro Yasno, quien laboraba bajo el régimen de un contrato laboral a término indefinido para Copservir y se encontraba en estado de

embarazo al momento de su desvinculación. La trabajadora retirada fue indemnizada en los términos previstos en el numeral 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

5.2 Para dar solución al presente caso, la Sala, procederá a verificar los requisitos señalados por la jurisprudencia de la Corte que hacen procedente la acción de tutela en casos de despido de mujeres embarazadas.

En el presente caso, se encuentra suficientemente probada la relación laboral que existía entre Carol Lorena Castro Yasno y la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda. Consta así en las copia del contrato de trabajo a término indefinido aportado por la actora (Folios 19-22)

En relación con la exigencia jurisprudencial según la cual al momento del despido, el empleador haya tenido conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora, la Sala observa que es patente el cumplimiento de este requisito. Este punto es confesado por la parte demandada en la contestación de su demanda y adicionalmente, en la misma carta por medio de la cual se le informa a la señora Castro Yasno la terminación del contrato de trabajo, la cooperativa demandada señala conocer el embarazo de la trabajadora:

“Consciente la entidad de su estado de embarazo...” .21

Y más adelante:

“De esta manera la Cooperativa, pese a la ruptura de la relación laboral, que corresponde a una decisión eminentemente administrativa y que no se origina en su estado de embarazo,...” .22

Ahora bien, en cuanto a que el despido no haya sido permitido por la autoridad correspondiente, tal y como consta en los hechos confesados por la parte demandada no existió la mentada autorización requerida por la Ley.

Siguiendo el análisis exigido por la jurisprudencia de esta Corte, la Sala observa que, aunque Copservir Ltda. afirma lo contrario en la carta por medio de la cual desvinculó a la actora y en la contestación que hace a la demanda de tutela, no existe prueba en contra de la presunción prevista en el numeral 2º del artículo 239 del C.S.T., que opera para este caso:

“ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

(...)”

Esta presunción se erige, por mandato legal, con el sólo hecho del despido de la mujer embarazada sin la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario -requisitos que cumple el caso de la señora Castro Yasno-, y exige que se desvirtúe durante el trámite del proceso judicial, sea éste de la jurisdicción laboral o de índole constitucional, como el presente.

5.3 Así pues, la Sala observa prima facie, que en el caso se cumplen cuatro de los requisitos decantados jurisprudencialmente para la procedencia de la acción de tutela con el objeto de proteger la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras.

El centro del debate, en la acción de tutela propuesta por la señora Carol Lorena Castro Yasno, como se observa en el planteamiento del problema jurídico, tiene que ver con la satisfacción de aquel requisito jurisprudencial según el cual, para que sea procedente el amparo constitucional, el despido amenace el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulte evidente y el daño que apareja sea devastador²³.

Observa la Sala que el demandante justificó la legalidad de la terminación del contrato de trabajo aduciendo que a la actora se le había indemnizado generosamente, señalando con ello, al entender de los magistrados que: i) así se cumplían los requisitos legales para el despido de la mujer embarazada, en especial en lo atinente al numeral 3º del artículo 239 del C.S.T; y ii) se garantizaba la satisfacción de mínimo vital de la madre.

Para el fallador de primera instancia, el Juzgado 17 Penal Municipal de Cali, el hecho de la indemnización fue irrelevante frente a la arbitrariedad del despido. Caso contrario el que encuentra la Sala en la sentencia de segunda instancia, en la cual el juez haya protegido el mínimo vital de la actora y, aunque no lo afirma de manera explícita en su sentencia, echa de

menos el cumplimiento del quinto requisito jurisprudencial para la procedencia de la acción de tutela en casos como el presente.

En el análisis que se hace en sede de revisión, la Sala no comparte los argumentos del juez de segunda instancia y, por el contrario, considera que el fallo del Juzgado 17 Penal Municipal de Cali se ajusta a los criterios de la Corte Constitucional en cuanto al alcance de la estabilidad laboral reforzada a la que constitucionalmente tienen derecho las mujeres embarazadas.

Recapitulando, la Sala debe señalar que tanto constitucionalmente (artículos 13, 43 y 43 de la Carta) como legalmente (artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo), el despido de la trabajadora embarazada está prohibido por principio y sólo se encuentra permitido en casos excepcionalísimos. La gravedad del incumplimiento de esta prohibición es tal que esta Corte ha señalado, al estudiar la Constitucionalidad del artículo 239 del C.S.T. que el despido de la mujer trabajadora embarazada carece de todo efecto sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido.²⁴

Por esto mismo ha aclarado la jurisprudencia de la Corporación -como se vio en las consideraciones generales de esta sentencia- que la mujer trabajadora que sea despedida en estado de embarazo, sin el respectivo permiso de la autoridad competente, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo.

Así pues, si alguna duda existía en el pasado acerca de si podía optarse entre restituir a la trabajadora despedida durante la gestación o simplemente pagarle una indemnización para que de esta manera permaneciera desvinculada, dicha alternativa, en la actualidad y bajo el régimen constitucional de la Carta de 1991, no es soportable desde la óptica de la protección de los derechos fundamentales.

Es necesario reiterar aquí que el constituyente entendió -y así lo dejó consignado en la Carta Política- que el trabajo es más que un simple medio para obtener recursos económicos que permitan la subsistencia de las personas en una economía de mercado. Desde el preámbulo

mismo de la Constitución se establece que es un principio en el que se fundamentan el orden constitucional y el Estado Social de Derecho (artículo 1º de la Carta), y que está íntimamente ligado a la dignidad del ser humano (artículo 25 ídem). Por ello, expresado en términos coloquiales, nadie puede forzar a nadie a “vender” su derecho al trabajo. En el caso de las mujeres que gozan de una estabilidad laboral reforzada por razones de embarazo, lo anterior se hace más evidente aún, porque incorpora también el derecho a no ser discriminado (artículos 13, 43 y 53 de la Carta) Admitir que con el simple pago de indemnizaciones el daño sufrido en los derechos fundamentales de la mujer se encuentra reparado, es tanto como aceptar que cualquiera con suficiente dinero puede discriminar a la mujer, “comprándole” a la fuerza sus derechos a la igualdad, al trabajo e incluso su propia dignidad. El interés de cualquier mujer que ve en su trabajo más que una simple ecuación labor = dinero, involucrando en ésta el libre desarrollo de su personalidad (artículo 16 C. Pol) y su dignidad, no es el de recibir una jugosa indemnización, sino el de trabajar aún en estado de embarazo, siendo respetada en su plan de vida como mujer trabajadora y futura madre. Por ello es necesaria también la restitución del empleo perdido por la madre gestante.

Así las cosas esta Corte también considera que se cumple el último de los requisitos exigidos por la jurisprudencia para hacer procedente la acción de tutela, protegiendo los derechos a la igualdad y al trabajo de las mujeres que son despedidas en estado de embarazo. En el caso de la señora Carol Lorena Castro Yasno se cometió una inmensa arbitrariedad que no se resarce con el pago de una indemnización, por muy alta que sea su cuantía o por muy generosa que pueda considerarse.

De manera que esta Corte deberá revocar el fallo dictado en segunda instancia por el Juzgado 18 Penal del Circuito de Cali y, en su lugar, confirmar el proferido, en primera instancia, por el Juzgado 17 Penal Municipal de esa misma ciudad. Esta Sala considera que en lo relativo a los diferendos que puedan surgir entre la actora y la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.- relativos a la indemnización recibida por la actora al momento de su desvinculación, también le asiste razón al juez de primera instancia quién consideró que carecía de competencia para pronunciarse acerca de un tema de carácter estrictamente económico que se encuentra por fuera del resorte del juez de derechos fundamentales. Sin embargo -observa la Sala-, la indemnización recibida por la demandante se le deberá imputar a la indemnización a la que, de acuerdo con lo visto en las consideraciones generales de esta sentencia y el numeral 3º del artículo 239 del Código

Sustantivo del Trabajo, tiene derecho la actora.

IV. DECISIÓN

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en el nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia dictada el doce (12) de junio de 2007, por medio del cual el Juzgado 18 Penal del Circuito de Cali revocó el fallo en el que, el diecisiete (17) de mayo de 2007, el Juzgado 17 Penal Municipal de esa misma ciudad concedió la solicitud de amparo en la acción de tutela presentada por Carol Lorena Castro Yasno contra la Cooperativa de Empleados de Distribuidora de Drogas - Copservir Ltda.

En su lugar, CONFIRMAR íntegramente la sentencia de primera instancia.

Segundo.- LÍBRESE, por Secretaría, la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado Ponente

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

2 Folio 144

3 Folio 145

4 Ídem

5 Ídem.

6 Folio 142

7 Folio 144

8 Folio 162

9 Ídem.

10 Constitución Política, artículo 13: “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

11 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 241: “(...) 2. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.”

12 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62. “Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono: 1º) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2º) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3º) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. 4º) Todo daño

material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5º) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores. 6º) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. 7º) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8º) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 9º) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono. 10) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 4) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y 15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (...).”

13 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240, numerales 1 y 2.

14 Código Sustantivo del Trabajo artículo 241.

15 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.

16 Entre otras, las sentencias: T-546 de 2007, T-195 de 2007, T-221 de 2007, T-487 de 2006, T-381 de 2006, T-862 de 2003, T-311 de 2001 y T-373 de 1998.

17 Ver sentencia T-873 de 2005..

18 Decreto 2591 de 1991 “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.”, Artículo 6: “causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante. (...). »

19 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-807 de 2006, T-589 de 2006, T- 291 de 2005, T-185 de 2005, T- 900 de 2004, y T-1177 de 2003.

20 Ver sentencia T-883 de 2006.

21 Folios 29 y 56

22 Folios 30 y 57

23 Ver sentencia T-883 de 2006.

24 El artículo 239 del C.S.T fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-470-97 del 25 de septiembre de 1997, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero. “En el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido