

Sentencia T-619/06

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de contrato

FUERO DE MATERNIDAD-Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia

Si bien existen elementos de juicio aportados por la sociedad demandada que se orientan a probar que la terminación de la relación laboral con la peticionaria obedeció a una causal objetiva, esto es, la necesidad de disminuir su mano de obra por la baja en los niveles de producción del mes de diciembre que obligó a la desvinculación de 109 de sus trabajadores, no por ello podía soslayarse el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 240 del C.S.T. para el despido de una empleada durante el periodo de embarazo o los 3 meses posteriores al parto, a saber, la autorización del Inspector del Trabajo competente. En este sentido, es menester precisar que aún cuando expire el plazo del contrato celebrado o termine la obra o labor contratada, en virtud del fuero de maternidad consagrado en el artículo 43 superior, el empleador debe obtener el permiso de que trata el artículo 240 del C.S.T. para proceder a la desvinculación laboral de una empleada embarazada o en periodo

de lactancia, pues de lo contrario la misma configura un despido por causa de dicho estado

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro al cargo

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Referencia: expediente T-1305811

Acción de tutela instaurada por Claudia Marcela Forero Acosta contra la sociedad Comercializadora Internacional Francisco A. Rocha Alvarado & Cia. Ltda.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá D.C., tres (3) de agosto de dos mil seis (2006).

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

SENTENCIA

que pone fin al proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Bogotá el 30 de enero de 2006, dentro de la acción de tutela incoada por Claudia Marcela Forero Acosta contra la sociedad Comercializadora Internacional Francisco A. Rocha Alvarado & Cía. Ltda.

I. LOS ANTECEDENTES.

1. Los hechos.

El 28 de septiembre de 2005, la señora Claudia Marcela Forero Acosta suscribió un contrato de trabajo con la sociedad Comercializadora Internacional Francisco A. Rocha Alvarado & Cia. Ltda. (en adelante Comercializadora Internacional) para desempeñar el cargo de operaria, cuya duración estaba supeditada al incremento de los niveles de producción de la empresa por la temporada de fin de año. El 9 de diciembre de 2005, la Comercializadora Internacional notificó a la señora Forero Acosta la terminación del contrato de trabajo a partir de ese día, invocando que no se requerían sus servicios porque la producción de prendas había disminuido de 1.200 a 765 unidades.

La actora alega la vulneración de sus derechos al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, a la salud y a la seguridad social, porque la Comercializadora Internacional dio por terminado el contrato de trabajo el 9 de diciembre de 2005 a pesar que desde el 26 de octubre de ese año

había notificado acerca de su estado de embarazo.

Valga resaltar que, para el 26 de octubre de 2005, la señora Claudia Marcela Forero Acosta tenía 24 semanas de gestación.

2. Las pretensiones.

La actora demanda que transitoriamente se amparen sus derechos fundamentales y que, en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarla al cargo que venía desempeñando, así como el pago de todos sus derechos laborales.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

3. La respuesta de la sociedad Comercializadora Internacional Francisco A. Rocha Alvarado & Cia. Ltda.

En su respuesta, el representante legal de la Comercializadora Internacional resalta inicialmente que la empresa se dedica principalmente a la confección y comercialización de prendas de vestir, así como la comercialización de estas últimas en mercados extranjeros.

Según el accionado, a agosto de 2005 la empresa tenía un total de 557 trabajadores para el desarrollo de su objeto y, a fin de atender los incrementos de producción con ocasión de la temporada de fin de año, contrató a partir de septiembre de 2005 a 90 trabajadores más. Posteriormente, agrega, se efectuaron a comienzos de diciembre un total de 109 retiros debido a la baja en los niveles de producción, quedando la empresa con un total de 491 trabajadores.

El accionado asegura que la planta de personal de la empresa está conformada mayoritariamente por mujeres (410) y que siempre se ha actuado de buena fe en lo que respecta a sus derechos fundamentales, al punto, agrega, que en el 2005 tuvieron 46 mujeres en estado de embarazo y para inicios del 2006 están vinculadas laboralmente 13 trabajadoras embarazadas, 3 en licencia de maternidad y 8 que gozan de su derecho al tiempo de lactancia.

De otra parte, con relación a la señora Claudia Marcela Forero Acosta, el accionado alega que con ella se celebró un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada y que el jefe de recursos humanos se enteró de su estado de embarazo el 26 de octubre de 2005. Sin embargo, sostiene que nunca se le solicitó examen de embarazo para su contratación y que tanto su vinculación como su desvinculación laboral estuvo supeditada a los niveles de producción de la empresa.

En suma, el accionado considera que no se vulneraron los derechos fundamentales de la actora por cuanto su desvinculación laboral no obedeció ni estuvo motivada por su estado de embarazo, sino por una causal objetiva como es la disminución de los niveles de producción de la empresa (fls.12 a 55 C-1).

4. La decisión objeto de revisión.

El juez veintitrés penal municipal de Bogotá declaró improcedente la tutela invocada por la señora Claudia Marcela Forero Acosta, pues, a su juicio, no estaban dados los presupuestos establecidos por la jurisprudencia constitucional para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

En efecto, según el juez la terminación del contrato laboral no se dio de forma abrupta y sorpresiva, sino que obedeció a una de las circunstancias pactadas en el contrato de trabajo. Por otra parte, considera que no está acreditada la afectación del mínimo vital, toda vez que la actora no alegó que su trabajo constituyese su única fuente de recursos y, además, porque las pruebas allegadas al expediente dan cuenta de que no es madre cabeza de familia, toda vez que tiene una pareja estable.

5. Las pruebas relevantes.

a.) Copia de la carta del 9 de diciembre de 2005, enviada por la jefe de recursos humanos de la empresa Comercializadora Internacional a la señora Claudia Marcela Forero Acosta en la que se da cuenta de la terminación del contrato de trabajo (fl.7 C-1).

b.) Copia de la historia clínica de la señora Claudia Marcela Forero Acosta (fl.8).

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

c.) Copia del contrato de trabajo suscrito entre la señora Claudia Marcela Forero Acosta y la Comercializadora Internacional (fls.24 y s.s.).

d.) Copia de la documentación referente a la contratación y desvinculación laboral de la señora Claudia Marcela Forero Acosta, tales como exámenes médicos, cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, hoja de vida, etc. (fls.20 y s.s.).

e.) Copia del memorando del 9 de diciembre de 2005 de la dirección de producción de la

Comercializadora Internacional a la jefe de recursos humanos, en la que se da cuenta de la baja en los niveles de producción y de la lista de trabajadores de cuyos servicios se debe prescindir (fls.52).

f.) Diagrama sobre las unidades producidas por Comercializadora Internacional de enero a diciembre de 2005 (fls.53).

g.) Certificado de existencia y representación legal de Comercializadora Internacional expedida por la Cámara de Comercio de Bogotá el 24 de enero de 2006 (fls.54).

II. FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES.

1. La competencia.

Asumido este asunto mediante auto de la Sala de Selección Número Cuatro (4) de abril veintisiete (27) de dos mil seis (2006), se aprecia que esta Corte es competente para revisar el fallo dictado dentro del trámite de la acción de tutela iniciada por Claudia Marcela Forero Acosta contra la sociedad Comercializadora Internacional Francisco A. Rocha Alvarado & Cia. Ltda., de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. El asunto bajo revisión.

En la presente solicitud de tutela la señora Forero alega que la sociedad demandada, como ex empleadora suya, vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, la igualdad, el debido proceso, la salud y la seguridad social, al dar por terminado su contrato de trabajo el 9 de diciembre de 2005 a pesar de que desde el 26 de octubre de ese mismo año le había notificado acerca de su estado de gravidez.

Para resolver el presente asunto la Corte hará algunas consideraciones en torno al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y a la procedencia de la acción de tutela para la protección de este derecho. Posteriormente, se referirá al caso concreto.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

El Estado social de derecho, fórmula adoptada por la Constitución Política de 1991, se fundamenta en principios básicos como el respeto a la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, la libertad y la democracia participativa y pluralista, a fin de garantizarles a las personas un orden político, económico y social justo. Para la consecución de este fin, la misma Constitución consagra una serie de normas tendientes a la efectividad de aquellos principios, entre ellas, la que establece la igualdad material.

Es así, como el artículo 13 de la Carta no sólo prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, sino que ordena al Estado promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”, adoptar “las medidas a favor de grupos discriminados o marginados” y, finalmente, proteger “especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”.

En armonía con este mandato, las normas subsiguientes establecen que durante el embarazo y después del parto la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado, así como de su apoyo especial cuando sea cabeza de familia (artículo 43); que los derechos de los niños prevalecen sobre los de los demás (artículo 44); que las personas de la tercera edad gozarán de protección por parte del Estado, la sociedad y la familia (artículo 46); y que el Estado deberá adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (artículo 47).

Ahora bien, con relación a la mujer en estado de embarazo existen dos figuras de especial relevancia como son: (i) el derecho a la licencia de maternidad - descanso y prestación económica - y (ii) el derecho a la estabilidad laboral reforzada¹, las cuales, aunque son desarrollos legales de mandatos constitucional e internacionales de protección a la mujer embarazada o en período de lactancia y al menor (artículos 236 y s.s. Código Sustantivo del Trabajo -en adelante, C.S.T.-), adquieren status fundamental por su conexidad con derechos como la dignidad, la igualdad, el mínimo vital, etc..

En la sentencia C-470 de 1992, al estudiar la constitucionalidad del artículo 239 del C.S.T. (Modificado artículo 35 Ley 50 de 1990)³, esta corporación expuso que la especial protección laboral de la mujer embarazada implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza normativa y que ella se manifiesta claramente en la estabilidad del empleo, al punto de que no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a estas trabajadoras, sino que proteja eficazmente su derecho a trabajar. En lo que se refiere a la insuficiencia del mecanismo indemnizatorio cuando se desconoce la estabilidad laboral reforzada por razón del embarazo, la Corte dijo:

“(…), la Corte Constitucional considera que si tal es la interpretación del ordinal acusado [refiriéndose a aquella según la cual el despido de la mujer que goza de estabilidad laboral

reforzada es jurídicamente eficaz, pero genera una indemnización a favor de la trabajadora], la protección que esa norma consagra en favor de la maternidad es insuficiente. En efecto, no se debe olvidar que la mujer embarazada no goza simplemente de un derecho a la estabilidad -como cualquier trabajador- sino que la Carta y los instrumentos internacionales le confieren una estabilidad reforzada, por lo cual, durante el embarazo y durante un período razonable posterior al parto, la protección que la ley debe brindar a la estabilidad laboral de la mujer debe ser eficaz. Y ello no sucede en este caso pues, conforme a la anterior interpretación -y como bien lo señala el actor- el ordinal acusado no sólo estaría confiriendo eficacia jurídica al despido que se ha realizado sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo sino que, además, la indemnización prevista es a todas luces deficiente para salvaguardar los valores constitucionales en juego. Por tal razón, la Corte concluye que el ordinal acusado es de una constitucionalidad discutible, si se entiende que es una norma que autoriza el despido de una mujer embarazada, sin autorización previa del funcionario competente, pues el mecanismo indemnizatorio previsto no es idóneo para proteger efectivamente el derecho a trabajar de estas personas.” (Negritas fuera del original)

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“La Corte procederá entonces a señalar en la parte resolutive de esta sentencia que el ordinal acusado es exequible, pero en el entendido de que, 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 competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato.

(...)

En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo (sic) se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado”. (Negritas fuera del original)

En conclusión, tenemos que en la legislación colombiana la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada y que, en caso de que su empleador la despidiera sin previa autorización administrativa, la desvinculación carece de efectos jurídicos, lo cual implica la prohibición de despido de la mujer en gestación o en lactancia sin el lleno de los requisitos legales, con la consecuente posibilidad de reintegro para la empleada despedida en tales circunstancias, todo ello en atención al que ha sido denominado “fuero de maternidad”.⁴

4. Procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia. Reiteración de jurisprudencia.

En principio la jurisdicción ordinaria se revela como idónea para reclamar el derecho de la

mujer embarazada a la estabilidad laboral, puesto que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario y, por tanto, únicamente procede en los eventos excepcionales que prevé el inciso tercero del artículo 86 de la Constitución Política. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha establecido que este derecho es susceptible de amparo a través de la acción de tutela cuando se configuran ciertos requisitos, atendiendo a la necesidad de intervención del juez de tutela como medio expedito de protección.

En efecto, refiriéndose a este aspecto en particular, en la sentencia T-879 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), esta corporación expresó:

“Así, la situación que arroje cada caso será la determinante para la procedencia o no de la acción de tutela para evitar la afectación de las condiciones mínimas de la madre y del recién nacido. En este punto, el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de algunos de los siguientes elementos que permitan la viabilidad de la protección tutelar para la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada:

1. Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia;
2. que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso;
3. que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora;
4. que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador. (Sentencia T-373 de julio 22 de 1998, Magistrado ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz);
5. que el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del

plazo del contrato, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora. T-736 de 1999.”⁵ (negritas fuera del original)

De esta manera, el despido injustificado durante el período de embarazo o de lactancia, en presencia de los anteriores elementos fácticos, desconoce la dignidad humana de la trabajadora y constituye una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo, en condiciones dignas y justas (C.P., art. 13 y 25).⁶

En este orden de ideas, como consecuencia de estos desarrollos legales y jurisprudenciales reseñados, se restringe la autonomía de la voluntad contractual entre el empleador y su trabajadora, pues el acuerdo que pretenda poner fin a la relación laboral se encuentra subordinado a las normas constitucionales que rigen la materia y a la regulación laboral de orden público⁷. Así pues, para que el empleador pueda efectuar el respectivo despido debe observar fielmente el procedimiento fijado por la ley y atendiendo únicamente a las causales previstas por el legislador.⁸

5. La vinculación de la trabajadora embarazada, mediante un contrato de trabajo por obra o labor realizada, no modifica el alcance de sus derechos constitucionales. Reiteración de jurisprudencia

El tema del alcance del fuero de maternidad en relación con la modalidad de vinculación laboral de la mujer que lo invoca a su favor, ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación de trabajo, incluidos los contratos de servicios

temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados⁹.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Ahora, específicamente respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990).

Sin embargo, debe observarse que a pesar de que la estabilidad en tales contratos resulta restringida a los requerimientos del usuario, si se trata de mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son impostergables¹⁰ y, en tal sentido, para proceder a su desvinculación se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo o la lactancia, con la consecuente ineficacia del mismo.

Recurrentemente los empleadores, escudados en los contratos por duración de obra y la posibilidad de efectuar la terminación de éstos una vez concluye la labor convenida, suelen desconocer que incluso en este tipo de contratos, para proceder al despido de una mujer en embarazo o en periodo de lactancia deben mediar los requisitos legales señalados para las demás modalidades de contrato de trabajo, de lo cual se sigue que no es posible desvincularlas arguyendo simplemente haber llegado la finalización del contrato por

terminación de la labor respectiva, con el fin último de eludir las prestaciones generadas por el estado de maternidad.

Precisamente, para evitar que se consoliden estas prácticas contrarias a los postulados superiores que protegen a la trabajadora embarazada y al hijo que está por nacer, o que ya ha nacido, pero que está dentro del período de protección, esta corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada cobija incluso a las trabajadoras cuyos contratos tienen una duración determinada, sea porque son contratos a término fijo o de realización de obra o labor¹¹, atendiendo a que no constituye razón suficiente desde el punto de vista constitucional desvincular laboralmente a una mujer embarazada o en periodo de lactancia por el vencimiento del plazo del contrato o por la terminación de la obra, cuando subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.

Finalmente, es importante señalar que, para efectos de la concesión del amparo constitucional, la Corte se apoya en la presunción de discriminación por razón del embarazo o la lactancia, cuando una trabajadora que goza del fuero de maternidad es despedida sin la correspondiente autorización administrativa (artículos 239 y 240 del C.S.T.) o cuando el empleador da por terminado el contrato por vencimiento del término o realización de la obra y no demuestra una causal objetiva que impida la continuación de la relación laboral¹².

6. Caso concreto.

Descartada la discusión en torno a la procedencia de la acción de tutela contra un particular cuando ha desaparecido el vínculo laboral, pues en los casos de violación del fuero de maternidad esta corporación ha aceptado que aún desaparecido el nexo de subordinación subsiste un estado de indefensión¹³, resta por establecer entonces si en el caso de la señora Claudia Marcela Forero Acosta, a partir del material probatorio que obra en el expediente, se encuentran configurados los presupuestos señalados por la jurisprudencia constitucional para

que, en sede de tutela, se declare la ineficacia de su desvinculación laboral y, por ende, se ordene su correspondiente reintegro así como el pago de las prestaciones económicas a que haya lugar, como medida de protección judicial de la estabilidad laboral reforzada que ostenta, en su condición de mujer embarazada. Al respecto, es menester realizar las siguientes consideraciones:

6.1 En relación con el primer y tercer presupuestos, es decir, que el despido o la desvinculación se ocasione durante el embarazo o dentro del período de lactancia, y que el empleador conozca o deba conocer dicha situación:

Obra a folio ocho (8) del expediente, orden hospitalaria del servicio de urgencias de la Clínica San Rafael, de octubre 26 de 2005, en la que consta que, para esa fecha, la accionante presentaba 24 semanas de gestación. Por su parte, a folio siete (7), se encuentra la carta de terminación de su contrato de trabajo, por obra o labor realizada, con la sociedad demandada que data de diciembre 9 del mismo año. Por ende, resulta evidente que el primer presupuesto de prosperidad de la presente acción de tutela se encuentra satisfecho al haberse producido la desvinculación laboral de la peticionaria, entre las semanas 29 y 30 de su periodo de embarazo.

Asimismo, es indiscutible que para la fecha de terminación del contrato laboral de la Señora Forero, su empleador conocía efectivamente su estado de gravidez. Tal conclusión se desprende de la afirmación que en este sentido realiza la accionante, en su escrito de tutela (folios 1-5), la cual fue confirmada por el representante legal y gerente general de la sociedad demandada, en su escrito de contestación (folios 12-23), al manifestar que el 26 de octubre de 2005 la Señora Forero le informó a la Jefe de Recursos Humanos de Comercializadora Internacional que la habían incapacitado por 2 días y que el médico que la valoró le había diagnosticado 24 semanas de gestación, entregando la orden médica correspondiente una vez se presentó a continuar con sus labores.

6.2 En relación con el segundo y quinto presupuestos, es decir, que la desvinculación se produzca sin los requisitos legales pertinentes para cada caso y que sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato o la terminación de la obra o labor contratada, subsisten las causas del mismo así como el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora:

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Esta presunción legal, conlleva para el empleador la carga de sustentar la decisión de prescindir de los servicios de una mujer embarazada o en periodo de lactancia en razones objetivas y relevantes, no imputables a su especial estado, so pena de ineficacia jurídica. Igualmente, en estos casos, siempre deberá mediar la respectiva autorización previa del Ministerio del Trabajo y la Protección Social, o la resolución motivada del Jefe de la entidad pública respectiva, según corresponda, conforme con las normas nacionales que regulan la materia ya citadas y analizadas en las consideraciones generales de esta sentencia.¹⁴

Sobre este aspecto, si bien existen elementos de juicio aportados por la sociedad demandada (folios 24 y ss.) que se orientan a probar que la terminación de la relación laboral con la peticionaria obedeció a una causal objetiva, esto es, la necesidad de disminuir su mano de obra por la baja en los niveles de producción del mes de diciembre que obligó a la desvinculación de 109 de sus trabajadores, no por ello podía soslayarse el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 240 del C.S.T. para el despido de una empleada durante el periodo de embarazo o los 3 meses posteriores al parto, a saber, la autorización del Inspector del Trabajo competente. Así, no resulta válido pretender suplir el procedimiento especial previsto en la mencionada norma dentro del trámite de la acción de tutela, pues no es ésta la oportunidad idónea para hacerlo.

En este sentido, es menester precisar que aún cuando expire el plazo del contrato celebrado o termine la obra o labor contratada, en virtud del fuero de maternidad consagrado en el artículo 43 superior, el empleador debe obtener el permiso de que trata el artículo 240 del C.S.T. para proceder a la desvinculación laboral de una empleada embarazada o en periodo de lactancia, pues de lo contrario la misma configura un despido por causa de dicho estado, conforme a la presunción consagrada en el artículo 239 del C.S.T.

Ahora bien, no sobra recordar que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia conlleva justamente que, frente a un conflicto entre los derechos de ésta y los de otros trabajadores, deba preferirse el respeto y garantía de los suyos ya que, aceptar lo contrario, implicaría convertir en estéril el fuero de maternidad consagrado por el Constituyente para amparar no sólo a la madre sino también al hijo que está por nacer o recién nacido, según corresponda. En este orden de ideas, esta Sala considera oportuno señalar que cuando sea necesario reducir la planta de personal de una empresa, ante la disyuntiva de mantener el contrato de trabajo de una mujer embarazada o en periodo de lactancia o mantener el de otra persona que no tiene esa condición, debe optarse por la primera solución, en virtud del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del cual aquella es beneficiaria; y porque debe buscarse la menor afectación de un derecho y no hay duda que se afecta de manera mayor a la madre y su hijo (nacido o dentro del vientre), que a quien no lo es.

6.3 En relación con el cuarto presupuesto, es decir, que la desvinculación amenace el mínimo vital de la actora o que su arbitrariedad resulte evidente y el daño que apareja sea grave:

Al respecto, es preciso señalar que la accionante pertenece a un grupo humano vulnerable y titular de una especial protección del Estado por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta, situación por la cual, para efectos probatorios, en la presente controversia se

presume que la conducta de la demandada vulnera su mínimo vital y el de su hijo. En este sentido, queda radicado en cabeza de la sociedad demandada el deber procesal de desvirtuar tal presunción, lo que dicha entidad ni siquiera intentó, pues guardó silencio sobre este tema.¹⁵

De acuerdo con las consideraciones expuestas, queda claro que en el caso que se decide se cumplen los presupuestos definidos por esta corporación para la procedencia de la protección judicial, por vía de tutela, de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y, en consecuencia, se procederá a continuación, a revocar la sentencia dictada, en decisión única de instancia, por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Bogotá el 30 de enero de 2006 y, en su lugar, se accederá a la solicitud de amparo de la señora Claudia Marcela Forero Acosta.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Bogotá el 30 de enero de 2006 y, en su lugar, CONCEDER la tutela solicitada por la señora Claudia Marcela Forero Acosta contra la sociedad Comercializadora Internacional Francisco A.

Rocha Alvarado & Cia. Ltda.

SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad Comercializadora Internacional Francisco A. Rocha Alvarado & Cia. Ltda, en cabeza de su representante legal y gerente general, el señor Francisco Rocha Alvarado, que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo reintegre a la señora Claudia Marcela Forero Acosta a su trabajo, en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba antes de ser despedida, y le cancele los salarios y las prestaciones sociales causados y no pagados, desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se produzca su reintegro.

TERCERO: DAR por secretaría cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 El derecho a la estabilidad laboral reforzada es aquel que tiene la mujer embarazada o en lactancia a no ser despedida, en ningún caso, en razón de la maternidad.

2 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

3 “Artículo 239. Prohibición de despedir. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 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. 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata

este capítulo, si no lo ha tomado.”. En este punto es necesario tener en cuenta que en la sentencia C-470 de 1997 la Corte realizó el examen de constitucionalidad sobre todo el texto del artículo 239 del CST, a pesar de que sólo fue demandado el numeral 3° de dicho artículo; así como también que la Corte efectuó unidad normativa con los artículos 2 de la Ley 197 de 1938 y 21 del Decreto 3135 de 1968, que regulan lo referente al mecanismo indemnizatorio en el caso de las servidoras públicas.

4 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-862 de 2003.

5 Jurisprudencia reiterada por la Corte Constitucional, entre otras, en la sentencia T-1323 de 2000 (M.P. Martha Victoria Sáchica de Moncaleano).

6 Corte Constitucional. Sentencia T-1101 de 2001.

7 Corte Constitucional. Sentencia C-016 de 1998.

8 Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-470 de 2004 y SU-256 de 1996.

9 Ver, entre otras, las sentencias T-014/92, MP: Fabio Morón Díaz; T-479/92, MP: José Gregorio Hernández Galindo; T-457/92, MP: Ciro Angarita Barón.

10 Ver, entre otras, las sentencias T-014/92, MP: Fabio Morón Díaz; T-479/92, MP: José Gregorio Hernández Galindo; T-457/92, MP: Ciro Angarita Barón.

11 Así, sentencias T-255A y T-1090 de 2001, T-872 de 2004 y T-176 y T-727 de 2005.

12 En lo que a este último punto se refiere, véanse las sentencias T-1084 de 2002 y T-895 y T-1085 de 2004 de la Corte Constitucional.

13 Ver Sentencias T-1101 de 2001 y T-1084 de 2002.

14 Corte Constitucional, sentencia C-470 de 1997.

15 Sobre la presunción de hombre referida a la afectación del mínimo vital de la mujer embarazada que es despedida en estado de gravidez ver, entre otras, las sentencias T-889 de 2005 y T-487 de 2006.