COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/352/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/352/08
Expediente	—
Fecha	2007-07-19
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Mauricio González Cuervo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Derecho Al Trabajo De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De Zipaquirá, del 19 de julio de 2007, (2ª instancia), confirmatoria de sentencia del Juzgado Segundo Promiscuo de Família de Cajilla, del 26 de junio González Cuervo, Marco Gerardo Monroy Cabra y Nilson Pinilla Pinilla.

Texto completo

T-352-08 REPUBLICA DE COLOMBIA SENTENCIA T-352/2008 (Abril 17 de 2008) ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Procedencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Carácter fundamental DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Casos en que procede protección DERECHO AL TRABAJO DE MUJER EMBARAZADA -Despido sin autorización previa del funcionario de trabajo MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Presentación del hecho notorio ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Procedencia ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Despido no obedeció a una causal objetiva que justificara tal determinación Referencia:

Expediente T-1.768.347 Accionante: Claudia Castro Botero Accionado: Álvaro Suárez como representante legal del Colegio David Eisenhower, o quien haga sus veces.

Fallo objeto de revisión: sentencia del Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, del 19 de julio de 2007, (2ª instancia), confirmatoria de sentencia del Juzgado Segundo Promiscuo de Família de Cajilla, del 26 de junio de 2007 (1ª instancia).

Magistrados de la Sala Octava de Revisión: Mauricio González Cuervo, Marco Gerardo Monroy Cabra y Nilson Pinilla Pinilla. Magistrado Ponente:

Mauricio González Cuervo. SENTENCIA I. ANTECEDENTES. 1. Pretensión. La accionante interpuso acción de tutela contra el señor Álvaro Suárez como representante legal del Colegio David Eisenhower, o quien haga sus veces, por

considerar vulnerados sus derechos fundamentales y de su hija, a la vida digna, seguridad social, trabajo, protección de la mujer embarazada, salud y mínimo vital, con ocasión del despido sin justa causa de que fue objeto durante su estado de embarazo y falta de pago de la indemnización por despido sin justa causa realizado por esa Institución educativa. Además, por no pago de los aportes a seguridad social, en los que incurrió con ocasión del despido, así como las respectivas prestaciones sociales dejadas de percibir. La demandante alega el desconocimiento por parte de esa entidad de la protección reforzada como mujer embarazada, que existía en su favor. Por consiguiente solicita ser reintegrada a esa Institución y que se le paguen las sumas de dinero previamente enunciadas.

2. Respuesta del accionado. El representante legal de la Institución Educativa señalo que el contrato de trabajo de la accionante es a término fijo, que fue terminado como consecuencia de la finalización de las labores académicas el día 15 de junio de 2007. Sustenta su argumento en el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece: “El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación”.

3. Hechos relevantes y medios de prueba. 3.1. La accionante firmo contrato individual de trabajo con duración de 10 meses, para el cargo de docente de diversas materias en el grado de Kinder, y eventualmente como docente de religión en otros grados, el 8 de agosto de 2006.

[1] 3.2. El 07 de enero de 2007 le informaron que tenía 3 semanas de embarazo. [2] 3.3. El 10 de enero de 2007 le informó de su estado de embarazo a la señora Paola Vergara, gerente administrativa de la Institución.

Durante el tiempo que continuó en el Colegio pidió permisos varios para asistir a citas de ecografía y presentó incapacidades, como consecuencia de su embarazo.

[3] 3.4. El 13 de mayo de 2007, por medio del Departamento de Recursos Humanos fue notificada del vencimiento del Contrato de Trabajo, que tendría lugar el 15 de junio de 2007, fecha para la cual contaba con 5 meses de embarazo, aproximadamente.

[4] 3.5. Para el momento del despido tenia 6 meses de embarazo, aproximadamente. 3.6. En la demanda indica la accionante que en la actualidad depende del sueldo de su esposo, el cual devenga $700.000 con los cuales debe pagar arriendo, alimentación, sustento de dos hijos que tiene de un matrimonio anterior, entre otros gastos.

[5] Sumado a lo anterior, manifiesta que su actual esposo tiene 5 hijas de un matrimonio previo las cuales dependen de él. [6] 3.7. La liquidación del contrato de trabajo de la señora Claudia Castro Botero, se materializó el 15 de junio de 2007.

[7] 3.8. El representante legal de la entidad accionada presentó solicitud ante la Inspectora del Trabajo de la Dirección Territorial de Cundinamarca, de fecha 12 de junio de 2007 con el fin de obtener la autorización para dar por terminado el contrato de la accionante en estado de embarazo.

[8] 3.9. El representante legal de la accionada indica que se enteró del embarazo de la accionante a mediados de marzo, por tratarse de un hecho notorio. También señala que para el periodo académico próximo, esto es, calendario B del año 2007 – 2008, el curso de Preescolar y Kinder – Jardín está aprobado para la Institución, y se va a abrir por que el número suficiente de niños se inscribió para esos cursos.

[9] 3.10. El 18 de enero de 2008 la accionante allegó a la Secretaría General de la Corte Constitucional, ampliación de declaración y documentación de la tutela en referencia, en la cual indicó: (i) que se vio en la obligación de interponer otra acción de tutela en la cual solicitaba el pago de la licencia de maternidad, la cual para esa fecha se encontraba en curso; (ii) reitera la solicitud de ser indemnizada por su despido injustificado, teniendo en cuenta el artículo 239, numeral 3, del Código Sustantivo del Trabajo y que las relaciones con la entidad, en caso de reintegro, no son las mejores.

4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 4.1. Fallo de Primera Instancia (Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Cajicá). El juez negó la tutela, considerando que no se evidencia un perjuicio irremediable que permita conceder la acción constitucional como mecanismo transitorio, toda vez que de las pruebas aportadas al proceso, se infiere que la accionante cotizó voluntariamente a la EPS, como también que en la actualidad su esposo devenga $700.000 pesos; dinero suficiente para la manutención del núcleo familiar. Por lo tanto la actora cuenta con otros mecanismos de defensa para obtener la indemnización correspondiente, ante la jurisdicción laboral donde podrá dirimir los conflictos aquí planteados.

4.2. Fallo de Segunda Instancia (Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá). Confirma el fallo del a-quo, teniendo en cuentas las mismas consideraciones, esto es, que la demandante tiene un grupo familiar que cuenta con ingresos suficientes para atender sus necesidades y las del bebé que esta próximo a nacer. Además, advierte que el motivo que generó la terminación del contrato, fue la culminación del año escolar conforme a lo pactado entre las partes del contrato, mas no el estado de embarazo de la actora.

II. CONSIDERACIONES y fundamentos. Constitución Política, artículos 86 y 241 numeral 9; Decreto 2591 de 1991, artículos 33 a 36; Auto del 6 de diciembre de 2007 de la Sala de Selección de Tutela Numero Doce de la Corte Constitucional.

5. El Problema Jurídico. De acuerdo a los hechos, pruebas y decisiones de los jueces de instancia relatadas anteriormente, le corresponde determinar a esta Sala de Revisión, si como consecuencia de la desvinculación durante el período de gestación de Claudia Castro Botero del Colegio David Eisenhower, se vulneraron sus derechos fundamentales y los de su hija, a la vida digna, seguridad social, trabajo, protección reforzada de la mujer embarazada, salud y mínimo vital.

Con tal fin, la Sala reiterará el precedente constitucional sobre, (i) la procedencia de la acción de tutela contra particulares; (ii) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y la procedencia excepcional de la acción de tutela para restablecer derechos que deben ser protegidos en principio por la jurisdicción ordinaria laboral; y (iii) finalmente resolverá el caso concreto.

5.1. Procedencia de la acción de tutela contra particulares. La Constitución Política en el artículo 86 establece que “ Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo.

El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión .” El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, señaló los casos en lo que procede la acción de amparo constitucional contra particulares, que:

“cuando la solicitud fuera dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.” Si bien es cierto que la accionante no se encuentra actualmente subordinada a la

entidad demandada, dado que no existe vínculo laboral alguno según lo indicado en la solicitud de tutela, también es cierto, que la peticionaria se encuentra en estado de indefensión, pues la desvinculación laboral se efectuó durante su estado de embarazo, encontrándose actualmente desempleada y con una condición económica frágil, a lo cual se suma el no poder contar con los recursos suficientes para satisfacer sus necesidades congruas y las de sus hijos, entre ellos el recién nacido. Por lo tanto, se cumplen claramente los presupuestos de la tutela frente a particulares.

5.2 Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia y procedencia excepcional de la acción de tutela para restablecer derechos que deben ser protegidos por la jurisdicción ordinaria laboral.

El artículo 43 de la Constitución Política establece: " 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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia ".

De acuerdo a lo anterior, y con fundamento en el artículo 13 de la Carta, la Corte Constitucional ha considerado a la mujer embarazada y en período de lactancia, como un sujeto de especial protección constitucional, ya que es deber del Estado garantizar que la igualdad sea real y efectiva, protegiendo especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta. Asi mismo el Estado se encargará de sancionar los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Existen, además, distintos pronunciamientos internacionales que han señalado que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no concurre una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.

[10] Finalmente cabe hacer referencia a los numerosos tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, [11] que hacen parte del ordenamiento jurídico y que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales (Art. 93 CP), que determinan ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre, en el ámbito laboral.

[12] Con fundamento en lo anterior y a partir de una interpretación sistemática de la Constitución Política (preámbulo, arts. 2º, 5º, 13, 44), esta Corporación ha estimado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, ostenta el estatus de fundamental, [13] razón por la cual carece de eficacia jurídica el despido que se realice de una trabajadora durante el período de gestación, o durante los tres meses posteriores al parto, sin la autorización previa de la autoridad administrativa competente, presupuesto que de no cumplirse, obliga a pagar no solamente la indemnización sino que, además, deviene en que el despido se tendrá como ineficaz.

[14] Todo lo anterior encuentra sustento legal en el Código Sustantivo del Trabajo, articulo 239, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, el cual indica que durante el embarazo y los tres meses siguientes al parto, ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, " sin la debida autorización de la autoridad administrativa correspondiente, caso en el cual tendrá derecho al pago de una indemnización en los términos señalados en la misma disposición." Por último, si bien en reiterados pronunciamiento la Corte Constitucional ha señalado que en principio es la jurisdicción ordinaria la vía adecuada para reclamar el derecho de la mujer embarazada a la estabilidad laboral, puesto que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario (art. 86 CP), si el solicitante demuestra un perjuicio irremediable, la acción procederá como mecanismo transitorio.

Los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional, que permitan la viabilidad de la protección tutelar para la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, son:

“(i) Que el despido o la desvinculación se ocasione durante el embarazo o dentro del período de lactancia; (ii) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (iii) que el empleador conozca o deba conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (iv) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja sea devastador, y que (v) que al momento del retiro de la trabajadora embarazada subsistan las causas del contrato de trabajo y no haya una causal objetiva o relevante que justifique el retiro.” [15] 6. El caso concreto La accionante interpuso acción de tutela contra el señor Álvaro Suárez como representante legal del Colegio David Eisenhower, o quien haga sus veces, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales y de su hija, a la vida digna, seguridad social, trabajo, protección de la mujer embarazada, salud y mínimo vital, con ocasión del despido sin justa causa generado durante su estado de embarazo y la falta de pago de la indemnización por despido injusto, además por el pago de los aportes a seguridad social, en los que incurrió con ocasión de esa situación.

En el escrito de contestación de la acción de amparo constitucional propuesta, la demandada estimó que no conculcó los derechos invocados, ya que el contrato de trabajo de la accionante fue terminado como consecuencia de la finalización de las labores académicas el día 15 de junio de 2007, tal como lo pactaron en el contrato, mas no por el estado de gravidez de la accionante.

Recalcó que no tuvo noticia del estado de embarazo de la accionante hasta mediados del mes de marzo cuando su estado ya era un hecho notorio.

Así mismo, estimó que la tutelante trabajó hasta el 15 de junio de 2007, por cuanto se le cumplió el contrato que ella suscribió. Los jueces de instancia negaron el amparo solicitado, al estimar que la demandante y su núcleo familiar cuenta con ingresos suficientes para atender sus necesidades y las del bebé que esta próximo a nacer, y por lo tanto no evidenciaron un perjuicio irremediable y en consecuencia no admitieron la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio. Además el motivo que generó la terminación del contrato, según infieren, no fue el estado de embarazo de la actora, sino la terminación objetiva del contrato por lo que la petente cuenta con la vía ordinaria laboral para debatir lo aquí solicitado.

Así las cosas, y verificado el estado de indefensión de la demandante frente a su antiguo empleador, esta Sala estudiará los parámetros señalados por la jurisprudencia constitucional, previamente descritos, para determinar si la presente acción debía ser tutelada, o si por el contrario se trata de un asunto de competencia exclusiva del juez natural y por tanto se debe confirmar la decisión de los jueces de instancia, así:

6.1. Que el despido o la desvinculación se haya ocasionado durante el embarazo o dentro del período de lactancia. En el expediente obra la existencia de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, firmado por las partes el 08 de agosto de 2006 y terminado de manera unilateral por parte del empleador el 15 de junio de 2007.

Teniendo en cuenta que la demandante tuvo conocimiento del embarazo el día 07 de enero de 2007, momento en el cual se encontraba en vacaciones académicas, por tanto espero a que terminara el receso para informar a su empleador. La actora afirma que se lo indicó de manera verbal a la señora Paola Vergara, Gerente Administrativa de la Institución, afirmación refutada por el Colegio.

La finalización de la labor contratada se materializó el 15 de junio de 2007, esto es, faltando pocos meses para el nacimiento de la menor (21 de septiembre de 2007 [16]), motivo por la cual era necesario autorización previa del funcionario competente, antes de proceder a la terminación del contrato de trabajo con el objeto de garantizar el derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la mujer durante el embarazo.

Así, con el actuar del empleador accionando, se ponen en riesgo el derecho al mínimo vital de la persona desvinculada, máxime cuando -se reitera-, la mujer se encuentra en estado de gravidez, pues al desaparecer la única fuente fija de

ingresos que una persona en sus condiciones tiene como empleada, disminuyen en gran medida para ella y su núcleo familiar las posibilidades de mantener condiciones de subsistencia con el mismo nivel de dignidad en que se encontraba cuando estaba vinculada laboralmente.

6.2. Que la desvinculación se haya producido sin los requisitos legales pertinentes para cada caso. Según lo requerido por el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

De igual forma, indica que el permiso sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causales que tiene el empleador para dar por expirado el contrato de trabajo, previstas en los artículos 62 y 63 del mismo código, para lo cual el funcionario deberá oír previamente a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Esta disposición debe complementarse con la interpretación dada por esta Corporación al artículo 239 del mismo estatuto, [17] teniendo en cuenta que en el evento de darse un despido sin la correspondiente autorización de la autoridad respectiva, la trabajadora deberá ser indemnizada, resultando ineficaz el despido y trayendo como consecuencia el reintegro al respectivo cargo.

En sentencia T-167 de 2003, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, se indicó en consecuencia que, "(…) la ausencia de cumplimiento de esos requisitos abren paso a la aplicación de la presunción de despido por razón del embarazo o la lactancia, y reclaman una mayor vigencia de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, que hacen que el respectivo despido resulte ineficaz".

En relación con este requisito y basados en las pruebas allegadas al expediente, se tiene que si bien existe prueba de la solicitud por parte del empleador a la Inspección de Trabajo para que autorizara el despido de la trabajadora embarazada; solicitud que se presentó dos días antes de la terminación del contrato, y que en consecuencia pone en duda la existencia de una causal objetiva de terminación de la relación laboral, ya que el empleador tenía conocimiento del embarazo de la peticionaria desde el mes de marzo, así que debió prever tal situación y solicitar con anticipación la autorización de la autoridad correspondiente. Como es evidente, el colegio no esperó para el despido, la decisión del Inspector.

De esta forma, queda demostrado que la tutelante no fue despedida con el lleno de los requisitos exigidos por la ley, razón por la cual se trata de una medida aplicada en desconocimiento de los derechos constitucionales de la futura madre.

6.3. Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora. La accionante afirma en la solicitud de tutela, sin que allegue prueba alguna que de cuenta de tal situación, que en el mes de enero de 2007 la gerente administrativa de la Institución académica se entero del estado de embarazo, cuando contaba con un mes de gestación aproximadamente, afirmación que fue controvertida por la parte demandada al indicar que el conocimiento del embarazo lo tuvo en el mes de marzo, [18] manifestación que no altera los hechos relevantes del caso .

El ordenamiento jurídico laboral no establece una forma solemne mediante la cual las trabajadoras, para efectos de que les sea aplicable la garantía de la estabilidad laboral reforzada, deban informar a su empleador sobre su estado de embarazo, [19] lo que implica que es completamente válido que la trabajadora informe a su empleador de manera escrita o verbal. Sin embargo, el hecho de haber notificado verbalmente al empleador genera cierta dificultad para probar que dicha circunstancia es verídica, ya que no brinda los suficientes elementos probatorios que lleven al juez al convencimiento de que tal situación se presentó. Máxime cuando no hay acuerdo entre las partes, en relación con la comunicación del estado de embarazo.

[20] Como regla general, esta Corporación no ha aceptado como prueba del conocimiento del empleador del estado de embarazo, la simple manifestación que en ese sentido haga la mujer solicitante, [21] sin que medie ninguna otra prueba

adicional. Sin embargo, en reiterados fallos constitucionales, en los que se ha constatado que la trabajadora no informó a su empleador sobre su estado de embarazo a través de una comunicación escrita, se ha considerado que existen dos situaciones que permiten inferir que el empleador debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora, a saber: (i) cuando por lo avanzada que se encontraba la gestación, era un hecho notorio;

[22] o (ii) cuando la trabajadora tuvo que ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y le presentó a su empleador una incapacidad médica donde claramente se señale el estado de gravidez como la causa de la incapacidad.

[23] En el asunto objeto de revisión, no se encuentra probado que la accionante hubiera informado a su empleador mediante comunicación escrita acerca de su embarazo. Sin embargo, esta omisión no significa que no se configure alguno de los supuestos previstos por la jurisprudencia, pues tal y como lo indicó la accionada, sólo se enteró del estado de gravidez en enero de 2007, cuando promediaba el cuarto mes de gestación, momento en el que se han presentado importantes cambios físicos en el cuerpo de la madre, que hacen que su estado sea un hecho notorio y por tanto, aún cuando la mujer trabajadora no lo haya comunicado a su empleador, se presume que el empleador conoce tal condición, presunción que opera para el caso concreto en favor de la demandante. Sumado a lo anterior, son también pruebas del conocimiento del trabajador del estado de gravidez de la accionante: (i) el reconocimiento por parte del demandado de los hechos notorios del embarazo; y (ii) la solicitud que tramitó ante el inspector del Trabajo, dos días antes de materializarse el despido.

6.4. Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja sea devastador. Cabe anotar que los jueces de instancia no se detuvieron a hacer un análisis de fondo sobre la capacidad económica de la accionante, y su posible afectación al mínimo vital por ser despedida sin justa causa.

La accionante manifestó que su núcleo familiar está compuesto por: (i) su esposo, el cual tiene 5 hijos de un matrimonio previo, los que depende económicamente de él; (ii) la actora tiene 2 hijos menores, que si bien actualmente se encuentran viviendo con el padre biológico, ella tiene que proporcionarles una cuota mensual para su sostenimiento, cuota que actualmente no ha podido cancelar debido a su estado de desempleada; (iii) su hija recién nacida. Además afirmo que el monto aproximado mensual de este núcleo familiar es de $700.000, dinero que proviene del salario o ingresos del esposo de la actora y el cual debe repartirse entre pago de arriendo, servicios públicos, alimentación, educación de los hijos, entre otros.

De lo anterior se desprende que a partir del despido de la demandante, se generó un detrimento en los ingresos del núcleo familiar que presuponen la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio con el fin de evitar un perjuicio irremediable, más aún cuando actualmente la accionante sigue desempleada.

6.5. Que al momento del retiro de la trabajadora embarazada subsistan las causas del contrato de trabajo y no haya una causal objetiva o relevante que justifique el retiro.

Cuando se trata de una mujer en estado de gravidez y existe una relación contractual, el cumplimiento del plazo estipulado por sí solo no es justa causa para concluir la relación laboral, toda vez que el empleador debe acreditar también que no subsisten las causas que dieron nacimiento al vínculo. Esta exigencia opera con dos connotaciones distintas, a saber: (i) como requisito fáctico de procedibilidad del fuero de maternidad reforzado, y (ii) como presunción que opera en contra del empleador.

Es así, que el empleador tiene la carga probatoria para desvirtuar que las causas que originaron el contrato aún subsisten. En suma, en esta clase de contratos el sólo advenimiento del término pactado en el contrato no es una razón suficiente para la terminación del mismo, sino que se deben acreditar otras circunstancias objetivas para que se pueda eliminar la presunción de despido por razón del embarazo.

En el asunto que se revisa, está acreditado que aún cuando el empleador conocía del estado de embarazo de la demandante, solamente adujo como motivo para dar por terminada la relación laboral “que se cumplía (sic) su contrato laboral” , circunstancia ocurrida el 15 de junio de 2007 , a 3 meses del nacimiento de la hija de la tutelante (21 de septiembre de 2007), y sin que mediara autorización previa de la autoridad correspondiente – Inspector del Trabajo o en caso de no existir aquél funcionario, debe solicitarla ante el alcalde municipal).

En consecuencia, tenemos que el retiro no obedeció a una causal objetiva que justificara tal determinación, pues no bastaba que el empleador esgrimiera el vencimiento del plazo del “contrato laboral” , en tanto que, al estar enterado del embarazo, también debió demostrar que no subsistían los motivos que dieron lugar a la celebración del contrato de trabajo. Es precisamente este requisito el que se echa de menos en el presente asunto, más aún si se tiene en cuenta que el demandado manifestó que el curso al cual le dictaba clase la accionante, aun estaba funcionando y las clases de religión, cátedra que dictaba la actora, son obligatorias según dispocisiones legales.

Con todo, la Sala de Revisión concluye que: (i) la desvinculación de Claudia Castro Botero se realizó durante el período de gestación, esto es, el 15 de junio de 2007 , cuando la accionante tenía 5 meses de embarazo aproximadamente; (ii) la terminación del vinculo laboral existente con la accionada, no se dio con el lleno de los requisitos previstos en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual, opera la presunción consistente en que el despido se realizó “por motivo de embarazo o lactancia”.

Además para el momento en el que el empleador notificó a la accionante la terminación del contrato laboral, no existía autorización expresa por parte de la autoridad competente, debido a que la solicitud fue presentada tan solo dos días antes del materializarse el referido despido; (iii) si bien es cierto que la accionante no informó por escrito a su empleadora acerca de su embarazo, la demandada corroboró dicha situación tal y como lo indicó en el trámite de la acción de tutela, en el mes de marzo de 2007 cuando no era necesaria la notificación por parte de la trabajadora, pues se trataba de un hecho notorio, era tan conocido el estado de embarazo de la accionante, que dos días antes de terminar el contrato, el empleador solicitó al Inspector del Trabajo la autorización para el despido;

iv) existe afectación del derecho al mínimo vital de la accionante y de su menor hija, puesto que la principal fuente de ingreso la constituía el pago efectuado por la Institución, teniendo en cuenta que el salario devengado por el esposo no cubre de manera efectiva las necesidades del núcleo familiar, situación que resulta problemática para la tutelante, si se repara en que al momento de interponer la acción de tutela objeto de estudio, se encontraba desempleada; y por último, (v) el despido efectuado por la accionada no obedeció a una causal objetiva que justificara tal determinación.

Constatado el cumplimiento de los presupuestos señalados por la jurisprudencia de esta Corporación, para proteger por vía de acción de tutela el derecho a la estabilidad laboral reforzada, procederá la Sala a conceder el amparo constitucional solicitado por Claudia Castro Botero, pues se trata de una controversia que adquiere una dimensión constitucional, al verse involucrados derechos fundamentales, razón por la cual es deber del juez de tutela disponer de manera inmediata su restablecimiento (Art. 86 CP).

Por las consideraciones expuestas, la Sala Quinta de Revisión revocará el fallo proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, el 19 de julio de 2007, y en su lugar tutelará los derechos fundamentales de Claudia Patricia Botero y de su hija, a la vida digna, seguridad social, trabajo, protección reforzada de la mujer embarazada, salud y mínimo vital. En consecuencia, ordenará al representante legal del Colegio David Eisenhower, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a reintegrar a Claudia Patricia Botero al cargo que venía desempeñando o a una labor equivalente o superior a la que ocupaba antes de ser despedida y que dentro del mismo término proceda al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo,

realizando adicionalmente las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral, que dispone la normatividad laboral, si no lo ha hecho.

De igual forma, se ordenará a la accionada que cancele en el término de diez (10) días, en cuanto el despido careció de todo efecto, los salarios y prestaciones sociales, que le correspondían hasta el momento del reintegro, y, rembolsar, en el término de quince (15) días, los gastos en los que, por concepto de maternidad suyos y de su hija, haya incurrido la actora, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho la trabajadora, las cuales deberán ser definidas por la jurisdicción laboral.

Del mismo modo, dispondrá la Sala que Álvaro Suárez como representante legal del Colegio David Eisenhower, o quien haga sus veces, dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la presente providencia, informe al Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Cajicá, las gestiones realizadas para el efectivo cumplimiento de las ordenes dispuestas en esta sentencia, para que, de ser necesario, adopte las medidas que estime pertinentes.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero .- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, el 19 de julio de 2007, y en su lugar TUTELAR de manera definitiva, los derechos fundamentales de Claudia Patricia Botero y de su hija, a la vida digna, seguridad social, trabajo, protección reforzada de la mujer embarazada, salud y mínimo vital.

Segundo.- ORDENAR al señor Álvaro Suárez como representante legal del Colegio David Eisenhower, o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a reintegrar a Claudia Patricia Botero al cargo que venía desempeñando o a una labor equivalente o superior a la que ocupaba antes de ser despedida, y que dentro del mismo término proceda al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, realizando adicionalmente las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral, que dispone la normatividad laboral, si no lo ha hecho.

Tercero.- ORDENAR al señor Álvaro Suárez como representante legal del Colegio David Eisenhower, o quien haga sus veces, que cancele en el término de diez (10) días, en cuanto el despido careció de todo efecto, los salarios y prestaciones sociales, que le correspondían hasta el momento del reintegro, y, rembolsar, en el término de quince (15) días, los gastos en los que, por concepto de maternidad suyos y de su hija, haya incurrido la actora y que, de no haberse presentado el despido, hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S., sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho la trabajadora, las cuales deberán ser definidas por la jurisdicción laboral.

Cuarto.- DISPONER que el señor Álvaro Suárez como representante legal del Colegio David Eisenhower, o quien haga sus veces, dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la presente providencia, informe al Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Cajicá, las gestiones realizadas para el efectivo cumplimiento de las ordenes dispuestas en esta sentencia, para que, de ser necesario, adopte las medidas que estime pertinentes.

Quinto.- Para garantizar la efectividad de la acción de tutela, el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Cajicá, notificará esta sentencia dentro del término de los cinco días siguientes a haber recibido la comunicación, de conformidad con el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Sexto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado Ponente MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Folios 41 y 42, cuaderno 1.

[2] Folio 7, cuaderno 1. [3] Declaración juramentada de la señora Claudia Castro Botero, folios 26 y 27, cuaderno 1. [4] Folio 8, cuaderno 1.

[5] Folios 1 al 5, cuaderno 1. [6] Folio 10, cuaderno principal. [7] Folio 69, cuaderno 1. [8] Folio 84 al 88, cuaderno 1. [9] Declaración juramentada del señor Álvaro Suárez Suancha, folios 96 a 101, cuaderno 1.

[10] Sentencia C-470 de 1997, M. P. Alejandro Martínez Caballero. [11] El artículo 25 de La Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” . El artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” El artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano” . El Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, por motivos de sexo.

[12] Sentencia T-546 de 2006, M. P. Álvaro Tafur Galvis. [13] Sobre la estabilidad laboral reforzada como derecho fundamental, pueden consultarse entre otras, las sentencias T-373/98, T-739/98, T-621/99, T-736/99, T-969/00, T-1392/00, T-1138/03, T-1177/03, T-470/04, T-501/04, T-176/05, T-291/05, T-866/05, T-487/06, T-706/06, T-1003/06.

[14] Sentencia C-470 de 1997, M. P. Alejandro Martínez Caballero. [15] Sentencia T-879 de 1999, M. P. Carlos Gaviria Díaz. [16] Folio 16, cuaderno principal.

[17] Sentencia C-470 de 1997. [18] Declaración juramentada del señor Álvaro Suárez Suancha, folios 96 a 101, cuaderno 1. [19] En este punto cabe señalar que, tal como lo ha dicho la Corte Constitucional, el trámite establecido en el numeral 3 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo no es aplicable a la comunicación al empleador del estado de embarazo de una trabajadora, sino únicamente al trámite con el que debe cumplir la empleada para que le sea reconocida la licencia de maternidad. El artículo en mención establece:

"para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) el estado de embarazo de la trabajadora; b) la indicación del día probable del parto; y c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto”.

[20] Sentencia T-021 de 2006, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [21] Sentencias T-917 de 2004, M.P.: Jaime Araújo Rentería y T-1033 de 2000, M.P.: Alejandro Martínez Caballero.

[22] Sentencia T-167 de 2003, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-1456 de 2000, M. P. Fabio Morón Díaz. Mediante Auto A-035/97 M. P. Carlos Gaviria Díaz.

[23] Sentencia T-1177 de 2003, M. P. Jaime Araújo Rentería.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.