

JUZGADO PROMISCOVO MUNICIPAL DE SIBATE
Sibaté, veintisiete de enero de dos mil veintitrés

Se encuentran al Despacho las presentes diligencias a fin de proferir la decisión que en derecho corresponde respecto de la petición de acción de tutela instaurada por la señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ actuando en nombre propio y en contra de la empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA y/o por quien haga sus veces, solicitando se garanticen los derechos fundamentales a la vida, Dignidad humana, igualdad, al trabajo, seguridad social, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de embarazo.

ANTECEDENTES

La señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, actuando en nombre propio, narra los hechos que pueden resumirse en que el 7 de noviembre de 2020, inicio contrato de trabajo a término fijo en el cargo de operaria de aseo, con la empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA, prestando sus servicios en las instalaciones del Juzgado Promiscuo de Sibaté, por el termino inicial hasta el día 19 de diciembre de 2.020, en consideración a la vacancia judicial que se presenta en la Rama Judicial. Que durante los años 2.021 y 2.022, continuo prestando los mismos servicios en las mismas instalaciones, suscribiendo varios contratos a término fijo de manera continua, a excepción del tiempo en que se presenta la vacancia judicial.

Manifiesta la accionante que el pasado 19 de diciembre de 2.022, culminaba su último contrato laboral a término fijo, en la misma empresa hoy accionada y cumpliendo las mismas funciones en el mismo lugar, que al terminar el referido contrato, no se hicieron exámenes de egreso por parte de su empleadora hoy accionada, que para el día cinco (05) de enero del presente año, encontrándose a puertas de firmar su nuevo contrato, la empresa le notifica que no paso un filtro, por tanto no le renuevan su contrato.

Indica la accionante que posterior al anterior hecho, se realizó una prueba de embarazo casera y otra por laboratorio particular, donde las dos indican que se encuentra en estado de embarazo, con aproximadamente dos meses de embarazo, que según estas cuentas, su embarazo inicio en el mes de noviembre, fecha en la cual se encontraba con su contrato laboral vigente, razón por la cual está solicitando a través de la presente acción constitucional, el reintegro a su trabajo en consideración a que se encuentra bajo la protección de estabilidad laboral reforzada a causa de su embarazo.

Pretende la accionante, se tutelen sus derechos fundamentales a la vida, Dignidad humana, igualdad, al trabajo, seguridad social, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por encontrarme en estado de embarazo, que se ordene a la accionada, su reintegro al cargo que desempeñaba en el mismo lugar de trabajo, para garantizar una estabilidad laboral para ella y el bienestar de su bebe, que se ordene a la accionada, que se abstenga de realizar actos de acoso en su contra una vez se produzca su reintegro.

Como derechos vulnerados, menciona la accionante los que ya se enunciaron párrafos atrás, como fundamentación jurídica trae a colación, los derechos fundamentales consagrados en los artículos 11, 13, 25, 43, 44, 48 de la Constitución Política, sentencia T-226 de 2012, artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, Sentencia SU-070 de 2013 ESTABILIDAD REFORZADA, Sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014.

Este Juzgado avoco conocimiento por competencia y dispuso por el medio más eficaz notificar en legal forma a la accionada para lo cual se libraron las comunicaciones como obra en el expediente. Se deja constancia que, pese a que la accionada empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA, fue notificado en legal forma, el mismo guardó silencio.

CONSIDERACIONES.

En virtud al derecho constitucional establecido en el artículo 86 de la carta magna, la señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ acude ante el juez a fin de que mediante un trámite preferencial y sumario se le tutelen los derechos fundamentales a la vida, Dignidad humana, igualdad, al trabajo, seguridad social, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de embarazo, consagrados en la Constitución Política.

El art.1º preceptúa: "...Colombia es un estado Social de derecho organizado en forma de Republica unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general..."

Nuestra Carta magna en su art. 2 indica: "... Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, proveer la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo..."

El artículo 13 de la Constitución Política, consagra: "...Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se cometan..."

El artículo 25 de la Constitución Política, consagra: "...El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas..."

El artículo 48 de la Constitución Política, consagra: "...La Seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social..."

"ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. 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." □ La Corte Constitucional en sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada. En la providencia en mención, señaló: "Así mismo, en la sentencia T-864 de 2011, este Tribunal sostuvo que "la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas."

La Sentencia T-102 de 2016 estudió tres casos de mujeres contratadas mediante prestación de servicios y que fueron desvinculadas durante su embarazo. En esta providencia, la Corte encontró que en uno de los casos no se configuraron los elementos del contrato realidad. Sin embargo, aplicó la protección derivada del fuero de maternidad. Para ese efecto, la Sala estableció que "la protección derivada del fuero de maternidad procede independientemente de la forma de vinculación de la trabajadora; incluso, en aquellos casos en que la relación deriva de un contrato de prestación de servicios". Como fundamento de esa decisión, la Sala trajo a colación lo señalado en la Sentencia SU-070 de 2013 que estableció que en contratos con fecha o condición específica de terminación (como los laborales a término fijo o de prestación de servicios), si el objeto del contrato o la necesidad del servicio o de la obra pendiente de realizar desaparece cuando la empleada o contratista queda en embarazo, es posible presumir que la falta de renovación del contrato se dio por razón del embarazo..."

(i) el numeral 1º del artículo 239 del CST impone una prohibición general de despido a las mujeres por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con "la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa";

(ii) en consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de 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. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST.

(iii) el numeral 2º del artículo 239 del CST establece una presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia.

(iv) el numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo.

(v) el numeral 4° del artículo 239 del CST indica que, si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, "tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia". En otras palabras, cuando por alguna "razón excepcional" exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad durante dicho término.

(vi) finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, sanciona con la ineficacia "el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos", es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.

En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una "patente de corso" para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST).

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los tres meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular a una trabajadora al inicio del cuarto mes posterior al parto y cuando se encuentra dentro del término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo.

De este modo, el Máximo Tribunal de la jurisdicción ordinaria explicó que "en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP". En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.

La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe.

De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cubre todas las modalidades y alternativas de trabajo, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, "el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en toda alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad".

En el contrato de trabajo a término fijo:

(i) Si el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la trabajadora, pueden tener lugar dos supuestos:

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

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

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

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato, sin que se alegue justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. La renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, el juez de tutela puede disponer el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

b. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato pero que se alegue justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

c. Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa: En este caso la protección consistirá, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecieron, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Tampoco procede en este supuesto el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

El alcance de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada (en desarrollo de los artículos 13 y 43 Superiores) implica que se proteja a todas las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto, durante la vigencia del vínculo laboral, pues el objeto de protección en este caso es, primordialmente, el derecho de las mujeres a no ser discriminadas en relación con la continuidad en su trabajo. Por lo tanto, resulta irrelevante establecer si el momento en el cual inició el proceso de gestación es anterior o posterior al comienzo del vínculo laboral, pues el factor que origina la posible discriminación es que la permanencia en su empleo dependa de su decisión de ejercer su rol reproductivo.

conviene resaltar que la Corte Constitucional ha rechazado categóricamente que el embarazo pueda considerarse como un factor para determinar el ingreso al empleo o pueda erigirse como una barrera discriminatoria de acceso al mismo. Al respecto, en la sentencia T-1002 de 1999, esta Corporación determinó que todo acto del empleador orientado a "sancionar" o a impedir el embarazo de una trabajadora, o a investigar si existe estado de gravidez "para que de allí dependa el acceso, la permanencia, o la promoción de la mujer en el trabajo, se revela como ilegítimo e inconstitucional".

De igual manera, las organizaciones internacionales han resaltado la importancia de la implementación de medidas que eviten las circunstancias de desigualdad a las que se encuentran sometidas las mujeres gestantes en relación con el ingreso al empleo. Así, el Convenio 183 de la OIT establece el deber de "adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo". También el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, a través de su Recomendación General No. 24 estimó que los Estados no deben permitir medidas coercitivas, entre las que se encuentran las pruebas obligatorias de embarazo, como condición para acceder al trabajo toda vez que las mismas son contrarias a la dignidad de la mujer.

Tenemos que el art. 86 de nuestra Carta Política preceptúa: "... 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 aquél 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 sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable..."

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes.

Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales:

(1) El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial

asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En este sentido, se trata de una protección general para todas las mujeres gestantes.

(ii) La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades. El fin de la salvaguarda en este caso, es impedir la discriminación que, a raíz de su condición de gestante, pueda sufrir la mujer y que conlleve al despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, por sus siglas en inglés– (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo.

(iii) La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como ya lo ha reiterado este Tribunal. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad. Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.

(iv) Por último, la relevancia de la familia en el orden constitucional es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante.

En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha hecho alusión cimentan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo.

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o de lactancia constituye una acción afirmativa en favor de aquellas que responde a la desventaja que afrontan pues deben soportar los mayores costos de la reproducción y la maternidad, los cuales tradicionalmente son asumidos únicamente por las mujeres.

Además, las mujeres deben ausentarse temporalmente de su cargo para ejercer la maternidad. Ello, a su turno, representa un desincentivo para el empleador, pues la contratación de mujeres que ejerzan ambos roles simultáneamente (el de trabajadora y el reproductivo) se ha percibido por algunos como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. Por tanto, el ejercicio del rol reproductivo implica una desventaja para las mujeres en el mercado laboral.

Así, con el propósito de equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres y evitar la discriminación de aquellas, se promulgó la Ley 53 de 1938, la cual fue la primera norma en Colombia que estableció la protección laboral de la mujer en estado de embarazo, al prohibir su despido por dicho motivo. Su objetivo era contrarrestar la desventaja en la que se encontraban las mujeres que eran despedidas por su estado de gravidez, el cual era visto en ese entonces como una incapacidad para llevar a cabo sus labores y como un costo para los empleadores, ya que las trabajadoras debían ausentarse del empleo para atender el parto. Lo anterior, generaba una inestabilidad laboral que ponía a la mujer en situación de indefensión en razón de los costos de la reproducción.

Posteriormente, los Decretos 1632 de 1958 y 2350 de 1958 establecieron, respectivamente: (i) la obligación de solicitar el permiso de un inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada y, (ii) en caso de no obtener dicha autorización, la presunción de que el despido se había dado por causa del embarazo. Consecutivamente, el Decreto 2663 de 1950 codificó estas disposiciones en un solo cuerpo normativo y esencialmente fueron reproducidas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST).

A continuación, el artículo 8° de la Ley 73 de 1966 determinó la nulidad del despido que el empleador efectúe durante la licencia de maternidad sin el cumplimiento de los requisitos legales. Por su parte, la Ley 50 de 1990, que también modificó el artículo 239 del CST, aumentó el periodo de licencia de maternidad a 12 semanas, extendió las protecciones

para la madre y el padre adoptantes que no tuvieran esposa o compañera permanente y amplió el número de semanas de indemnización de despido por embarazo.

Luego, la Ley 1468 de 2011 reformó las normas del CST en relación con el despido de la mujer embarazada, al añadir el derecho a disfrutar del pago de las 14 semanas de descanso remunerado si la mujer no ha disfrutado su licencia de maternidad, con ciertas extensiones en casos de hijos prematuros o partos múltiples y, además, se introdujeron modificaciones en la sanción, de acuerdo con el tipo de contrato.

Recientemente, la Ley 1822 de 2017 extendió la licencia de maternidad a 18 semanas y puntualizó que el despido de la mujer gestante o lactante debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo. Igualmente, precisó algunas nociones en relación con el derecho a disfrutar del pago de la licencia de maternidad, pero mantuvo en esencia la regulación prevista anteriormente.

Por último, es pertinente resaltar que esta Corporación, en sede de control abstracto de constitucionalidad, ha proferido dos decisiones particularmente relevantes sobre esta materia.

Por una parte, mediante la sentencia C-470 de 1997, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad del artículo 239 del CST en el entendido de que 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 justa causa probada para el despido. Por otra, a través de la sentencia C-005 de 2017 se condicionó la constitucionalidad de los numerales 1º del artículo 239 y 1º del artículo 240 del CST. En este caso, se extendió la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel.

Como se evidenció a partir del anterior recuento normativo, la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras en estado de gestación es una respuesta a la discriminación histórica que han afrontado las mujeres en el ámbito laboral, quienes fueron y aún son despedidas por causa del embarazo. Así, en razón de la situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora –el despido en razón del embarazo, el fuero de maternidad se encamina a potenciar su estabilidad en el trabajo y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo.

Revisadas las presentes diligencias, observa este Despacho, que del material probatorio que aparece relacionado y anexo al expediente, se puede concluir efectivamente, que la accionante se encuentra en estado de embarazo de conformidad con la prueba allegada donde claramente se evidencia que, a la fecha de realizarse dicha prueba, contaba con aproximadamente dos meses de embarazo, concluyendo así, que su embarazo inició en el mes de noviembre de 2.022, que según el escrito de tutela, su contrato a término a fijo, concluyó el día 19 de diciembre de 2.022, de lo cual no se le realizaron los exámenes de su egreso, y teniendo en cuenta que iniciaba nuevo contrato laboral en el mes de enero del presente año, después de practicarle ciertos exámenes de rigor, verbalmente le anuncian que no le van a renovar su contrato para el presente año, así las cosas, la accionante presentó ante este Despacho judicial, acción constitucional, donde solicito, se tutelaran sus derechos fundamentales a la vida, Dignidad humana, igualdad, al trabajo, seguridad social, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por encontrarme en estado de embarazo, que se ordene a la accionada, su reintegro al cargo que desempeñaba en el mismo lugar de trabajo, para garantizar una estabilidad laboral para ella y el bienestar de su bebe, que se ordene a la accionada, que se abstenga de realizar actos de acoso en su contra una vez se produzca su reintegro y que Ordene a la empresa accionada UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA, se ABSTENGA de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca su reintegro.

De otra parte, se tiene que la empresa accionada UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA, pese a estar notificada en legal forma del auto admisorio de la presente acción de tutela, guardó silencio y no obra constancia por parte de ésta en donde se evidencie que efectivamente haya dado contestación a la presente acción constitucional.

Se puede concluir para el presente caso, que la accionante le fue terminado su relación contractual para el día 19 de diciembre de 2.022, siendo un contrato a término fijo en razón a que para la aducida fecha se encontraba pactada la culminación de sus actividades para el año 2.022, que si bien manifiesta la accionante que no sabía de su estado de embarazo y que al momento de ser llamada nuevamente por su empleador para firmar nuevo contrato para el presente año, después de realizados unos exámenes generales, entre ellos, la empresa accionada, simplemente le manifiesta que no le renuevan su contrato sin dar más explicaciones, pese a que su antigüedad con ellas, pasaba los dos años, que según la evidencia clínica donde se extrae que su embarazo inició el pasado mes de noviembre, fecha en la cual su contrato laboral estaba vigente, es claro que el mismo le fue terminado, aun encontrándose la accionante en estado de embarazo, que la accionada con el hecho de guardar silencio, se ha de presumir que se enteró primero del estado de embarazo de la aquí

accionante y que esta pudo ser la razón de no haberla contratado para el presente año, de lo cual se concluye que vulnero sus derechos fundamentales, además de lo anterior, con el precedente constitucional, la jurisprudencia es bastante amplia en determinar que la mujer estado de embarazo, es persona de especial protección, y que para el presente caso, la accionante es titular del derecho a la protección laboral reforzada derivada de la maternidad, pues este depende de que la mujer se encuentre en estado de gestación o en los tres meses posteriores al parto durante la vigencia del vínculo laboral, ahora bien, si la entidad accionada no conocía del embarazo de la actora al momento de la terminación del contrato, ha debido como mínimo otorgar las medidas protectoras descritas en la sentencia SU-070 de 2013 para aquellos casos en los cuales se demuestra que el empleador no tiene noticia del embarazo al momento del despido. Por tanto, es inaceptable que se haya omitido la aplicación del precedente constitucional, lo cual derivó en la desprotección de la tutelante.

Así las cosas, y por lo brevemente expuesto, dado que la accionante es titular de la protección derivada del fuero de maternidad, se ha de conceder, los derechos fundamentales a la vida, Dignidad humana, igualdad, al trabajo, seguridad social, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por su estado de embarazo, incoados por la señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, en consecuencia, dentro del término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente decisión, se ORDENA a la accionada empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA, reintegre a la señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, al cargo que venía desempeñando como operaria de aseo en el mismo sitio de trabajo, o en su defecto a uno de mejores condiciones al que desempeñaba al momento de la terminación del vínculo laboral, con un contrato que perdure durante toda el tiempo de gestación de la accionante y hasta cuando la misma, cumpla con el periodo de licencia de maternidad.

Asimismo, se ORDENA a la accionada, empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA, que en virtud al derecho fundamental a la seguridad social y en protección del que está por nacer, deberá cancelar lo respectivo a aportes a la seguridad social de la aquí accionante señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, desde el día 20 de diciembre 2.022 y hasta el día de su reintegro, teniendo en cuenta que al momento de iniciar nuevamente el vínculo laboral, los aportes a parafiscales se verán inmersos con la contratación.

Por último, se ORDENA la accionada ABSTENERSE de realizar actos de acoso laboral en contra de la accionante una vez sea reintegrada a su cargo.

Esta decisión se ha de notificar por el medio más eficaz, advirtiéndole a la accionante y al accionado, que la anterior decisión es susceptible de impugnación, de no ser así, se ha de remitir a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Promiscuo Municipal de Sibate Cundinamarca, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero. CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la vida, Dignidad humana, igualdad, al trabajo, seguridad social, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por su estado de embarazo, incoados por la señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, quien se identifica con la C.C. N° 1°072.188.421, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Segundo. ORDENAR a la accionada empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA, REINTEGRE a la señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, al cargo que venía desempeñando como operaria de aseo, con un contrato que perdure durante todo el tiempo de gestación de la accionante y hasta cuando la misma, cumpla con el periodo de licencia de maternidad, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Tercero. ORDENAR a la accionada, empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA, que en virtud al derecho fundamental a la seguridad social y en protección del que está por nacer, deberá cancelar lo respectivo a aportes a la seguridad social de la aquí accionante señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, desde el día 20 de diciembre 2.022 y hasta el

día de su reintegro, teniendo en cuenta que al momento de iniciar nuevamente el vínculo laboral, los aportes a parafiscales se verán inmersos con la contratación, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

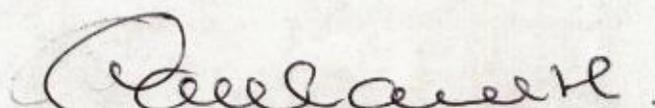
Cuarto. ORDENAR a la accionada, empresa UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA representada legalmente por CARLOS ANDRES DUARTE VALENZUELA, **ABSTENERSE** de realizar actos de acoso laboral en contra de la accionante señora YURANI ANDREA PINILLA RAMIREZ, una vez sea reintegrada a su cargo, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Quinto. Notifíquese la anterior decisión a la parte accionante y al accionado, mediante cualquier medio idóneo de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991 y Decreto 306 de 1992.

Sexto. La anterior decisión es susceptible de impugnación, de no ser impugnada, remítase a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

La Juez,



MARTHA ROCIO CHACON HERNÁNDEZ