

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO CUARENTA Y NUEVE PENAL DEL CIRCUITO
LEY 600 DE BOGOTA**
Carrera 28 A Nro. 18 A 67 Piso 5 Bloque E.
Complejo Judicial de Paloquemao
Telefax 601-3753827
Correo institucional: pcto49bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., veintiocho (28) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Resolver la impugnación interpuesta por la empresa accionada **CHEMONICS INTERNACIONAL INC SUCURSAL COLOMBIA**, contra el fallo de tutela proferido el 08 de noviembre de 2022, por el Juzgado 79 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, en la que figura como accionante **LUZ STELLA GALINDO CARVAJAL**, y en la que se vinculó de oficio al **MINISTERIO DE TRABAJO**.

SITUACIÓN FÁCTICA

1.- El juzgado de instancia, relató los hechos de la siguiente manera:

“El accionante solicita el amparo de sus prerrogativas constitucionales, al señalar como pretensión:

*«2.1 Que se AMPAREN mis derechos fundamentales al TRABAJO y consecuente con ello MI MÍNIMO VITAL, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, POR ENCONTRARME EN ESTADO DE EMBARAZO, así como EL DERECHO A MANTENER LA SEGURIDAD SOCIAL y cualquier otro derecho de rango Constitucional que se determine como vulnerado.
2.2 Consecuente con lo anterior se le ORDENE a CHEMONICS INTERNATIONAL INC. SUCURSAL COLOMBIA mantener mi permanencia en el cargo de Especialista de Capacitación, en la compañía, para el proyecto de Modelos Innovadores de Conservación (orden de trabajo emitida bajo el proyecto P&F-CLIN2) u otro proyecto de similar*

naturaleza que se desarrolle o se deba crear para que se me permita el ejercicio de mi derecho al trabajo y con ello se garantice mi mínimo vital, mientras se resuelve la eventual acción que presentaré en la jurisdicción ordinaria laboral por despido arbitrario e ilegal por parte de la sociedad accionada.»

“Como sustento de sus pedimentos, el demandante refiere en lo fundamental:

“I. Que el 3 de febrero de 2021, suscribió contrato a término fijo con la entidad accionada.

“II. Dicho vínculo se ha prorrogado a causa de diferentes «Otro sí», el último de estos, reseña como fecha de vencimiento el 19 de noviembre de 2022 y se suscribió el 18 de octubre que antecede.

“III. Destaca que pese a haber notificado de forma previa su situación de embarazo a la entidad demandada, la misma, le indicó que el contrato no iba a ser renovado.

“IV. Finalmente, destaca su situación personal, el hecho de ser madre cabeza de familia y destaca como la decisión de finiquitar el vínculo laboral transgrede sus garantías fundamentales...”

2.- La acción de tutela fue asignada por reparto mediante el aplicativo web el 21 de noviembre de 2022.

PROVIDENCIA IMPUGNADA:

Mediante fallo del 08 de noviembre de 2022, el Juzgado 79 Penal Municipal con Función de Control de Garantías, TUTELÓ los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de embarazo, derecho a la salud y mínimo vital, invocado por Luz Stella Galindo Carvajal.

Indicó que la ciudadana Luz Stella Galindo Carvajal, invoca el amparo de sus prerrogativas fundamentales al considerarlas vulneradas por la compañía Chemonics International Inc. Sucursal Colombia, al enterarla que no continuaría con el contrato laboral suscrito a término fijo, el cual, finiquitaría el 19 de noviembre de 2022, hecho constitutivo de un riesgo inminente sobre sus garantías pues pese a que la entidad accionada conoce su situación de gravidez, ha decidido desvincularla sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo, ni reparar en la especial protección que posee.

Los elementos allegados, dan cuenta que el 3 de febrero de 2021, se suscribió entre la accionante y la sociedad demandada «CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO PERSONAL DE DIRECCIÓN MANEJO Y CONFIANZA», el cual se prorrogó en diversas oportunidades, siendo suscrito el último “otro sí” -#4-, el 16 de septiembre de 2022,

acordando prorroga de vigencia hasta el 19 de noviembre de 2022, data en la que se le informó a la interesada que la Orden de Trabajo (CLIN2), terminaba en ese plazo.

El 1° de septiembre de 2022, en vigencia de la relación contractual, la accionante comunicó a la entidad empleadora, su estado de embarazo, asunto que oficializó con «INCAPACIDAD –por el diagnóstico «O200 Amenaza de Aborto», no obstante, el 18 de octubre de 2022, fue notificada de la comunicación, con el siguiente texto:

«La Orden de Trabajo Modelos Innovadores de Conservación (CLIN 2) emitida bajo el Proyecto Paramos y Bosque (P&B) implementado por CHEMONICS INTENACIONAL INC. SUCURSAL COLOMBIA (...) a la cual está usted vinculada finalizará en noviembre de 2022, y, por lo tanto, la materia de trabajo que dio origen a su vinculación a la Compañía se extinguirá. En ese sentido, Chemonics se permite notificarle su decisión de no prorrogar su contrato a término fijo, que vence el 19 de noviembre de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990. (...))»

Sostuvo que para terminar con una relación laboral de una persona en estado de gravidez, se requieren una serie de ritualidades o requisitos extra con el objetivo de determinar debidamente el motivo de tal ultimación, por manera que Chemonics International Inc. Sucursal Colombia, *previo a terminar el vínculo laboral, debió acudir al Ministerio del Trabajo y, una vez obtenido, el respectivo visto bueno por parte de dicha autoridad hubiere podido, efectuar el despido; sin embargo, en el expediente no obra elemento probatorio alguno que acredite tal situación, motivo que conlleva a la trasgresión de los derechos fundamentales de Galindo Carvajal, y, por consiguiente, la empresa debe continuar con el vínculo laboral, dado que los actos gestionados para la desvinculación por terminación del término pactado no se adecúan a derecho.*

En consecuencia, le ordenó a Chemonics International Inc. Sucursal Colombia, *se abstenga de desvincular laboralmente, despedir, terminar cualquier vínculo contractual y/o ultimar la relación de trabajo existente con la accionante en virtud de su estado de embarazo, y de terminar el objeto contractual que generó la vinculación, ubicarla en un puesto de igual o mejor categoría, en el cual no sean desmejoradas sus condiciones laborales, económicas y/o profesionales, hasta cuando se cumpla el término dispuesto en el Artículo 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, el período de embarazo y dieciocho (18) semanas posteriores al parto.*

DE LA IMPUGNACIÓN

La representante legal de CHEMONICS INTERNATIONAL INC. SUCURSAL COLOMBIA, solicitó se “REVOQUE en su integridad la Sentencia impugnada y, en su lugar, NIEGUE por improcedentes las pretensiones de la Accionante”

Adujo que Chemonics se desempeña en Colombia como contratista de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), entidad que financia la ejecución de proyectos de desarrollo y cooperación internacional en Colombia. En el marco de la implementación de los programas de desarrollo financiados por USAID, Chemonics debe garantizar el estricto cumplimiento a la ley federal estadounidense y la ley colombiana, toda vez que la Compañía administra recursos públicos provenientes de Estados Unidos. *Los proyectos tienen un término fijo, que no es susceptible de prórroga unilateral* y al que no pueden adicionarse recursos humanos distintos, a los que inicialmente han sido financiados por la USAID

La primera instancia no analizó los argumentos presentados por Chemonics e interpretó erradamente que el motivo de la terminación del contrato de la señora Luz Stella Galindo Carvajal se produjo por razón de su embarazo, cuando este realmente se debe a que la Orden de Tarea: *“Modelos Innovadores de Conservación” en Páramos y Bosques (CLIN 2), para el cual fue contratada la señora Galindo, dejará de existir en Colombia a partir de noviembre de 2022, extinguiendo de esta forma el objeto que dio origen a la contratación de la Accionante* y, esto implica que los recursos destinados por la USAID para el pago de prestaciones sociales y salarios de los trabajadores vinculados al proyecto se agoten, situación que tiene relación directa con el caso de la señora Galindo.

Resaltó que la accionante a sabiendas de la finalización de la Orden de Tarea *“Modelos Innovadores de Conservación” en Páramos y Bosques (CLIN 2)*, omitió deliberadamente postularse a las ofertas laborales que la Compañía le dio a conocer para garantizarle los derechos que hoy alega como vulnerados. En consecuencia, resulta injusto y desproporcionado imponer a Chemonics la carga de mantener vigente un contrato de trabajo a término fijo, a pesar de haber desaparecido su objeto. De igual manera, en búsqueda del bienestar y estabilidad de la Accionante, y atendiendo las normas establecidas en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia para casos similares, la Compañía ofreció una suma que supera los veinte millones de pesos (COP \$20.000.000), para el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social por la duración completa de su embarazo que se estima en 5.5 meses y una bonificación de treinta (30) días adicionales de salario, con el fin de ayudar a cubrir todas las necesidades que la accionante pueda tener debido a su estado de embarazo y pueda acceder con normalidad a la licencia de maternidad, valor que la señora Galindo rechazó voluntariamente.

La extinción del asunto que dio lugar al contrato de trabajo de la actora es una causa legal y un criterio objetivo para notificar la terminación de su contrato de trabajo, según lo establece el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto como se demostró que el objeto del contrato desaparece se vislumbra entonces que el único motivo por el cual se terminó el contrato de la accionante fue porque la Orden de Tarea *“Modelos Innovadores de Conservación” en Páramos y Bosques (CLIN 2)* que hace parte del proyecto para el cual fue contratada la señora Galindo culminará en noviembre de 2022, lo que demuestra que la decisión fue plenamente objetiva y no se debe al embarazo de la accionante, siendo claro que

Chemonics brindó la posibilidad a la actora de: (i) Aplicar a ofertas laborales de la misma Compañía y vincularse en otro proyecto, (ii) Cumplió oportunamente y de buena fe con las obligaciones que emanaban del contrato de trabajo y (iii) Debido a su estado de embarazo y en aras de ofrecer una alternativa para que solventara los gastos correspondientes al periodo de gestación y accediera al reconocimiento de la licencia de maternidad, se propuso una suma que supera los veinte millones de pesos (COP \$20.000.000), que contempla el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social por la duración completa de su embarazo y una bonificación de 30 días adicionales de salario, con el fin de ayudar a cubrir todas las necesidades que la Accionante pueda tener debido a su estado de embarazo y acceda con normalidad a una licencia de maternidad, ofrecimiento que la señora Galindo voluntariamente rechazó.

CONSIDERACIONES

➤ PROBLEMA JURÍDICO

Verificar si la empresa accionada puede terminar el contrato de trabajo de una empleada, pese a que se encuentra en estado de embarazo.

➤ DE LA VIABILIDAD DE LA PROTECCION DEL FUERO MATERNO POR MEDIO DE LA ACCION DE TUTELA

En principio se debe decir que la CORTE CONSTITUCIONAL ha sostenido que la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria, que por regla general (de conformidad con el inciso 3° del artículo 86 superior y el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991), solo procede cuando: 1) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial; 2) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales; o 3) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable¹.

Empero, esa Corporación de manera excepcional ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, que le impida la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna, entendiendo que la situación particular que rodea al peticionario imposibilite que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias,

¹ Sentencia T-080 de 2018. Define el perjuicio irremediable bajo los supuestos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad.

requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra²³.

➤ **DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA.**

El artículo 53⁴ de la Constitución Política admite como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Esta garantía constitucional se refuerza, además, ante circunstancias o condiciones que mengüen la capacidad laboral del trabajador⁵.

La jurisprudencia de la máxima Corporación Constitucional ha indicado desde sus inicios que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad⁶.

La titularidad del derecho se ha definido de la siguiente manera: **(i) mujeres embarazadas⁷**;

² Ver entre otras, las sentencias T-576 de 1998 (MP Alejandro Martínez Caballero); T-530 de 2005 (MP Manuel José Cepeda Espinosa);

³ de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño); T-661 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis) T-575 de 2008 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla, AV Clara Inés Vargas); T-125 de 2009 (MP Humberto Sierra Porto); T-775 de 2011 (MP Gabriel Eduardo Mendoza); T-447 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas); T-521 de 2016 (MP Alejandro Linares, AV Gabriel Eduardo Mendoza y Gloria Ortiz Delgado).

⁴ “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

⁵ Protección que no solo ha sido por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.

⁶ Ver las sentencias T-427 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); T-441 de 1993 (MP José Gregorio Hernández Galindo); T-576 de 1998 (MP Alejandro Martínez Caballero) y T-826 de 1999 (MP José Gregorio Hernández) entre otras.

⁷ Ver entre otras, las sentencias T-141 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa); T-568 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-119 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-426 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero); T-961 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett); T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda); T-898A de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-699 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza); T-1097 de 2012 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. AV. SV. Mauricio González Cuervo).

(ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud⁸; (iii) aforados sindicales⁹; y (iv) madres cabeza de familia¹⁰. Esta protección especial aplica al trabajo en general, “*en todas sus formas*”¹¹.

Así, quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. “*El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54)*”¹².

En la sentencia **T-077 de 2014**,¹³ la CORTE CONSTITUCIONAL, dijo lo siguiente:

“... (i) *La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección*¹⁴, *atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

(ii) “*El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.*

(iii) “*Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras,*

⁸ Ver entre otras las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-351 de 2003 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-962 de 2008 (MP. Jaime Araújo Rentería); T-002 de 2011 (MP. Mauricio González Cuervo); T-901 de 2013 (MP. María Victoria Calle); T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

⁹ Ver entre otras las Sentencias T-029 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-323 de 2005 (MP. Humberto Sierra Porto); T-249 de 2008 (MP. Jaime Córdoba Triviño); T-043 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla. AV. Humberto Sierra Porto); T-220 de 2012 (MP. Mauricio González Cuervo); T-123 de 2016 (MP. Luis Ernesto Vargas. SV. Luis Guillermo Guerrero).

¹⁰ Ver entre otras las sentencias T-792 de 2004 (MP Jaime Araújo Rentería); T-182 de 2005 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-593 de 2006 (MP. Clara Inés Vargas); T-384 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda); T-992 de 2012 (MP. María Victoria Calle); T-326 de 2014 (MP. María Victoria Calle).

¹¹ Sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle).

¹² Ídem.

¹³ M.P. Mauricio González Cuervo. El fallo reiteró la Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) en la cual se fijó el alcance de esta protección.

¹⁴ Sentencia T-576 de 1998 (MP Alejandro Martínez Caballero).

debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral¹⁵ ”¹⁶.

Así mismo, la sentencia **T-589 de 2017**¹⁷ indicó que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada impone al empleador la obligación de respetar el procedimiento preestablecido para terminar el contrato de trabajo de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y que *“si el empleador omite dicho procedimiento recae sobre él una presunción de despido sin justa causa y por ende discriminatorio”*.

La sentencia T-029 de 2016, aborda el derecho a ser reubicado laboralmente, para lo cual recuerda que esa Corporación exige el cumplimiento de tres aspectos determinantes que se encuentran relacionados entre sí: *“1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”*¹⁸.

Siguiendo estos preceptos constitucionales, la sentencia **T-201 de 2018**,¹⁹ reafirmó que los motivos que lleven a la terminación de una relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo *“cuando se trate de asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”*²⁰, en cumplimiento de las obligaciones internacionales²¹, constitucionales²² y legales³⁰ que tiene el Estado Colombiano en materia laboral, con el fin de forjar *“relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”*²².

En esta sentencia se aclara que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de

¹⁵ Sentencia T-826 de 1999 (MP José Gregorio Hernández).

¹⁶ Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio González Cuervo).

¹⁷ M.P. Alberto Rojas Ríos.

¹⁸ Sentencia T-057 de 2016.

¹⁹ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²⁰ Ley 1610 de 2013. Artículo 1. *“Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

²¹ Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley

²² de 1967 *“por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961).”*

su cargo. *“Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado²³. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores”.*

Expuesto lo anterior, es dable concluir, siguiendo la consistente jurisprudencia constitucional que (i) cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre; (ii) pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997²⁴. Ello, respeto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación.

En cuanto al contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía, la Corte Constitucional, en la Sentencia SU 075 de 2018, dijo lo siguiente:

*“De conformidad con lo expuesto en el acápite precedente, desde 1938 se han previsto medidas encaminadas a la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras, las cuales han derivado en un **fuero de maternidad** (concepto que, por supuesto, incluye al fuero de lactancia) cuyo grado de protección se ha incrementado progresivamente, en cumplimiento de los mandatos de la Constitución Política. Así, el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el mandato de igualdad y la especial protección a la mujer embarazada de los cuales se deriva el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.*

“En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

“(i) El numeral 1° 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”;

²³ Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²⁴ Ver entre otras, las sentencias T-125 de 2009 (M.P. Humberto Sierra Porto), T-233 de 2010 (M.P. María Victoria Calle), T-375 de 2011 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt), T-651 de 2012 (Jorge Iván Palacio), T-691 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas), T-394 de 2014 (M.P. Alberto Rojas Ríos), T-106 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz), T-305 de 2018 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger).

“(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 CST²⁵.

*“(iii) El numeral 2° 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 trabajo²⁶.*

“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)²⁷.

*“Ahora bien, como se expuso anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad del contrato es uno de los factores que determina el **alcance de la***

²⁵ Dicha disposición añade que, “antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes”.

²⁶ Dicha indemnización corresponde a “60 días de trabajo”.

²⁷ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. SL7363-2017. Rad. 45297; Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. SL4280-2017. Rad. 49165.

protección a la cual tienen derecho las trabajadoras que son desvinculadas en estado de embarazo. Por tanto, en el siguiente acápite la Sala procederá a presentar cada uno de los escenarios establecidos en la Sentencia SU-070 de 2013²⁸

2.1.1.1. “Contrato de trabajo a término fijo

De acuerdo con la **Sentencia SU-070 de 2013**, pueden configurarse los siguientes escenarios:

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

*“*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.*

“*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

Se concluye entonces que:

1°. **Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, por tanto, se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.**

2°. **Las trabajadoras que sean despedidas dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto, sin autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO (INSPECTOR DEL TRABAJO) tienen derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo, ya que ese despido por disposición legal se considera nulo.**

➤ DEL CASO CONCRETO:

²⁸ Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada. En el acápite siguiente se transcribirán varias consideraciones de dicha providencia con el propósito de exponer con la mayor precisión posible las reglas jurisprudenciales establecidas en dicha providencia.

Se encuentra probado en el expediente que la señora **GALINDO CARVAJAL** se vinculó laboralmente con la empresa CHEMONICS INTERNATIONAL INC. SUCURSAL COLOMBIA, mediante contrato de trabajo a término fijo desde 04 de febrero de 2021 hasta el 03 de enero de 2022, para desempeñar el cargo de Especialista de Capacitación, asignada al proyecto de “Modelos Innovadores de Conservación CLIN 2” emitida bajo proyecto Páramos y Bosques (P&B), el cual tuvo varias prorrogas siendo la última, la suscrita el 16 de septiembre de 2022, por un período que culminaba el 19 de noviembre de 2022, fecha para la cual la empleadora ya tenía conocimiento del estado de embarazo de la empleada, sin embargo, el 18 de octubre de 2022, le fue notificado por escrito, la terminación del contrato, por la extinción de la materia del contrato, a partir de la fecha indicada, esto es 19 de noviembre de 2022, sin que se haya probado por parte de la entidad demandada, la solicitud y expedición de autorización por parte del inspector de trabajo para el despido de la señora Galindo, **POR SU CONDICIÓN DE PERSONA PROTEGIDA**, debido a su estado de gravidez.

En ese orden de ideas, no es que se haya obviado por el juez de instancia el análisis del causal probatorio, sino que la conclusión a la que se arribó, fue precisamente por la omisión legal, en que incurrió la empresa, como quiera que cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, **tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa y en esa medida se presume 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.**

En consecuencia, como al momento de la terminación del contrato de trabajo la accionante estaba protegida por el fuero materno, le era exigible al empleador **sin excepción alguna de conformidad con el precedente constitucional citado, acudir antes del vencimiento del plazo pactado, ante el inspector del trabajo para que dicha autoridad determinara si subsistían o no las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral**, por manera que acertó el juzgado de primera instancia en la decisión que adoptó, sin que le corresponda al juez de tutela analizar los motivos del despido, ya que eso es de competencia del inspector de trabajo de manera privativa.

Corolario de lo anterior, se confirmará integralmente el fallo impugnado.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito Ley 600 de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. - CONFIRMAR integralmente el fallo recurrido.

SEGUNDO.- ORDENAR remitir al juzgado de primera instancia este fallo, al email j79pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co, para su conocimiento,

TERCERO. - ORDENAR NOTIFICAR esta providencia de acuerdo con lo previsto en el artículo 5° del Decreto 306 de 1992 y remitirla a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, vía correo electrónico.

ACTORA: sarisofa@hotmail.com

CHIMONICS INTERNACIONAL: dgrigoriev@chemonics.com

MINTRABAJO: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



**JUAN PABLO LOZANO ROJAS
JUEZ**