



SALA DE CASACIÓN PENAL

TUTELA

REPORTE DE CONSULTA

CRITERIOS DE BÚSQUEDA

FECHA DE CONSULTA: Jueves 23 de Noviembre de 2017

TOTAL RESULTADOS ENCONTRADOS : 1

RESULTADOS SELECCIONADOS : 1

RELEVANTE	
SALA DE CASACIÓN PENAL - SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS	
ID	: 250149
M. PONENTE	: FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO
NÚMERO DE PROCESO	: T 71185
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: STP038-2014
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Penal de Medellín
CLASE DE ACTUACIÓN	: ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 16/01/2014
DECISIÓN	: CONFIRMA CONCEDE TUTELA
ACCIONADO	: Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín
ACCIONANTE	: doctor JAIME JARAMILLO JARAMILLO, Director Ejecutivo de Administración Judicial, Seccional Antioquia
ACTA n.º	: 005

TEMA: DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad - Protección a la maternidad en

cualquier modalidad de vinculación laboral incluso si su desvinculación obedece a la reincorporación del titular del cargo

Tesis:

«Es indiscutible que la demanda de tutela presentada por la señora NATALIA MARÍA VILLEGAS MARÍN está orientada a conseguir que se ordene a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Antioquia, realice el pago de aportes a la EPS, sin perjuicio de las demás prestaciones sociales.

4. El artículo 43 de la Constitución Política, establece que: “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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada...”; disposición constitucional que se debe armonizar con el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conjunto normativo que fundamentó el desarrollo jurisprudencial del denominado fuero de maternidad - estabilidad laboral reforzada- según el cual no puede ser separada de su cargo, o ser sometida a cualquier forma de discriminación en el empleo, por razón de su estado de gravidez.

5. En el asunto objeto de estudio se demostró que la accionante se encontraba en estado de gravidez al momento de ser retirada del cargo de Auxiliar Judicial Grado I, que desempeñaba en el despacho del doctor ORLANDO GALLO ISAZA, Magistrado de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, y que dicha situación no era ajena al conocimiento de la autoridad demandada, Dirección Seccional de Administración Judicial de Medellín, por lo que el amparo resulta procedente como lo coligió con acierto el a quo, pues la estabilidad reforzada en el empleo que ostentan las mujeres embarazadas impide que sean despedidas en cualquier modalidad de vínculo laboral, incluso, si la terminación del vínculo obedece a la reincorporación del servidor titular del cargo, como acontece en este evento. »

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad en la Rama Judicial (c. j)

Tesis:

«Frente al tema de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo que prestan sus servicios en la Rama Judicial, ha señalado el alto Tribunal constitucional:

“la jurisprudencia constitucional no ha efectuado ninguna diferenciación en cuanto al tipo de nombramiento. En consecuencia, no existe argumento constitucional válido para restringir ese derecho a las servidoras que se encuentren ejerciendo funciones en un cargo en provisionalidad.

Esta corporación en sentencia T-885 de octubre 2 de 2003, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, para el caso de una funcionaria judicial que había sido desvinculada de su cargo como consecuencia de la supresión de varios empleos, estimó que la protección de la mujer embarazada para no ser despedida de su trabajo, debe ser igualmente aplicable para las funcionarias de la rama judicial; así, en aquella oportunidad, para solucionar el planteamiento de qué sucede cuando se trata de una servidora pública, cuyo cargo corresponde a uno de carrera y está siendo desempeñado en provisionalidad por una empleada en estado de embarazo, resolvió que se trata de un principio constitucional, y que por tanto, o es posible privarla de esa garantía. Posteriormente, en sentencia T-245 de marzo 30 de 2007, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto, se analizó la situación de una servidora judicial que se encontraba en ejercicio de funciones en provisionalidad, mientras que el funcionario titular se encontraba disfrutando de una licencia no remunerada, siendo desvinculada a pesar de su estado de embarazo, luego de la reincorporación del titular al cargo. En esa ocasión se explicó que cuando se encuentren en conflicto los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y la del funcionario nombrado en propiedad, el juez constitucional “está llamado a decidir el sentido de las controversias que se le planteen consultando, en primer lugar, el principio de interpretación armónica del texto constitucional, según el cual debe preferirse aquella solución que brinde la más amplia protección de los derechos en conflicto, lo cual supone, a su vez, la existencia de la más alta forma de armonía entre éstos... Este principio de interpretación impone al juez de tutela el deber de proteger, dentro del mayor margen posible, los dos derechos que se contraponen. En tal sentido, dado que ambas posiciones son amparadas por el ordenamiento constitucional, el juez debe acoger la solución que mejor las armonice y, así, evitar decisiones que impliquen el desconocimiento absoluto de alguno de los dos derechos”. Por ende, en esa providencia se ordenó a la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial, (i) cancelar el valor correspondiente a los salarios dejados de percibir por la demandante durante los meses que no trabajó, desde su retiro “hasta cuando el parto se produjo y tres meses más”, y (ii) pagar los aportes a la EPS a la cual estaba afiliada la peticionaria, desde el momento de su retiro hasta que el menor cumpliera un año de edad, con el fin de que tanto la madre como el niño pudieran tener acceso al Plan Obligatorio de Salud...

6.5. Ahora bien, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez que preste sus servicios en la Rama Judicial, es necesario reiterar que la provisionalidad en el cargo no conlleva negar la referida garantía constitucional, puesto que tal protección se genera con independencia de la clase de nombramiento en que se encuentre la empleada. (destacado)”

6. Al respecto, también vale la pena reseñar la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha desarrollado en relación con la especial protección que recibe la mujer durante los periodos de gestación y de lactancia y que unificó en reciente precedente, pues debido a las particulares condiciones en que se encuentra en estas etapas, puede ser objeto de discriminación y, en consecuencia, de violaciones no solamente de sus derechos fundamentales sino también de los de la criatura que está por nacer; protección que la jurisprudencia ha denominado “fuero de maternidad” que además de estar expresamente consagrado en la Carta Política y las demás disposiciones que la desarrollan, también encuentra respaldo en tratados internacionales. En efecto, en la sentencia SU-070 de 2013 el Tribunal Constitucional, enfatizó:

“Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad; (ii) si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia”. (destacado).,

7. Lo anterior, en consonancia con lo establecido en punto de la maternidad y los derechos de la mujer, específicamente en la sentencia T-217 de 2006 que recordó la C-470 de 1997, así:

“Ese deber de protección a la mujer, adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral como quiera que debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en ese ámbito. Por esa razón, la Constitución y los convenios internacionales de derechos

humanos ordenan un especial cuidado a la mujer y a la maternidad en el plano laboral.

En efecto, el artículo 53 de la Constitución Política señala los principios mínimos que se deben aplicar en todas las esferas del derecho laboral y establece que debe otorgarse una protección especial a la mujer y a la maternidad. Así mismo, son numerosos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales (C.P., Art. 93) y que determinan ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre en el ámbito laboral.

De manera pues que, la protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, que puede asimilarse a un verdadero "fuero de maternidad", que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, como por ejemplo el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza normativa cuando se trata de mujeres en estado de embarazo, al punto que no se habla simplemente de una garantía a la estabilidad en el empleo sino que ha adquirido la categoría de derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada" que se fundamenta especialmente en la necesidad de erradicar "una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual que ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada".

Recapitulando, la Constitución Política y los instrumentos internacionales le confieren a la mujer una estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y durante un período razonable posterior al parto, que debe ser eficaz, es decir, que se proyecte en las normas legales. Por ello, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo "no confiere eficacia al despido efectuado sin la correspondiente autorización previa, sino que es una sanción suplementaria debido al incumplimiento patronal de la prohibición de despedir a una mujer por

razones

de

maternidad.

En conclusión, considerando los mandatos constitucionales sobre el derecho a la igualdad (C.P., Art. 13) y a la protección a la maternidad en el ámbito laboral (C.P., Arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente.

En otras palabras, para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener previamente la autorización del funcionario del trabajo, para poder terminar el contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.

Con esta interpretación, la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997, amplió el marco de acción de la regla del ordinal segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual ciertos despidos no producen efectos, a fin de proteger precisamente la maternidad. De manera pues que, el reintegro es simplemente una consecuencia de la ineficacia del despido de la mujer embarazada, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley (...).”
».

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad: Extensión a cualquier modalidad de relación laboral o de prestación (variación de criterio)

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad: Opera con independencia de que la terminación del vínculo se justifique en una causa objetiva (variación de criterio)

Tesis:

«Es del caso aclarar, que esta es la posición que se viene asumiendo desde la decisión calendada 3 de octubre de 2013, radicado 69564, tras reflexionar de forma más profunda y detallada en torno al problema jurídico planteado por vía de tutela en casos como el aquí debatido; en consecuencia, se varió el criterio que venía avalando en las decisiones 65278 y 68726 del 27 de febrero y 22 de agosto de 2013, respectivamente y, en su lugar, en armonía con lo expuesto por la Corte Constitucional, declarará que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende a cualquier modalidad de relación laboral o de prestación y opera con independencia de que la terminación del vínculo se justifique en una

causa objetiva, de cara a las garantías establecidas en los artículos 53 y 43 de la Constitución Política, según los cuales debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad.
»

CONSIDERACIONES: 1. De conformidad con la preceptiva del artículo 1º, numeral 2º del Decreto 1382 del 12 de julio de 2000, es competente esta Sala para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta porque la decisión fue proferida por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, de la cual es su superior funcional.

2. El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial, o existiendo, cuando la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio irremediable.

3. Es indiscutible que la demanda de tutela presentada por la señora NATALIA MARÍA VILLEGAS MARÍN está orientada a conseguir que se ordene a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Antioquia, realice el pago de aportes a la EPS, sin perjuicio de las demás prestaciones sociales.

4. El artículo 43 de la Constitución Política, establece que: “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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada...”; disposición constitucional que se debe armonizar con el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conjunto normativo que fundamentó el desarrollo jurisprudencial del denominado fuero de maternidad - estabilidad laboral reforzada- según el cual no puede ser separada de su cargo, o ser sometida a cualquier forma de discriminación en el empleo, por razón de su estado de gravidez.

5. En el asunto objeto de estudio se demostró que la accionante se encontraba en estado de gravidez al momento de ser retirada del cargo de Auxiliar Judicial Grado I, que desempeñaba en el despacho del doctor

ORLANDO GALLO ISAZA, Magistrado de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, y que dicha situación no era ajena al conocimiento de la autoridad demandada, Dirección Seccional de Administración Judicial de Medellín, por lo que el amparo resulta procedente como lo coligió con acierto el a quo, pues la estabilidad reforzada en el empleo que ostentan las mujeres embarazadas impide que sean despedidas en cualquier modalidad de vínculo laboral, incluso, si la terminación del vínculo obedece a la reincorporación del servidor titular del cargo, como acontece en este evento.

Frente al tema de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo que prestan sus servicios en la Rama Judicial, ha señalado el alto Tribunal constitucional:

“la jurisprudencia constitucional no ha efectuado ninguna diferenciación en cuanto al tipo de nombramiento. En consecuencia, no existe argumento constitucional válido para restringir ese derecho a las servidoras que se encuentren ejerciendo funciones en un cargo en provisionalidad.

Esta corporación en sentencia T-885 de octubre 2 de 2003, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, para el caso de una funcionaria judicial que había sido desvinculada de su cargo como consecuencia de la supresión de varios empleos, estimó que la protección de la mujer embarazada para no ser despedida de su trabajo, debe ser igualmente aplicable para las funcionarias de la rama judicial; así, en aquella oportunidad, para solucionar el planteamiento de qué sucede cuando se trata de una servidora pública, cuyo cargo corresponde a uno de carrera y está siendo desempeñado en provisionalidad por una empleada en estado de embarazo, resolvió que se trata de un principio constitucional, y que por tanto, o es posible privarla de esa garantía. Posteriormente, en sentencia T-245 de marzo 30 de 2007, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto, se analizó la situación de una servidora judicial que se encontraba en ejercicio de funciones en provisionalidad, mientras que el funcionario titular se encontraba disfrutando de una licencia no remunerada, siendo desvinculada a pesar de su estado de embarazo, luego de la reincorporación del titular al cargo. En esa ocasión se explicó que cuando se encuentren en conflicto los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y la del funcionario nombrado en propiedad, el juez constitucional “está llamado a decidir el sentido de las controversias que se le planteen consultando, en primer lugar, el principio de interpretación armónica del texto constitucional, según el cual debe preferirse aquella solución que brinde la más amplia protección de los derechos en conflicto, lo cual supone, a su vez, la existencia de la más alta forma de armonía entre

éstos... Este principio de interpretación impone al juez de tutela el deber de proteger, dentro del mayor margen posible, los dos derechos que se contraponen. En tal sentido, dado que ambas posiciones son amparadas por el ordenamiento constitucional, el juez debe acoger la solución que mejor las armonice y, así, evitar decisiones que impliquen el desconocimiento absoluto de alguno de los dos derechos". Por ende, en esa providencia se ordenó a la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial, (i) cancelar el valor correspondiente a los salarios dejados de percibir por la demandante durante los meses que no trabajó, desde su retiro "hasta cuando el parto se produjo y tres meses más", y (ii) pagar los aportes a la EPS a la cual estaba afiliada la peticionaria, desde el momento de su retiro hasta que el menor cumpliera un año de edad, con el fin de que tanto la madre como el niño pudieran tener acceso al Plan Obligatorio de Salud...

6.5. Ahora bien, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez que preste sus servicios en la Rama Judicial, es necesario reiterar que la provisionalidad en el cargo no conlleva negar la referida garantía constitucional, puesto que tal protección se genera con independencia de la clase de nombramiento en que se encuentre la empleada. (destacado)"

6. Al respecto, también vale la pena reseñar la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha desarrollado en relación con la especial protección que recibe la mujer durante los periodos de gestación y de lactancia y que unificó en reciente precedente, pues debido a las particulares condiciones en que se encuentra en estas etapas, puede ser objeto de discriminación y, en consecuencia, de violaciones no solamente de sus derechos fundamentales sino también de los de la criatura que está por nacer; protección que la jurisprudencia ha denominado "fuero de maternidad" que además de estar expresamente consagrado en la Carta Política y las demás disposiciones que la desarrollan, también encuentra respaldo en tratados internacionales. En efecto, en la sentencia SU-070 de 2013 el Tribunal Constitucional, enfatizó:

"Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad; (ii) si hubo

supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia". (destacado).,

7. Lo anterior, en consonancia con lo establecido en punto de la maternidad y los derechos de la mujer, específicamente en la sentencia T-217 de 2006 que remembró la C-470 de 1997, así:

"Ese deber de protección a la mujer, adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral como quiera que debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en ese ámbito. Por esa razón, la Constitución y los convenios internacionales de derechos humanos ordenan un especial cuidado a la mujer y a la maternidad en el plano laboral.

En efecto, el artículo 53 de la Constitución Política señala los principios mínimos que se deben aplicar en todas las esferas del derecho laboral y establece que debe otorgarse una protección especial a la mujer y a la maternidad. Así mismo, son numerosos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales (C.P., Art. 93) y que determinan ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre en el ámbito laboral.

De manera pues que, la protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, que puede asimilarse a un verdadero "fuero de maternidad", que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, como por ejemplo el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza normativa cuando se trata de mujeres en estado de embarazo, al punto que no se habla simplemente de una garantía a la estabilidad en el empleo sino que ha adquirido la categoría de derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada" que se fundamenta especialmente en la necesidad de erradicar "una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual que ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los

eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada” .

Recapitulando, la Constitución Política y los instrumentos internacionales le confieren a la mujer una estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y durante un período razonable posterior al parto, que debe ser eficaz, es decir, que se proyecte en las normas legales. Por ello, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo “no confiere eficacia al despido efectuado sin la correspondiente autorización previa, sino que es una sanción suplementaria debido al incumplimiento patronal de la prohibición de despedir a una mujer por razones de maternidad.

En conclusión, considerando los mandatos constitucionales sobre el derecho a la igualdad (C.P., Art. 13) y a la protección a la maternidad en el ámbito laboral (C.P., Arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente.

En otras palabras, para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener previamente la autorización del funcionario del trabajo, para poder terminar el contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.

Con esta interpretación, la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997, amplió el marco de acción de la regla del ordinal segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual ciertos despidos no producen efectos, a fin de proteger precisamente la maternidad. De manera pues que, el reintegro es simplemente una consecuencia de la ineficacia del despido de la mujer embarazada, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley (...).”.

8. En esas condiciones dado que la orden de tutela garantiza la protección especial que debe recibir la mujer en estado de embarazo, la Sala impartirá confirmación al fallo de primer grado.

Es del caso aclarar, que esta es la posición que se viene asumiendo desde la decisión calendada 3 de octubre de 2013, radicado 69564, tras reflexionar de forma más profunda y detallada en torno al problema jurídico planteado por vía de tutela en casos como el aquí debatido; en

consecuencia, se varió el criterio que venía avalando en las decisiones 65278 y 68726 del 27 de febrero y 22 de agosto de 2013, respectivamente y, en su lugar, en armonía con lo expuesto por la Corte Constitucional, declarará que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende a cualquier modalidad de relación laboral o de prestación y opera con independencia de que la terminación del vínculo se justifique en una causa objetiva, de cara a las garantías establecidas en los artículos 53 y 43 de la Constitución Política, según los cuales debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad.

Las razones anteriores, como ya se anticipó, se constituyen en argumento suficiente para que la Sala proceda a confirmar el fallo de primera instancia.

JURISPRUDENCIA RELACIONADA: Rad: CC T-245/2007 Rad: CC T-894/2011 Rad: SU-070/2013 Rad: C-470/1997 Rad: T-217/2006 Rad: T-568/1996

PARTE RESOLUTIVA: 1. CONFIRMAR la decisión recurrida. Y,
2. REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión de esta decisión.

CATEGORÍA: Derechos de las mujeres al trabajo, derechos laborales y a la seguridad social
