

Sentencia T-1210/05

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Carácter fundamental

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Procedencia de la acción de tutela para su amparo

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO

Cuando a la mujer embarazada se le da por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin argumentos distintos al del vencimiento del término, se presume que hay despido discriminatorio en razón del embarazo, y por tanto, deben preservársele las garantías constitucionales especialmente instituidas para proteger el estado de gravidez y de lactancia, ya que el empleador que obra en ese sentido, vulnera derechos fundamentales a la madre y al menor; y en esas circunstancias, la acción de tutela resulta ser mecanismo idóneo de protección. De allí, que el juez constitucional deba verificar sobre la situación concreta, la posible relación de causalidad entre el despido y estado de gravidez de la trabajadora, labor que podrá realizar a través de la confrontación de los elementos fácticos frente a los presupuestos que en la actividad interpretativa constitucional se han establecido para el efecto.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Corresponde al empleador demostrar que la causal de terminación del contrato no fue el embarazo

Referencia: expediente T-1141266

Acción de tutela instaurada por Luz Janneth Yepes Saldarriaga, contra, Contactos Eficaces S.A.

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de noviembre de dos mil cinco (2005).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Alfredo Beltrán Sierra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Décimo Noveno Civil Municipal de Medellín y Primero Civil del Circuito de la misma ciudad, en el trámite de la acción de tutela instaurada por Luz Janneth Yepes Saldarriaga, contra, Contactos Eficaces S.A.

I. ANTECEDENTES.

La señora Luz Janneth Yepes Saldarriaga, interpuso acción de tutela contra, Contactos Eficaces S.A., por considerar que la accionada al no haber prorrogado su contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado para el mismo, cuando ella se encontraba en estado de gravidez, vulneró sus derechos fundamentales a la vida digna y a tener una familia. Su solicitud de amparo

tiene como fundamentos los siguientes,

1. - Hechos y Pretensiones.

En el escrito respectivo, indica la peticionaria que en el mes de septiembre de 2004, firmó con la empresa Contactos Eficaces S.A., dedicada al manejo de cartera de otras empresas, un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses que vencerían el 02 de marzo de 2005, para desarrollar las labores de auxiliar de cartera con un sueldo básico de un salario mínimo, más comisiones.

Manifiesta que para el momento de interposición de la tutela, 14 de marzo de 2005, tenía 6 meses de embarazo; y asegura, que el 23 de noviembre de 2004 comunicó oportunamente su estado a la gerente de la empresa Nydia Quiñónez Medina, quien le manifestó, que no había ningún problema y que no era necesario que entregara la prueba de gestación a la encargada de la nómina, porque con que ella lo supiera era suficiente. Dice que no obstante haber dado aviso de su embarazo, al vencimiento del término su contrato no fue prorrogado, lo que supone ocurrió por su estado de gravidez, ya que las labores que venía realizando fueron encargadas a otra persona y no se le vinculó a ninguna de las muchas funciones o actividades de la empresa, que estaba en capacidad desarrollar.

Aduce que es soltera, que en la actualidad no convive con persona alguna y que por la omisión de la accionada, carece tanto de mecanismos de protección en materia de seguridad social como de recursos económicos para solventar las necesidades propias de su estado, con lo que se vulneran sus derechos fundamentales a la vida digna y a tener una familia, por lo que considera procedente esta acción para que se tutelen los mencionados derechos de manera eficaz y oportuna, ordenándole a la empresa en mención que la reintegre de inmediato a su trabajo, le cancele los salarios dejados de pagar durante su desvinculación y como trabajadora, la reafilie a los sistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales.

2.- Actuación procesal.

2.1. El Juez 19 Civil Municipal de Medellín al admitir el trámite, requiere a la accionante para que amplíe los hechos en que fundamenta la demanda, para lo cual, ésta rinde declaración bajo juramento[1] en la que en términos generales ratifica los anteriores fundamentos, precisando que al 2 de septiembre de 2004, fecha de su ingreso a laborar, no estaba embarazada; que conoció de su estado el 21 de noviembre de 2004 y lo comunicó a la gerente el 23 del mismo mes; que la seguridad social se le terminaba el 2 de abril de 2005 y agrega que con su sueldo se sostenía ella y le colaboraba a su señora madre que es viuda y no cuenta con ninguna otra renta para su subsistencia; adicionalmente, invoca como vulnerados los derechos al trabajo, a la maternidad y a la seguridad social.

2.2.- Respuesta de la accionada[2].

Por intermedio de apoderado, la empresa Contactos Eficaces S.A., en relación con los hechos denunciados, confirma que es cierto que la demandante laboró para ella durante el período señalado y el monto del salario devengado; pero, aclara que su vinculación fue directamente para el desarrollo del contrato 090413475 suscrito entre su representada y Empresas Públicas de Medellín E.S.P., que tenía por objeto la refinanciación de servicios públicos con más de 9 cuentas vencidas, por lo que la accionante había sido advertida con suficiente claridad, que la renovación tanto de su contrato como el de las demás personas adscritas a ese proyecto, dependía única y exclusivamente de la prórroga del contrato por el cual se le vinculaba, el que estaba próximo a vencerse, en marzo 31 de 2005, sin que por su parte ni la de ninguno de los empleados

de la firma, incluida la accionante, se supiera la suerte que ese contrato correría, siendo esta por demás una situación muy preocupante para ellos por la representatividad que en la economía y estabilidad tanto de la empresa como de los empleados tenía.

Afirma que fue hasta el 11 de Marzo de 2005 que Empresas Públicas de Medellín le comunicó a su representada la decisión de no prorrogar el contrato de manejo de cartera referido y por ello, ante la proximidad del vencimiento del contrato de trabajo de la accionante, marzo 2 de 2005 y atendiendo las condiciones indicadas por las que la señora Yepes había sido vinculada, oportunamente le dio aviso de la no renovación de su contrato laboral a partir de la llegada del término de vencimiento, al cabo del cual, se terminó el contrato sin ser renovado, pues no existía claridad sobre la continuidad del contrato para la cobranza y en consecuencia, se cancelaron a la accionante las prestaciones a que tenía derecho; proceder que, asegura, de igual manera se adoptó para con todos y cada uno de los demás empleados que se encontraban en esas circunstancias de contratación, 11 personas más, pero en la medida en que se iban venciendo sus contratos; por lo que dice, la fecha es el único hecho que marca diferencia en sus desvinculaciones.

Insiste entonces, en que la única razón para no renovar el contrato de la accionante, fue la no prórroga del contrato de cobranza referido, como se había previsto y le fue advertido; motivo por el que además, ante las dificultades económicas que generó a la empresa, la obligó también a la terminación de otros 3 contratos laborales que no dependían de ese. Por lo que dice, no son ciertas ni las presunciones de la accionante en el sentido de que se le haya desvinculado por su estado de embarazo ni las afirmaciones que sus funciones las esté desempeñando otra persona, pues no ha podido hacer más contrataciones.

Tampoco admite la manifestación de la demandante, por considerarla falsa, cuando dice que al comunicar a la gerente su estado de embarazo, ésta le haya prometido renovarle el contrato por este hecho y le hubiere respondido que no era necesario que acreditara formalmente su situación a la empresa; al respecto afirma que lo cierto es, que ella como los demás empleados siempre supo que la renovación de sus contratos dependía de la prórroga del de las Empresas Públicas de Medellín y que el estado de embarazo, en ningún momento lo notificó la demandante a la empresa oportunamente y en debida forma; pues, asegura, la gerente se enteró de la situación por comentarios de la misma accionante y a pesar de ello, no tiene inconvenientes para reconocerlo en esta acción, ya que la empresa en casos similares, ha aceptado sin ningún tropiezo los embarazos de sus empleadas a quienes les ha provisto la atención necesaria por su estado y con ello desvirtúa la presunción formulada por la actora de que el motivo de desvinculación haya sido su estado de gravidez.

Refuta los conceptos y fundamentos de vulneración expuestos por la accionante, manifestando que no ha habido de parte de su representada ninguna omisión, por cuanto ésta se predica de los entes públicos que son los que actúan en cumplimiento de un deber legal; que los derechos invocados a la vida digna y a tener una familia, no son derechos de rango fundamental de acuerdo con lo expresamente establecido en la constitución o con los criterios de conexidad expuestos por la jurisprudencia; y que si bien es cierto tanto la constitución como la jurisprudencia han reconocido protección especial a la mujer en estado de embarazo o lactancia, ésta no es absoluta sino que la situación específica debe llenar ciertas condiciones especiales que no están presentes en este caso por cuanto no se da un despido por motivo y con ocasión de ese estado y, al darse la desvinculación por una razón que responde a una circunstancia objetiva esencial distinta a la discriminación de género, no hay vulneración a derechos fundamentales y no se requiere de la autorización para despido de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo

del Trabajo[3].

Finalmente, estima que por lo anterior, no es procedente la presente acción de tutela a la luz del artículo 86 de la Constitución, por cuanto la accionante cuenta con mecanismos ordinarios de reclamación; porque no se probó la inminencia de un perjuicio irremediable para que se avale su procedencia como mecanismo transitorio y porque en esas condiciones, la sola mención de carecer de recursos económicos no le concede prerrogativa alguna de amparo que le favorezca, siendo este un aspecto sobre el que estima que, de acuerdo con la hoja de vida de formación profesional y experiencia laboral de la accionante así como por su propia afirmación de residir en casa propia junto con sus padres, en ella no se da una situación de extremo desamparo.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

2.1. Fallo de primera instancia[4].

En sentencia del 31 de marzo de 2005, el Juzgado Décimo Noveno Civil Municipal de Medellín, luego de establecer la existencia de los elementos fácticos que jurisprudencialmente se han estructurado para el amparo a través de la tutela de la estabilidad laboral reforzada para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, mediante la confrontación de los mismos con la situación del caso concreto, concedió el amparo solicitado; como consecuencia, ordenó a la accionada, que en el término de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo, reintegrara a la accionante en el cargo que venía desempeñando o en labor equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones laborales de las que tenía al momento de terminación unilateral del contrato, sin que exista solución de continuidad entre esa fecha y la de reintegro; igualmente, dispuso que en ese término, la accionada afiliara a la demandante al régimen de seguridad social; también ordenó compulsar copias con destino al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que se investigara si la conducta de la empresa accionada era sancionable.

En el análisis del caso, el a-quo concluyó que: (i) el contrato se dio por terminado encontrándose la accionante en estado de gravidez, periodo en el que se presume que el despido fue en razón del embarazo; (ii) la accionada en desconocimiento del debido proceso, no adelantó diligencia alguna para obtener la autorización o permiso de despido de la mujer embarazada por parte del Inspector de Trabajo, así como tampoco manifestó en la comunicación del preaviso, de manera específica, la razón objetiva de terminación unilateral del contrato a término fijo; (iii) la empresa empleadora conocía del estado de embarazo de la trabajadora; (iv) y en aplicación del principio de la buena fe, admite la manifestación de la accionante relativa a que por la difícil situación económica en que quedó sumida con ocasión del despido de que fue objeto, para concluir que el mínimo vital de la accionante y de su hijo en gestación se veía afectado. Así, consideró evidente la vulneración a los derechos fundamentales a la dignidad humana, la vida, el trabajo y la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada.

2.1.1. Impugnación.

Inconforme con el fallo proferido, el apoderado judicial de Contactos Eficaces S.A., impugna la citada sentencia al considerar que por un malentendido afán de protección a la mujer embarazada, el juez de primera instancia incurrió en desconocimiento de presupuestos fácticos, probatorios y jurídicos, que de no haberse presentado, el sentido del fallo sería opuesto y por eso, rayan con la denominada “vía de hecho” de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, afirmaciones para las que expone como argumentos los siguientes:

(i) El a-quo desconoce la realidad de los hechos expuestos a su consideración, por inadecuada

valoración y ausencia de valoración de la prueba arrimada al proceso, a) al utilizar como eje de argumentación los términos “despido”, “terminación unilateral” y “terminación sorpresiva”, cuando de los hechos admitidos por la misma accionante, se desprende que lo que hubo fue “el vencimiento del plazo previamente acordado de común acuerdo por las partes de manera bilateral”; b) cuando afirma que la desvinculación ocurrió por motivo y con ocasión del embarazo de la accionante sin tener en cuenta la prueba de que en casos similares la empresa ha admitido el embarazo de sus empleadas y c) cuando sostiene que en el presente caso subsisten las circunstancias que dieron origen al contrato de trabajo de la accionante, en contra de la prueba de no prórroga del contrato con las Empresas Públicas de Medellín.

(ii) Que hubo desconocimiento de los presupuestos jurídicos aplicables al caso, toda vez que el juez de primera instancia por la mala interpretación de la situación de hecho, forzosamente hace coincidir para el caso, los presupuestos jurisprudenciales por los que se han concedido tutelas a mujeres embarazadas, cuando los supuestos fácticos de aquellos no tienen ocurrencia ni son similares a los del presente, toda vez que: a) erróneamente invoca como norma trasgredida con la desvinculación de la accionante, el artículo 239 del C.S.T., que sienta la prohibición de “despedir” por motivo de embarazo o lactancia, conforme a la interpretación que en el fallo de exequibilidad condicionada efectuó la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997; porque en esta providencia y las de tutela en ella fundamentadas que se citan en la decisión impugnada, se tiene como común denominador el referirse a despidos injustificados, “despidos con invocación de las causales previstas en el C.S.T. artículos 62 y 63 para los contratos a término indefinido” y no a la renovación de un contrato a término fijo inferior a un año como es el caso que nos ocupa, dice, donde además de esas causales, de acuerdo con el artículo 46 ib., se encuentra la del vencimiento del plazo pactado de común acuerdo, por lo que, esta situación no equivale a un despido; b) que en este contexto, al haber ocurrido el vencimiento del término del contrato pactado de común acuerdo, la terminación del mismo no puede tenerse como unilateral del empleador ni que sea por ocasión del embarazo; y así, afirma, de acuerdo con jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la que dice no reparó el a-quo, no se requiere de la autorización de la autoridad administrativa, porque ésta solo aplica en casos de despido de mujer embarazada o en lactancia por las causales de los artículos 62 y 63 del C.S.T.[5]; alegando que por ello, no pueden ser de recibo las exigencias formales que para desvinculación se señalaron en el fallo cuestionado, como fueron la falta del permiso del inspector de trabajo y de la motivación de la desvinculación en el aviso de terminación, por ser propios para actos de despido; c) que atendiendo a la prevalencia de la realidad sobre las formalidades, al no ser el estado de embarazo la causa de la no renovación del contrato y haber desaparecido el origen del mismo, no puede exigírsele a la accionada el imposible de reintegrar a la accionante para correr con una carga laboral que no está en capacidad de soportar; dice que al respecto, el a-quo también desconoció jurisprudencia de la Corte Constitucional[6], que además de ser reciente al fallo, se muestra muy cercana a la situación de hecho debatida, en las cuales siguiendo la misma línea de interpretación referida para la Corte Suprema, se negaba a la accionante que embarazada fue desvinculada, el amparo tutelar al comprobarse que la situación no era por causa de su estado; y finalmente, con su propio análisis de las pruebas obrantes en la actuación frente a los presupuestos que la jurisprudencia constitucional ha indicado para la procedencia de la tutela en casos de desvinculación de mujeres en estado de embarazo o de lactancia en casos que considera similares al presente, refuta los argumentos dados en la sentencia impugnada para pregonar su existencia, porque estima desvirtuada la presunción legal de esa causal de desvinculación.

Finalmente manifiesta el recurrente, que no obstante su desacuerdo con la decisión, la accionada

le dio cumplimiento inmediato al fallo reintegrando a la accionante desde el mismo día de la notificación y afiliándola a la seguridad social; pero advierte que, según su criterio, la sentencia en la parte resolutive además de conceder la tutela, muestra imprecisiones que no permiten su cabal cumplimiento, pues como desconoció que el cargo que aquella desempeñaba ya no existe y en la planta de personal de la empresa no se cuenta con uno similar en que se devenguen las comisiones que en razón de su anterior vinculación tenía la demandante, el reintegro no puede producirse en las iguales o mejores condiciones ordenadas, así como tampoco se definió la suerte de lo pagado y recibido por la accionante como liquidación definitiva, al decidir que la reincorporación se hiciera sin solución de continuidad.

2.2. Fallo de segunda instancia[7].

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Medellín en conocimiento del recurso de alzada, dispone la realización de unas pruebas solicitadas por el impugnante[8], al cabo de las cuales, en sentencia del 20 de mayo de 2005 revoca el fallo de primera instancia y niega la tutela solicitada, considerando que: (i) para efectos de la aplicación de la jurisprudencia constitucional sobre la protección de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada, que alude al despido en circunstancias irregulares, como la discriminación y que muestra esa protección supeditada a la satisfacción de ciertos requisitos fácticos asociados a la realidad laboral del caso, es necesario hacer precisión sobre los hechos por los que en esta oportunidad acciona la demandante y por los que considera vulnerados sus derechos, los cuales estima que corresponden a que, a la terminación de su contrato de trabajo por vencimiento, encontrándose embarazada, no le fue renovado; (ii) en el anterior contexto, consideró que de acuerdo con esa jurisprudencia, el factor irregularidad está representado en la presunción de discriminación por el estado de embarazo o lactancia que pesa sobre el empleador que por el simple vencimiento del término no renueva el contrato y que solamente podrá desvirtuar, con la comprobación de elementos objetivos adicionales a este hecho que justifiquen la desvinculación; al punto, estimó el ad-quem, que se probó en la actuación por el empleador, que el contrato fuente y origen de la contratación de la accionante a la empresa accionada por un periodo determinado de común acuerdo, no fue prorrogado y en consecuencia, la misma suerte corrían todos aquellos cuya ejecución de él dependían, desvirtuándose con ello la presunción referida y haciendo jurídicamente viable para el caso, la terminación por vencimiento del término del contrato como justa causa, tal y como además sucedió con los demás que existían bajo esas circunstancias, lo que hace improcedente la acción de tutela intentada por la accionante; (iii) argumentó además, que bajo la óptica de la jurisprudencia laboral, los términos “despido” y “terminación unilateral del contrato” no pueden confundirse con terminación por “vencimiento del plazo previamente acordado de común acuerdo por las partes de manera bilateral”, ya que el primero, es uno de los modos que la ley prevé para la terminación de los contratos, en el que es la voluntad unilateral del empleador la que hace cesar el vínculo laboral y donde se exige que los móviles concretos para su decisión, deben acomodarse a las causales fijadas en la ley, so pena de que haya lugar a la indemnización de perjuicios al trabajador; mientras que el último, es un motivo de terminación predeterminado por las partes, que se acomoda a una causal también prefijada en la ley, cual es el vencimiento del término pactado.

III.- PRUEBAS.-

Se destacan de las allegadas por la accionada al proceso las siguientes, que obran en fotocopias simples:

3.1.- Comunicación de preaviso de terminación de contrato de trabajo, a partir del 02 de marzo

de 2005, dirigida por la gerente de Contactos Eficaces S.A. el día 01 de febrero de 2005, a Luz Janneth Yepes Saldarriaga, auxiliar de cartera, con constancia de su recibo por la destinataria el 02 de febrero del presente año[9].

3.2.- Resultado “positivo” a prueba inmunológica de embarazo practicada a la paciente Yepes Saldarriaga Luz Janneth el 20 de noviembre de 2004, por la firma “Dinámica, Especialistas en Ayudas Diagnósticas” de la ciudad de Medellín.[10]

3.3.- Oficio 662-1203748 del 11 de marzo de 2005, en el cuál, el Director Financiero de Empresas Públicas de Medellín E.S.P., comunica a la representante legal de Contactos Eficaces S.A., la “Decisión sobre la finalización del contrato” 090413475 cuyo objeto era “Disponibilidad de servicios profesionales para el cobro de las obligaciones a favor de las Empresas Públicas de Medellín E.S.P., en la etapa de cobro extrajudicial, judicial, perteneciente al Grupo I y II de la contratación”, a partir del vencimiento de la prórroga del mismo, marzo 31 de 2005[11]. Igualmente, la copia de la notificación de esa prórroga, fechada el 29 de marzo de 2004[12].

3.4.- Dos recibos de pago de nómina quincenal a la accionante, donde se discriminan los conceptos cancelados[13].

3.5.- Copia del comprobante de egreso No. 15976 por pago de liquidación definitiva de Luz Janneth Yepes S.[14].

3.6.- Hoja de vida de la accionante.[15]

3.7.- Catorce comunicaciones de preaviso de terminación de contrato de trabajo, emitidas por la accionada en distintas fechas, todas anteriores al 31 de marzo de 2005, a diferentes personas cuyo cargo en ellas se especifica, las cuales registran firmas de recibido al parecer por sus destinatarios; en estas comunicaciones se destaca que, la obrante a folio 31, está dirigida a la “Coordinadora del Grupo Empresas Públicas”, las de folios 32 a 41 a auxiliares de cartera, la de folio 42 a un mensajero, la del 43 a una recepcionista y la del 44 a una dependiente judicial.

3.8.- Copia empleador de la prescripción de incapacidad por maternidad / licencia de maternidad No 9183910 del 9 de septiembre de 2004 a nombre de Tilano Gómez Diana Patricia[16].

Por solicitud del juez de segunda instancia, se allegan las siguientes pruebas:

3.9.- Oficio No. 662-01216132 de fecha mayo 13 de 2005, emitido por el Departamento de Crédito y Cartera de las Empresas Públicas de Medellín E.S.P., en que por petición del juzgado, certifica el objeto y las prórrogas que tuvo el contrato 90413475 suscrito con Contactos Eficaces S.A., y la constancia de que con fecha 11 de marzo de 2005 le notificó a la accionada la terminación del mismo, por lo que a ese momento no existían contratos vigentes entre las dos empresas[17].

3.10.- Certificación de Comfama I.P.S., basada en la historia clínica de la señora Luz Janneth Yepes Saldarriaga sobre la fecha aproximada de la concepción, en que se indica que de acuerdo con la ecografía obstétrica practicada a la paciente el 28 de diciembre de 2004, tenía 15 semanas de gestación contra 13 semanas calculadas por la amenorrea informada por la misma[18].

ACTUACIONES EN LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Recibido en la Corporación el expediente el 17 de junio de 2005, el doctor Volmar Pérez Ortiz, en su condición de Defensor del Pueblo e invocando las facultades que le confieren los artículos

86, 282 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 199, presenta en términos[19] recurso de insistencia para que el caso sea seleccionado por la Corte para su revisión, la que considera, permitirá hacer pedagogía constitucional respecto de los temas en él tratados y consolidar así la jurisprudencia en torno a los derechos invocados, de acuerdo con el análisis que efectúa a pronunciamientos emitidos por esta Corporación[20], basado en los cuales, formula sus conclusiones y solicita que la Corte se pronuncie protegiendo “el derecho a la estabilidad reforzada de la actora a quien se le afectó su mínimo vital con la terminación de la vinculación laboral”, considerando que en este caso el problema a debatir, es la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de una mujer que encontrándose en estado de embarazo le es terminado su contrato de trabajo a término fijo de 6 meses. En síntesis, los argumentos que expone como fundamento de su solicitud, apuntan a que, como no obstante la accionante haber informado de su embarazo al empleador, éste desconoció las normas vigentes relativas al tema, cuando sabiendo del estado de la empleada, desatendió el tratamiento especial que su situación ameritaba, al no prorrogarle el contrato sin obtener la autorización previa de la autoridad competente para ello, la terminación se convierte en un despido unilateral sin motivación ni justa causa, que no surte ningún efecto por no ajustarse a la ley; y con ese acto, le vulneró derechos fundamentales a la actora y a su hijo por nacer[21].

IV.- CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL FALLO.

1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Problema Jurídico.

En el caso bajo examen se trata de establecer si la no renovación del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que vinculaba laboralmente a la actora, cuando ésta se encontraba en estado de embarazo, obedeció a razones objetivas que justificaran la desvinculación, o, si por el contrario, la terminación fue consecuencia directa de su estado de gravidez y con ello, le fueron vulnerados la protección constitucional especial a la maternidad y otros derechos fundamentales, para que la acción de tutela interpuesta sea mecanismo idóneo de reclamación de sus garantías.

Para el efecto, se reiterará la jurisprudencia relativa al carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, especialmente en contratos a término fijo y, a los elementos condicionantes del amparo de los derechos de las trabajadoras embarazadas despedidas en circunstancias irregulares, para luego decidir el caso concreto.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada – Carácter fundamental. Procedencia de la acción de tutela para su amparo. Reiteración de jurisprudencia.

La Corte Constitucional, ha señalado en múltiples pronunciamientos que, conforme al artículo 43 de la Constitución Política y a los Tratados Internacionales, la mujer goza de una especial protección durante el período de gestación y la época de la lactancia, no sólo por parte del Estado sino también de la sociedad, quienes están obligados a prodigarle “una estabilidad laboral reforzada”, con lo cual se ha buscado eliminar la discriminación que por generaciones se ha presentado respecto de la mujer gestante en las relaciones laborales [22]. Al respecto, en la Sentencia C-470 de 1997, se indicó:

“Si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada.

[...]

la Corte considera que, la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual 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.

[...]

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad”

Y en la sentencia T- 373 de 1998[23], la Corporación puntualizó:

“Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad".

La Corte también ha predicado la estabilidad laboral reforzada cuando se trata de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia cuya relación laboral depende de un contrato a término fijo. Al punto, basada tanto en la protección especial a la que obliga la constitución, como en el desarrollo jurisprudencial que ha dado al tema de la estabilidad laboral en los contratos a término definido, donde ha determinado que, el solo arribo de la fecha de vencimiento del contrato no se constituye en justa causa objetiva para la terminación de la relación laboral, cuando a la expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y se ha cumplido por la trabajadora a cabalidad con sus obligaciones, porque de ser así, se le deberá garantizar la renovación de su contrato[24], ha estimado que, frente a la terminación de un contrato laboral a término fijo de una trabajadora que cumple con sus obligaciones y cuyo estado de gravidez es conocido por el empleador, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, ya que de ser así, el solo advenimiento de la fecha de vencimiento no será causal suficiente para ello. Así se expresó al respecto la Corporación en la sentencia T-426 de 1998[25]:

“¿La terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada?. La Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. El arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus

obligaciones, "a éste se le deberá garantizar su renovación". Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo."

Así, cuando a la mujer embarazada se le da por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin argumentos distintos al del vencimiento del término, se presume que hay despido discriminatorio en razón del embarazo, y por tanto, deben preservársele las garantías constitucionales especialmente instituidas para proteger el estado de gravidez y de lactancia, ya que el empleador que obra en ese sentido, vulnera derechos fundamentales a la madre y al menor[26]; y en esas circunstancias, la acción de tutela resulta ser mecanismo idóneo de protección. De allí, que el juez constitucional deba verificar sobre la situación concreta, la posible relación de causalidad entre el despido y estado de gravidez de la trabajadora, labor que podrá realizar a través de la confrontación de los elementos fácticos frente a los presupuestos que en la actividad interpretativa constitucional se han establecido para el efecto. Se ha referido al tema la Corte Constitucional en los siguientes términos:

"Pese a que existe otro medio de defensa judicial, la acción de tutela sería procedente como mecanismo transitorio de defensa si existiera el riesgo de que se consumara una lesión sobre alguno de los derechos fundamentales que están siendo afectados o amenazados.

La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto.

No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada. En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección y que se produzca un daño considerable"[27]

Y en la sentencia T-426 de 1998, la Corte indicó los siguientes elementos condicionantes para el amparo tutelar:

".... Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo.... a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a

una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.”[28].(Negritas fuera de texto).

Sin embargo, la presunción de discriminación en la terminación del contrato a la trabajadora en razón de su estado de gravidez o lactancia, cuando está vinculada por un contrato a término fijo, para la jurisprudencia, puede ser desvirtuada por la existencia de elementos objetivos distintos a la llegada del término pactado, que permitan revestir de legalidad la no renovación del contrato; pero será de cargo del empleador, en contra del que la misma opera, el demostrar tal situación, en la que evidencie de manera cierta, que el despido de la trabajadora no fue consecuencia directa de su estado de embarazo, sino que obedece a otras razones objetivas frente a las cuales no puede a través de esta vía exigirse al patrono comportamiento distinto, debiéndose en caso de controversia con ellas, acudir a las acciones ordinarias.[29]

Es así como la Corte al revisar un caso en el cual a una trabajadora que estando embarazada, al vencimiento del término al cual había sido pactado no le fue renovado su contrato, en la sentencia T-416 de 2004[30], consideró como razón objetiva, que desvirtuaba la presunción de despido por discriminación al estado de gravidez en que se encontraba, la acreditada terminación de un contrato de agencia de la empleadora para cuyo desarrollo se le había contratado a la accionante, por lo que se causó la desvinculación no solamente de la demandante, sino de nueve trabajadoras más; y en virtud de ello, determinó la Corporación que el despido de la trabajadora no fue consecuencia directa de su estado de embarazo, sino que había una causal objetiva que lo justificaba, toda vez que ese hecho hacía que las causas que dieron origen al contrato a término fijo no subsistieran y en consecuencia, no concedió el amparo que a su estado había deprecado la accionante.

4. Solución al caso concreto.

En el asunto que se examina, la señora Luz Janneth Yepes Saldarriaga demandó a la empresa Contactos Eficaces S.A. de la ciudad de Medellín, por considerar que su contrato de trabajo pactado a término fijo debió ser renovado al vencimiento del mismo, habida cuenta que al momento de terminación era de conocimiento de la empleadora que se encontraba embarazada y no obstante dio por terminado el vínculo laboral, asignando a otra persona las labores en que se venía desempeñando; considera que la terminación obedeció a su estado de gravidez y así, estima vulnerados sus derechos fundamentales a la maternidad, al trabajo, a la seguridad social, la vida digna y a tener una familia. La accionada por su parte, argumentó que la desvinculación de la accionante no fue por el vencimiento del término contractual, ni por su estado de gestación, sino por la no renovación de un contrato de manejo de cartera que tenía con otra empresa, que a su vez era el proyecto para el que había sido contratada y se hallaba asignada laboralmente la actora, como otras 10 personas, que por el mismo motivo también debió desvincular al vencimiento de sus contratos.

El juez constitucional de primera instancia consideró que hubo de parte del empleador una terminación unilateral del contrato de trabajo con despido sin justa causa, sin el lleno de los requisitos legales y con el cual, se desconoció el fuero constitucional de protección al estado de embarazo de la accionante y se le vulneraron derechos fundamentales a ella y al bebé en proceso de gestación, concediendo amparo tutelar a los mismos y ordenando el reintegro de la demandante a la empresa accionada en iguales o mejores circunstancias de las que ostentaba al momento de su desvinculación. El ad-quem por el contrario, encontró justificable la razón dada

por la accionada para no haber renovado el contrato y admitió que la no prórroga del mismo tuvo origen en la terminación del contrato que la demandada tenía con las Empresas Públicas de Medellín; y acentuando la distinción conceptual entre las figuras jurídicas de despido, terminación unilateral y terminación por vencimiento del plazo pactado, concluye que en el caso se trata de la última mencionada, en que sumada la existencia de otra razón objetiva relevante, reúne los presupuestos indicados por la jurisprudencia para que proceda la no renovación del contrato de trabajo, revocando en consecuencia el fallo impugnado.

No obstante la decisión de segunda instancia, la accionada afirma haber dado cumplimiento al fallo del a-quo desde el día de su notificación.

Para la Sala en el asunto sub examine, atendiendo a las consideraciones jurisprudenciales que se han reseñado, la terminación del contrato de trabajo de la señora Luz Janneth Yepes Saldarriaga no fue consecuencia directa de su estado de embarazo, porque se encuentra acreditada la existencia de una causal objetiva que justifica la no renovación de su vínculo laboral con la accionada, no obstante su estado de gravedad; en consecuencia, el amparo tutelar solicitado no procede por no reunirse los supuestos condicionantes que la Corporación ha establecido para el efecto, según el análisis siguiente:

4.1.- Con las manifestaciones de las partes en el proceso, se encuentra suficientemente acreditada la existencia de una relación laboral entre accionante y accionada, a término fijo de 6 meses contados del 2 de septiembre de 2004 al 02 de marzo de 2005, en la cuál, la accionante desempeñaría las labores de auxiliar de cartera. Igualmente, se demostró que para la última de las fechas indicadas, la demandante se encontraba en estado de embarazo[31] que era conocido por el empleador, y a pesar de ello, el contrato referido no le fue renovado[32].

Se trata entonces de una relación jurídico-procesal entre particulares, de carácter laboral, que implica por tanto una condición de subordinación para la accionante, que en términos del artículo 86 de la Constitución Política, le habilita para intentar esta tutela contra el empleador particular[33].

4.2.- Ahora, si bien no se aportó prueba directa de que la contratación de la accionante fuera, como lo sostiene la accionada, para atender solamente el desarrollo del contrato de cobranza de la cartera de las Empresas Públicas de Medellín, para respaldar esta aseveración, la demandada aportó dos recibos de pago de nómina quincenal a la accionante, en los que dentro de los conceptos de pago se discriminan “comisión EE. PP.” y “comisión empresas” [34], y esta afirmación nunca fue controvertida por la demandante, como tampoco se discutió de su parte en la actuación, que se le haya advertido por la empleadora que su revinculación a la empresa una vez finalizara el término pactado, dependía de la continuidad del citado contrato de cobranza; por consiguiente, es para la Sala un hecho cierto la íntima relación que existía entre los dos contratos, al punto de implicar la dependencia del laboral respecto de la permanencia del comercial.

4.3.- La no renovación del mencionado contrato para la cobranza, fue corroborada en la actuación por la misma contratante, quien explicó que luego de haber prorrogado su ejecución por varios periodos, Empresas Públicas de Medellín decidió darlo por terminado a partir del vencimiento de la última prórroga, hecho que se sucedería el 31 de marzo de 2005.[35]

4.4.- La anterior, es la razón que invoca la accionada para que la terminación del contrato con la actora se hiciera efectiva al vencimiento del término pactado y por la que arguye, que debió desvincularla no solamente a ella sino a todos los empleados que desarrollaban ese convenio e

incluso a otros del área netamente administrativa de su empresa, lo cual pasa a demostrar con las copias de las comunicaciones de preaviso de terminación de contrato de trabajo que recibieron 14 empleados, misivas encabezadas por la dirigida a la “Coordinadora del Grupo Empresas Públicas”[36] , seguida de 9 destinadas a “auxiliares de cartera”[37], entre otros.

Al respecto, afirma la accionada que la desvinculación debió realizarla independientemente del estado de gravidez de la demandante -situación de la que declara siempre ha sido respetuosa dando la protección que jurídicamente implica[38]-, ya que por no haber sido prorrogado ese contrato, debió dar por terminados los otros 10 de los que había contratado para la ejecución de ese objeto, a medida que fueron expirando los términos de vigencia, así como el de otros 3 empleados administrativos ajenos al mismo, que ante la situación económica en que quedó la empresa por la no renovación de un contrato que le era esencial para su funcionamiento, no podía mantener a su servicio, razón que dice, a la vez le ayuda a desmentir la afirmación de la accionante de que para reemplazarla fue contratada otra persona.

Al punto la Corte advierte que, la aseveración de la demandante relativa a la vinculación o designación de una persona distinta para ejercer las funciones que desempeñaba, una vez fue desvinculada, con la que se pretendió insinuar la continuidad de su cargo, no fue probada siquiera sumariamente por su parte; y por el contrario, ante las precedentes circunstancias por las que atravesó la empresa, donde se evidencia que la accionante no fue la única auxiliar de cartera que corría con esa suerte ya que de ese cargo fueron desvinculadas otras 9 personas, tal sugerencia no puede ser considerada para los efectos de esta actuación.

Igualmente, si se tiene en cuenta que fue hasta el 11 de Marzo de 2005 que Empresas Públicas de Medellín le comunicó a la accionada la decisión de no prolongación el contrato de manejo de cartera referido, es lógico que tanto el preaviso como la desvinculación de la demandante se surtieran en fechas anteriores a esa, pues el vencimiento del contrato de trabajo de la accionante era marzo 2 de 2005, y el preaviso debía darse legalmente con 30 días de anticipación y frente a la incertidumbre de tal continuidad, era lo que le correspondía hacer como empleador si no estaba en condiciones de someterse a la prórroga automática dispuesta por la Ley.

Así, la explicación de la accionada sobre la causa que tuvo para no renovar el contrato de la accionante, es de recibo para la Corte; pues, resulta razonable ante las pruebas que para el efecto se aportaron y frente a la constatación de la no renovación del convenio de cobranza aludido; hechos estos de los que se infiere la alegada dependencia de los vínculos laborales disueltos - dentro de los cuales se encuentra el de la accionante-, con la desaparición de la razón de ser para su contratación inicial; y en estas condiciones, queda establecido que la desvinculación de la actora no es una consecuencia de su estado de embarazo, sino que está directamente relacionada con una causal objetiva y relevante que la justifica.

4.5.- La anterior circunstancia además, releva al empleador de la carga de obtener autorización para la terminación del contrato, habida cuenta que, al no tratarse de un despido, como bien hace la diferencia el juez de segunda instancia, la razón de terminación del contrato es el vencimiento del término fijado consensualmente entre las partes, causal legalmente establecida para el efecto en este tipo de contratación; y que tratándose de una mujer embarazada, será admisible siempre y cuando a ella se sume una situación objetiva que implique que las condiciones en que y por las que se contrató no subsistan, y por tanto, la empresa no está en condiciones de hacer el reintegro, como ha ocurrido en esta oportunidad.

4.6.- De otra parte, en acatamiento al fallo de tutela de primera instancia, la accionada revinculó

laboralmente a la demandante afiliándola nuevamente al sistema de seguridad social, lo que le ha garantizado su protección en salud y medios de subsistencia durante el periodo de maternidad.

Así, si para la demandante existen otros motivos de inconformidad con la situación, deberá acudir a los mecanismos ordinarios de reclamación, pues la acción de tutela resulta improcedente para su solución.

Por las consideraciones expuestas, la Corte concluye que en el presente caso, primero, no hubo de parte del empleador, vulneración al derecho a la estabilidad reforzada de la actora ni se le afectó su mínimo vital con la terminación de la vinculación laboral, pues se demostró de manera suficiente la ocurrencia de elementos objetivos que permitieran revestir de legalidad la no renovación del contrato de la señora Luz Janneth Yepes Saldarriaga, y segundo, que no subsistían las causas objetivas que dieron origen a dicho contrato, por lo que la Sala de Revisión denegará la acción de tutela examinada, toda vez que el empleador accionado desvirtuó la presunción de discriminación que pesaba sobre sí, en el sentido de que la trabajadora embarazada que no es nuevamente contratada debido a su estado, razón por la cual, se confirmará la sentencia de segunda instancia que se revisa.

V.- DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero. CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Medellín el 20 de mayo de 2005, que niega la tutela interpuesta por la señora Luz Janneth Yepes Saldarriaga y revoca el fallo proferido por el Juzgado Décimo Noveno Civil Municipal de la misma ciudad el 31 de marzo de 2005, en que se había concedido.

Segundo. Por la Secretaría General de esta Corporación, dése cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] A folio 10 cuaderno de primera instancia.

[2] A Folio 13 ídem.

[3] El artículo 240 del C.S.T. dispone: "ART. 240.–Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano"

Como fundamento de estas alegaciones, cita apartes jurisprudenciales de las sentencias T-1121 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-315 de 1999 M.P., Eduardo Cifuentes Muñoz- T-416 de 2004 M.P., Alfredo Beltrán Sierra de la Corte Constitucional, y Sentencias de Casación del 11 de mayo de 2000 y del 25 de septiembre de 2003 de la Corte Suprema de Justicia.

[4] Folio 48 cuaderno de tutela.

[5] Como fundamento, cita apartes de la sentencia del 25 de septiembre de 2003, M.P., Isaura Vargas y de la proferida sobre el tema el 11 de mayo de 2000, por la misma Corporación.

[6] Indica las sentencias T- 1121 de 2000 M.P., Alejandro Martínez Caballero y T-416 de 2004 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[7] Folio 103 cuaderno de tutela.

[8] Auto a folio 84, con reiteración a folio 98 ídem.

[9] Folio 41

[10] Folio 3.

[11] Folio 30.

[12] Folio 75.

[13] Folios 28 y 29.

[14] Folio 77.

[15] Folio 45.

[16] Folio 47.

[17] Folio 87

[18] Folio 102.

[19] Ver constancia a folio 8 vuelto del cuaderno de revisión.

[20] Invoca como fundamento la sentencia C-470 de 1997 M.P., Alejandro Martínez Caballero y como precedentes, argumentos con los que se reconoce la procedencia del amparo en las sentencias T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y 1473 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[21] Memorial a folio 2 ídem.

[22] Cfr. entre otras las Sentencias C-710 de 1997, M.P., Jorge Arango Mejía; T-568 de 1998, M.P., Eduardo Cifuentes Muñoz; T-467 de 2001, M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-1042 de 2002 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T- 416 de 2004 M.P. ,Alfredo Beltrán Sierra. .

[23] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[24] Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz.

[25] M.P., Alejandro Martínez Caballero.

[26] Sobre el alcance de los derechos fundamentales de la mujer embarazada, dijo la Corte en sentencia T-373 de 1998, M.P., Eduardo Cifuentes Muñoz: "Algunos de los derechos constitucionales de la mujer embarazada son, adicionalmente, derechos fundamentales. Así por ejemplo, la jurisprudencia constitucional ha indicado que el derecho a recibir el pago oportuno de la remuneración o del subsidio alimentario cuando ello tiende a la satisfacción del mínimo vital de la mujer embarazada - y, en consecuencia, a la protección integral de la familia y a la adecuada gestación del nasciturus - constituye un derecho constitucional fundamental".

[27] Ídem.

[28] Cfr. Sentencias T-141 de 1993, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, T-49 de 1993, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, T-119 de 1997, M.P., Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz y T-467 de 2001, M.P., Dr. Álvaro Tafur Galvis entre otras.

[29] En este sentido consultar, entre otras, sentencias T-1084 de 2002, M.P., Eduardo Montealegre Lynett y T-416 de 2004, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[30] M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[31] Folio 3.

[32] Comunicación de preaviso de terminación de contrato de trabajo, a partir del 02 de marzo de 2005, folio 41.

[33] La Corte Constitucional en su desarrollo jurisprudencial ha entendido por subordinación "la existencia de una relación jurídica de dependencia" o "la condición de una persona sujeta a otra o dependiente de ella". En este sentido consultar, entre otras, las sentencias T-412 de 1992 M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero y T-290 de 1993, M. P. Dr. José Gregorio Hernández.

[34] Folios 28 y 29.

[35] Oficio en que Empresas Públicas de Medellín E.S.P., comunica a la accionada la decisión de no prorrogar el contrato 090413475 a partir del vencimiento del mismo, marzo 31 de 2005, folio 30 y 75.

[36] A folio 31.

[37] Folios 32 a 41.

[38] Aporta para el efecto prueba de la licencia de maternidad en que se haya otra de las empleadas de la empresa, para según ella acreditar que no rehuye a tales situaciones.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

