COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/021/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/021/06
Expediente	—
Fecha	2006-01-25
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Eduardo Cifuentes Muñoz
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Primacia De La Realidad Sobre Formalidades En Relaciones Laborales
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De sus elementos no corresponde al juez de tutela pero excepcionalmente puede del “contrato realidad” parte de la estructuración fáctica de los elementos determinantes de una relación de orden laboral, éstos son: (i) prestación personal de

Texto completo

T-021-06 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-021/06 LEGITIMACION POR PASIVA EN TUTELA DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección constitucional especial/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES - Alcance CONTRATO REALIDAD- Elementos/ CONTRATO REALIDAD- Determinación de sus elementos no corresponde al juez de tutela pero excepcionalmente puede hacerlo La noción del “contrato realidad” parte de la estructuración fáctica de los elementos determinantes de una relación de orden laboral, éstos son: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación o dependencia, lo que se manifiesta en el cumplimiento de órdenes y (iii) salario como contraprestación del servicio prestado. La determinación de la ocurrencia de estos elementos implica una labor que, en principio, no se encuentra dentro del ámbito del juez de tutela, por lo que debe acudirse a la jurisdicción ordinaria para que sea el juez laboral quien con su decisión zanje el conflicto planteado y determine la naturaleza y condiciones de la relación existente. Sin embargo, en ciertos eventos y bajo la premisa de que pueden verse comprometidos los derechos fundamentales a la integridad, mínimo vital y vida digna de mujeres en estado de embarazo y del nasciturus o recién nacido, según el caso, la Corte Constitucional ha procedido a analizar, bajo la noción del “contrato realidad”, si es posible derivar una relación de orden laboral de una vinculación que formalmente responde a cualquier otro orden.

CONTRATO REALIDAD- Copia de la certificación laboral y testimonio de un trabajador son considerados elementos indiciarios del tipo de relación entre las partes En el presente asunto existen, fundamentalmente, dos elementos

indiciarios del tipo de relación que existía entre las partes. Estos elementos son, en primer lugar, la copia de la certificación laboral, impresa en papel comercial y suscrita por el propietario y administrador del establecimiento de comercio, en donde éste da constancia de que la peticionaria trabaja para él desde el día 29 de agosto de 2001 y el testimonio del diseñador gráfico y trabajador de la Tipografía, quien afirmó que tenía conocimiento de que la peticionaria trabajaba en la Tipografía y Litografía desde hace aproximadamente dos años.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Obligación de la trabajadora de informar al empleador sobre su embarazo/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Información verbal al empleador sobre el embarazo no brinda suficientes elementos probatorios/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Situaciones que infieren que el empleador debía conocer el embarazo de la trabajadora La normatividad laboral no establece una única forma mediante la cual las trabajadoras, para efectos de que les sea aplicable la garantía de la estabilidad laboral reforzada, deban informar a su empleador sobre su estado de embarazo, lo que implica que es completamente válido que la trabajadora informe a su empleador de manera escrita o verbal. Sin embargo, desde el punto de vista probatorio haber informado verbalmente sobre el estado de embarazo dificulta en sede judicial la exigibilidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, como quiera que la simple afirmación que sobre el hecho haga la afectada no brinda los suficientes elementos probatorios que lleven al juez al convencimiento de que tal situación se presentó, máxime cuando el supuesto empleador niega tal circunstancia. Por tal motivo, la Corte Constitucional no ha aceptado como prueba del conocimiento del empleador del estado de embarazo la simple manifestación que en ese sentido haga la mujer solicitante, sin que medie ninguna otra prueba adicional. Sin embargo, en aquellos eventos en los que la trabajadora no le informó a su empleador sobre su estado de embarazo a través de una comunicación escrita, la jurisprudencia constitucional ha considerado que existen, fundamentalmente, dos situaciones que llevan a inferir que el empleador debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; éstas son: (i) cuando por lo avanzada que se encontraba la gestación, era un hecho notorio, o (ii) cuando la trabajadora tuvo que ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y le presentó a su empleador una incapacidad médica donde claramente se señale el estado de gravidez como la causa de la incapacidad.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Hecho notorio ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Reintegro y pago de salarios Reiteración de jurisprudencia Referencia: expediente T-1195511 Peticionario: Hellen Anyela Angulo Mejia Entidad accionada: Tipografía y Litografía “JOTAERRE” Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D. C., veinticinco (25) de enero de dos mil seis (2006). La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil - Presidente -, Marco Gerardo Monroy Cabra y Humberto Antonio Sierra Porto, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente, SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por el Juzgado Diecisiete Penal Municipal de Santiago de Cali y el Juzgado Quinto Penal del Circuito de Santiago de Cali - Valle del Cauca, en la acción de tutela instaurada por Hellen Anyela Angulo Mejia contra la Tipografía y Litografía “JOTAERRE”.

I. ANTECEDENTES 1.1. Solicitud Mediante escrito presentado el día 03 de mayo de 2005, Hellen Anyela Angulo Mejía presentó acción de tutela en contra de la Tipografía y Litografía “JOTAERRE”, por considerar que dicho establecimiento de comercio desconoció sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la salud.

1.2. Reseña fáctica 1.2.1. Afirma la accionante que desde el día 29 de agosto de 2001 empezó a trabajar en el establecimiento de comercio Tipografía y Litografía “JOTAERRE”, desempeñando labores de secretaría y oficios varios.

El propietario y administrador del establecimiento señalado, señor Jaime Rodríguez Rojas por su parte, niega esa afirmación y sostiene que Hellen Anyela Angulo Mejía nunca ha estaba vinculada laboralmente a su establecimiento y que la relación de la accionante con la Tipografía se circunscribía a la prestación de servicios varios de manera ocasional, de acuerdo con las necesidades del negocio.

1.2.2. En el mes de septiembre del año 2004 la actora quedó en estado de embarazo, condición de la que tuvo conocimiento en noviembre del mismo año. Según manifiesta la demandante, ella le comunicó de manera verbal esta situación al señor Rodríguez Rojas a finales del mes de enero del año 2005.

Por su parte, el propietario del establecimiento de comercio niega que la señora Angulo Mejía le haya informado en algún momento su condición de mujer gestante.

1.2.3. La accionante manifiesta que, en razón de su estado de embarazo, el señor Rodríguez Rojas decidió dio por terminado su contrato de trabajo en el mes de febrero de 2005, situación que resulta discriminatoria y comporta una violación de sus derechos fundamentales al mínimo vital y salud.

1.3. Consideraciones de la parte actora La actora considera que la decisión del señor Rodríguez Rojas de dar por terminada la relación laboral existente se dio en razón de su estado de embarazo, lo que comporta una violación de sus derechos fundamentales al mínimo vital y salud.

Según manifiesta, desde el día 29 de agosto de 2001 entro a trabajar en la Tipografía “JOTAERRE”, desempeñando labores de secretaría y oficios varios. Su vinculación de produjo mediante un contrato de trabajo verbal a término indefinido, con un salario de 80.000 pesos semanales al momento en que se dio por terminada su relación laboral, con derecho a una prima anual de 100.000 pesos en el mes de diciembre.

Afirma que el señor Jaime Rodríguez Rojas le había advertido que de quedar en embarazo prescindiría de sus servicios; por tal razón, a pesar de que se enteró de su estado de gravidez en el mes de noviembre de 2004, solo hasta enero de 2005 le comunicó a su empleador tal condición. Sostiene que una vez éste último tuvo conocimiento de su situación, inmediatamente decidió dar por terminado su contrato de trabajo y buscar otra persona para ocupar su cargo, aunque por solicitud de la propia actora, le permitió laborar hasta el día 26 de febrero del mencionado año.

Por tal razón, la accionante considera que le han sido violados sus derechos fundamentales a la salud y mínimo vital. Al escrito de tutela la accionante aportó:

- Copia de la cédula de ciudadanía. - Certificado de existencia y representación del establecimiento comercial Tipografía y Litografía “JOTAERRE”, expedido por la Cámara de Comercio de Cali.

- Copia de un documento suscrito por la actora y en el que manifiesta que trabaja como ayudante en la Tipografía y Litografía “JOTAERRE” y que renuncia a todas las prestaciones sociales, incluyendo liquidación, primas y vacaciones, que pudieran causarse por razón del vínculo laboral, ya que allí se afirma que la accionante recibe un “pago integral” .

Este documento tiene fecha de 17 de noviembre del año 2001. - Copia de certificación laboral, impresa en papel comercial y suscrita por el señor Jaime Rodríguez Rojas, propietario y administrador de la Tipografía “JOTAERRE”, en donde éste da constancia de que la señora Hellen Anyela Angulo Mejía trabaja para él desde el día 29 de agosto de 2001. Esta certificación esta dirigida al Departamento de Artes Gráficas del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, con fecha 16 de febrero de 2005.

- Copia de exámenes de embarazo con resultado positivo y ecografías. 1.4. Respuesta del accionado El señor Jaime Rodríguez Rojas, actuando en calidad de propietario y administrador del establecimiento de comercio Tipografía “JOTAERRE”, respondió al requerimiento judicial mediante comunicación de fecha 18 de mayo de 2005, en la cual señaló que Hellen Anyela Angulo Mejía no ha laborado en la Tipografía y Litografía “JOTAERRE” y que la relación de

la accionante con dicho establecimiento se circunscribía a la prestación de servicios varios de manera ocasional de acuerdo a las necesidades del negocio, de forma esporádica, sin ningún tipo de continuidad ni subordinación. Afirma que la accionante nunca fue contratada en calidad de trabajadora, no cumplía horario, ni tenía funciones específicas, por lo que no están presentes los elementos que permitan sostener la existencia de un contrato de trabajo, como son, prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. En ese sentido, sostiene que al no existir ningún vínculo de carácter laboral entre la accionante y el establecimiento de comercio del cual es propietario, no existía razón que lo obligara a afiliarla a la seguridad social, teniendo en cuenta además, que la actora nunca le comunicó su estado de embarazo.

Considera que la accionante no puede pretender la protección de su derecho a la salud por la vía de la acción de tutela, como quiera que ella misma afirmó que en la actualidad goza de los servicios asistenciales en salud, como beneficiaria de su esposo, lo que desvirtúa la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la acción.

En cuanto a la certificación laboral dirigida al SENA y suscrita por él, en calidad de propietario y administrador de la Tipografía “JOTAERRE”, y en donde acepta la existencia de una relación laboral desde el día 29 de agosto de 2001 con la ahora demandante, afirma que lo hizo “por ayudarle, ya que quería que se superara tanto en lo económico como en su estructura personal y familiar, es decir, por razones humanitarias, de lo cual quiere ahora sacar provecho de manera desleal de esta acción de buena fe…” .

Finalmente, afirma que el establecimiento de comercio no puede ser demandado ya que éste no puede comparecer a juicio, por lo que la acción de tutela debió ser dirigida contra el propietario del establecimiento y no contra la entidad misma.

Por las anteriores razones solicita a la autoridad judicial que absuelva a la Tipografía y Litografía “JOTAERRE” de cualquier responsabilidad en el presente caso y que se condene en costas a la actora por haber presentado una acción de tutela temeraria. Propone, por otro lado, las excepciones de prescripción de todas aquellas obligaciones dinerarias a que hubiere lugar, en el caso de demostrarse la existencia de un vínculo laboral, la improcedencia de la acción de tutela por no existir perjuicio irremediable y existir otros mecanismos de defensa judicial, cobro de lo no debido y buena fe.

1.5. Trámite procesal. Conocida la acción por el juez de primera instancia, la autoridad judicial decidió llamar a diligencia de ampliación a la señora Hellen Anyela Angulo Mejia así como a citar al señor Jaime Rodrigo Isáziga, diseñador gráfico y trabajador de la Tipografía “JUAN” y a quien la accionante señaló como testigo de los hechos alegados en la acción de tutela.

En efecto, el día 23 de mayo de 2005 se llevó a cabo en el Despacho del Juzgado Diecisiete Penal Municipal de Santiago de Cali, diligencia de declaración juramentada por el señor Jaime Rodrigo Isáziga, quien afirmó que tenía conocimiento de que Hellen Anyela Angulo Mejia trabajaba en la Tipografía y Litografía “JOTAERRE” desde hace aproximadamente dos años, aunque desconoce el horario, salario y las funciones que allí desempeñaba. Así también, señaló que su relación con la accionante “es de trato” y que la conoció debido a que los dos trabajaban en el mismo sector.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 2.1. Sentencia de Primera Instancia Mediante sentencia de veinticuatro de mayo de 2005, el Juzgado Diecisiete Penal Municipal de Santiago de Cali, Valle del Cauca, concedió el amparo solicitado y, en consecuen cia, ordenó al representante legal del establecimiento Tipografía y Litografía “JOTAERRE” reintegrar a la señora Hellen Anyela Angulo Mejia a su trabajo y cancelar los salarios y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde el momento en que fue despe dida.

A tal decisión llegó el a quo luego de considerar que efectivamente existía una relación laboral entre la accionante y el establecimiento de comercio señalado y que, al encontrarse la actora en estado de embarazo, no podía el empleador intempestivamente y sin justa causa dar por terminado dicho vínculo.

En ese sentido y con fundamento en la jurisprudencia constitucional, el fallador concede el amparo tutelar solicitado. 2.2. Impugnación Inconforme con la decisión, el propietario y administrador del establecimiento de comercio Tipografía “JOTAERRE” impugnó la sentencia de primera instancia.

En el escrito de impugnación, luego de reiterar los argumentos esgrimidos en la contestación de la acción de tutela, sostiene que, a su juicio, el juez dedujo, con fundamento en las declaraciones de la accionante y sin contar con ningún elemento probatorio adicional, la existencia de una relación laboral entre la actora y la entidad demandada, por lo que aspectos como la duración del contrato o el monto del salario devengado fueron establecidos, exclusivamente, con base en la manifestación que respecto de ellos hiciera la accionante; en ese sentido, considera que la actora debió haber probado los hechos que alegaba como ciertos en la demanda de tutela y no simplemente afirmar circunstancias que encuentran sustento únicamente en su propio dicho.

Afirma también que, dado que la controversia se centra en la determinación de la existencia de un contrato de trabajo, el juez “natural” para dirimirla es el juez laboral, ya que ello implica además establecer las condiciones de dicha relación, tales como el salario devengado, el servicio prestado, etc., ya que, teniendo en cuenta que en su criterio nunca existió vínculo laboral, la orden de reintegro del juez de tutela no es clara respecto de las condiciones en que éste debe efectuarse.

2.3. Sentencia de Segunda Instancia El Juzgado Quinto Penal del Circuito de Santiago de Cali, Valle del Cauca, mediante providenci a de fecha seis de julio de 2005, revocó el fallo de primera instancia y consideró improcedente la acción de tutela incoada.

A juicio del a quem , no existe prueba de que la accionante haya dado a conocer al administrador y propietario de la Tipografía “JO TAERRE” su estado de gravidez, ya que mientras la actora alega que ella le comunicó a su supuesto empleador tal condición, el demandado niega esa circunstancia, por lo que, no existiendo elementos probatorios que demuestren que dicha comunicación efectivam ente se dio, no es posible llegar a tal conclusión con fundamento exclusivo en la manifestación que de ello hiciera la actora.

En criterio del fallador, las pretensiones de la actora se dirigen a obtener el reintegro a su puesto de trabajo y el pago de l as prestaciones sociales que considera se le adeudan. En ese sentido, el juez afirma que tales reconocimientos económicos no pueden obtenerse por la vía de la acción de tutela, ya que para ello existen otros mecanismos de defensa judicial, salvo que la con figuración de un perjuicio irremediable haga necesaria la intervención inmediata del juez de tutela. Sin embargo, en el presente caso el fallador encuentra que la accionante no se encuentra desprotegida en materia de seguridad social, ya que, tal como ella misma lo manifestó, en la actualidad se encuentra cubierta en materia de salud en calidad de beneficiaria de su esposo, lo que desvirtúa la posible ocurrencia del mismo.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Legitimación activa El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En el presente caso la accionante es una persona mayor de edad que actúa en defensa de sus propios derechos e intereses, razón por la que se encuentra legitimada para presentar la acción como titular del derecho fundamental que se considera vulnerado.

3. Legitimación pasiva La entidad accionada es un establecimiento de comercio, cuya matricula mercantil figura bajo el No. 400771 – 2 de Cámara de Comercio y que tiene por propietario y administrador inscrito al señor Jaime Rodríguez

Rojas, quien dio respuesta a la presente acción de tutela.

En el caso que nos ocupa, esta Sala observa, en primer lugar, que cuando la peticionaria dirige la acción de tutela contra el establecimiento de comercio Tipografía y Litografía “JOTAERRE”, lo que quiere poner de presente es que, como quiera que ella ha prestado sus servicios en dicho establecimiento comercial, considera que la violación de sus derechos fundamentales ha devenido de la terminación del vínculo que tenía con la Tipografía mencionada. Sin embargo, como quiera que el establecimiento de comercio es un bien mercantil que, como tal, no podría vulnerar ningún derecho, esta Sala entiende que la acción realmente se dirige contra el propietario del establecimiento de comercio señalado, señor Jaime Rodríguez Rojas, toda vez que él es la persona que ha desplegado las conductas presuntamente violatorias de los derechos fundamentales de la accionante y quien, además, ha tenido la oportunidad de intervenir durante todo el trámite de la acción, haciéndose parte del proceso y dando respuesta a cada una de las afirmaciones y peticiones de la actora.

En ese sentido, la acción de tutela se dirige contra un particular, persona natural de naturaleza privada, frente a la cual es pertinente evaluar la procedencia de la acción de tutela a partir de los requisitos de procedibilidad previstos en los artículos 86 de la Constitución Política y 42 del Decreto 2591 de 1991.

Ahora bien, esta Corporación, interpretando el contenido normativo de las citadas disposiciones, ha sostenido que la acción de tutela procede no sólo frente a las actuaciones de las autoridades públicas que vulneren o amenacen los derechos fundamentales, sino también frente al actuar de los particulares [1] .

En efecto, la Carta Política estableció, en su artículo 86, que la acción de tutela es procedente frente a la actuación u omisión de particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión. Estos criterios fueron desarrollados por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, disposición que establece:

“ ARTICULO 42. PROCEDENCIA. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: ... 9. Cuando la solicitud sea para tutelar quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela...” En ese sentido, la norma dispone que la acción de tutela contra particulares procederá de manera excepcional, entre otras razones, cuando se evidencie un estado de subordinación o indefensión del actor frente a la parte demandada.

En el presente asunto, c omo quiera que en la actualidad la actora no se encuentra prestando sus servicios personales en el establecimiento señalado, ya no es posible alegar una posible subordinación como requisito de procedibilidad de la tutela contra particulares, pero sí es dable alegar una situación de indefensión en tanto la accionante se encuentra en estado de embarazo, lo que tal y como se ha reiterado para casos similares [2] , puede generar dificultades inmediatas que colocan a la mujer embarazada en un estado de desprotección.

Por las razones señaladas, esta Sala encuentra debidamente constituida la legitimación por pasiva como presupuesto de procedibilidad de la acción de tutela en el presente caso.

4. Problema jurídico Conforme a la situación fáctica planteada y a las decisiones de los jueces de instancia, corresponde a ésta Sala de Revisión establecer si, en el presente caso, se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la madre gestante y el mínimo vital de la accionante, por razón de la terminación de su relación con la Tipografía y Litografía “JOTAERRE”.

Para estos efectos, antes de entrar a resolver sobre el caso concreto, la Sala reiterará la jurisprudencia constitucional relacionada con la protección especial de la mujer en estado de embarazo, para luego analizar las circunstancias particulares del presente asunto.

5. La especial protección que por mandato constitucional debe darse al trabajo y a la maternidad. La Corte Constitucional ha elaborado una sólida doctrina respecto de la protección especial que la Carta Política de 1991 estableció en favor de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo. Tal elaboración responde a la aplicación de los mandatos constitucionales, particularmente, del contenido en el artículo 43 de la Carta:

"ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia." A su vez, el artículo 53 de la Constitución Política señala los principios mínimos que se deben aplicar en todas las esferas del derecho del trabajo y establece, de manera específica, el deber de otorgar una protección especial a la mujer y a la maternidad en el ámbito laboral. En ese sentido, también son numerosos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia [3] que establecen el deber de brindar protección especial a la mujer embarazada y a la madre en el mundo laboral.

El Código Sustantivo del Trabajo, por su parte, en el capítulo V regula la "protección a la maternidad y protección de menores" (arts. 236 a 244). Precisamente el artículo 239 del estatuto referido establece la prohibición de despedir a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia, así como la presunción del despido por esas causas si este se llegara a presentar dentro de esos períodos y sin autorización de la autoridad competente, y el derecho a una indemnización en caso de que el despido se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales exigidos.

Con fundamento en las normas superiores reseñadas y en los artículos del Código Sustantivo del Trabajo referidos, han sido múltiples los pronunciamientos de la Corte Constitucional dirigidos a establecer el contenido y alcance de la protección especial de la mujer trabajadora en estado de embarazo y después del parto, bajo la premisa de que la mujer no debe ser discriminada en razón de su estado de gravidez [4] .

En efecto, esta Corporación ha establecido: "De manera 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" [5] , 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." [6] Ahora bien, tal y como lo ha establecido esta Corporación, esa protección transita por la vía de la garantía a una estabilidad laboral reforzada, de manera que durante los meses de gestación y mientras se encuentre en licencia de maternidad, no sea víctima de discriminaciones por razón de su estado de gravidez. En ese sentido, la Corte Constitucional ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada implica que para que un empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo de una mujer en estado de embarazo, es necesario que éste solicite previa autorización al funcionario del trabajo, para que sea dicha autoridad quien verifique la legalidad del despido [7] .

En caso contrario, deberá pagar la correspondiente indemnización y el despido será ineficaz, por lo que deberá reintegrar a la trabajadora embarazada al puesto que venía desempeñando. En ese sentido, el reintegro es una consecuencia de la ineficacia del despido de la mujer en estado de gravidez, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley.

Las medidas que se producen como consecuencia de un despido sin el lleno de los requisitos legales, deben ser adoptadas, en principio, en el marco de un proceso ante la jurisdicción ordinaria, laboral o contencioso administrativa según el caso, espacio propio de discusión de éste tipo de diferencias. Sin embargo, esta Corporación ha establecido que

en determinados eventos el juez de tutela puede ordenarlas como mecanismo transitorio de protección para evitar un perjuicio irremediable, o cuando, vistas las circunstancias del caso, el medio judicial ordinario resulta ineficaz o se muestra tardío e inútil para la protección efectiva del mínimo vital de la trabajadora y del niño, ya nacido o por nacer. En ese sentido, la Corte Constitucional ha señalado:

“Es evidente que en principio, el debate sobre las circunstancias que ocasionan el despido corresponde a la jurisdicción laboral ordinaria o a la contenciosa administrativa, según sea el caso. No obstante, teniendo en cuenta los sujetos (mujer embarazada y nasciturus en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión) y el objeto (estabilidad laboral) de la protección especial, la Corte Constitucional ha fijado unos criterios fácticos que deben acreditarse para que por vía de la acción de tutela se declare de manera transitoria la ineficacia del despido, el consecuente reintegro, el pago de la indemnización consagrada en el artículo 239 del C.S.T.

y los respectivos salarios y prestaciones dejados de pagar como consecuencia del despido.” [8] En ese sentido, la procedencia de la acción de tutela en estos eventos se encuentra condicionada al hecho de que se reúnan ciertos requisitos que justifiquen la intervención inmediata del juez de tutela; tales requisitos, que han sido reiterados en múltiples oportunidades por esta Corporación, son:

“…en cuanto se refiere a la viabilidad de la protección constitucional, resulta necesario recordar los requisitos que la jurisprudencia de esta Corte ha establecido para dicho efecto. Estos son: (i) el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (iii) el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; (iv) el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (v) el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.” [9] En conclusión, aunque en principio las controversias que surgen en razón del despido de mujeres en estado de embarazo deben ser definidas ante la jurisdicción ordinaria, en determinados eventos y siempre que se reúnan los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para tal efecto, es procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos fundamentales, con lo que se busca dar cumplimiento a los mandatos establecidos en la Constitución Política de 1991 y evitar la discriminación a la que todavía son sometidas muchas mujeres en razón de su condición de madres gestantes.

6. Caso concreto De conformidad con las consideraciones expuestas, le corresponde a esta Sala de Revisión establecer si las circunstancias particulares en que se encuentra la accionante hacen necesario que el juez constitucional conceda el amparo tutelar solicitado y, en consecuencia, ordene el reintegro de la accionante a la labor que desempeñaba en la Tipografía y Litografía “JOTAERRE”, o si por el contrario, la protección a través de éste mecanismo de amparo resulta improcedente.

6.1. En primer lugar, es necesario referirse a la controversia que se plantea en el presente caso respecto de la naturaleza de la relación que existía entre la señora Hellen Anyela Angulo Mejía y el establecimiento de comercio Tipografía y Litografía “JOTAERRE”, como quiera que este punto es objeto de debate entre las partes del proceso. En efecto, mientras que la accionante afirma que desde el día 29 de agosto de 2001 empezó a trabajar en el establecimiento de comercio señalado por virtud de un contrato de trabajo verbal, el propietario y administrador de la Tipografía y Litografía “JOTAERRE”, Jaime Rodríguez Rojas niega tal circunstancia y afirma que la ahora accionante únicamente prestaba sus servicios en forma esporádica, sin ningún tipo de continuidad o subordinación, por lo que no se dan los elementos definitorios de una relación laboral [10] .

Esta Corporación ha establecido, a través de reiterados pronunciamientos, que, de acuerdo con el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas [11] , independientemente de la denominación que se le dé al contrato o a la relación por virtud de la cual una persona presta sus servicios personales a otra, si en la práctica se comprueba la existencia de unos elementos específicos, definitorios de una relación de trabajo, será necesario concluir que el vínculo existente es de carácter laboral.

En ese sentido, la Corte Constitucional ha señalado: "La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato." [12] En ese sentido, la noción del "contrato realidad" parte de la estructuración fáctica de los elementos determinantes de una relación de orden laboral, éstos son: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación o dependencia, lo que se manifiesta en el cumplimiento de órdenes y (iii) salario como contraprestación del servicio prestado.

La determinación de la ocurrencia de estos elementos implica una labor que, en principio, no se encuentra dentro del ámbito del juez de tutela, por lo que debe acudirse a la jurisdicción ordinaria para que sea el juez laboral quien con su decisión zanje el conflicto planteado y determine la naturaleza y condiciones de la relación existente. Sin embargo, en ciertos eventos y bajo la premisa de que pueden verse comprometidos los derechos fundamentales a la integridad, mínimo vital y vida digna de mujeres en estado de embarazo y del nasciturus o recién nacido, según el caso, la Corte Constitucional ha procedido a analizar, bajo la noción del "contrato realidad", si es posible derivar una relación de orden laboral de una vinculación que formalmente responde a cualquier otro orden.

Ahora bien, lo cierto es que en el presente caso la señora Hellen Anyela Angulo Mejía efectivamente tenía un vínculo con el señor Rodríguez Rojas por virtud del cual ella prestaba sus servicios a la Tipografía de la que es propietario y administrador; que en contraprestación por los servicios prestados la ahora accionante recibía una asignación y que esa relación terminó en el mes de febrero de 2005, situación que, en cuanto a su ocurrencia fáctica, no fue desvirtuada por el dueño del establecimiento de comercio tantas veces mencionado. La determinación de la naturaleza de ese vínculo, tal como se señaló no es un asunto que, en principio, corresponda definir al juez de tutela. No obstante, como de lo que se trata es de evitar la configuración de un perjuicio irremediable y prevenir la vulneración de los derechos fundamentales de la madre y su hijo, esta Sala considera necesario analizar sí, en el presente caso, existen elementos indiciarios que permitan inferir la existencia de una relación laboral, para efectos de la determinación de la procedencia del amparo tutelar, partiendo de los elementos fácticos del caso en cuestión.

En ese sentido, en el presente asunto existen, fundamentalmente, dos elementos indiciarios del tipo de relación que existía entre las partes. Estos elementos son, en primer lugar, la copia de la certificación laboral, impresa en papel comercial y suscrita por el señor Jaime Rodríguez Rojas, propietario y administrador del establecimiento de comercio "JOTAERRE", en donde éste da constancia de que la señora Hellen Anyela Angulo Mejía trabaja para él desde el día 29 de agosto de 2001 y el testimonio de Jaime Rodrigo Isáziga, diseñador gráfico y trabajador de la Tipografía "JUAN", quien afirmó que tenía conocimiento de que Hellen Anyela Angulo Mejia trabajaba en la Tipografía y Litografía "JOTAERRE" desde hace aproximadamente dos años.

De tal manera que, si bien la certificación laboral fue controvertida por el señor Rodríguez Rojas, quien afirmó que únicamente la expidió porque quería hacerle un favor a la actora, lo cierto es que es un documento que fue dirigido a una entidad pública del orden nacional, esto es, al Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", se encuentra impreso en papel comercial de la Tipografía y lleva la firma del dueño de la misma. Así mismo, el testimonio del señor Isáziga indica que efectivamente existía una relación por virtud de la cual la accionante prestaba sus servicios a la Tipografía "JOTAERRE", existiendo algún tipo de continuidad, como quiera que el testigo afirmó que desde hace aproximadamente dos años ha dado cuenta de que la actora asiste al establecimiento de comercio tantas veces mencionado.

De estos indicios es posible inferir, en principio, que efectivamente existía una relación de orden laboral entre la ahora accionante y el propietario de la Tipografía "JOTAERRE", señor Jaime Rodríguez Rojas, por lo que, a pesar de que debe advertirse que en el espacio natural del proceso ordinario laboral se deberá verificar y declarar la existencia de un contrato de trabajo bajo la noción del "contrato realidad", para efectos de la determinación de la procedencia del amparo tutelar en el presente caso se tendrán como indicios de que dicha relación existió los elementos probatorios mencionados.

6.2. Procede entonces la Sala a establecer si en el presente asunto se reúnen los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para amparar por la vía de la acción de tutela y de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Hellen Anyela Angulo Mejía.

a. Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto. Frente al primer requisito, debe señalarse que para el momento en que fue desvinculada la accionante de la Tipografía y Litografía "JOTAERRE", ella efectivamente se encontraba en estado de embarazo, hecho que se encuentra debidamente probado en el expediente ya que la actora aportó copia de la prueba de embarazo con resultado positivo de fecha 18 de noviembre de 2004 y fotocopia de la ecografía obstétrica práctica el día 22 de febrero de 2005 donde se certifica su condición de gravidez, todos éstos momentos anteriores a la fecha de desvinculación de la actora, esto es, al 26 de febrero de 2005.

b. Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora. Con relación al cumplimiento del segundo requisito, referente al conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo de la accionante previa la ocurrencia del despido, resulta necesario hacer algunas precisiones partiendo de los hechos particulares del caso.

En el escrito de tutela la accionante, bajo la gravedad del juramento, afirma que a finales del mes de enero de 2005, para cuando tenía cerca de cinco meses de embarazo, informó verbalmente al señor Jaime Rodríguez Rojas sobre su estado de gestación. Por su parte el propietario y administrador de la Tipografía mencionada niega ese hecho y afirma que nunca tuvo conocimiento del estado de embarazo de la actora.

En este contexto es necesario señalar que la normatividad laboral no establece una única forma mediante la cual las trabajadoras, para efectos de que les sea aplicable la garantía de la estabilidad laboral reforzada, deban informar a su empleador sobre su estado de embarazo [13] , lo que implica que es completamente válido que la trabajadora informe a su empleador de manera escrita o verbal. Sin embargo, desde el punto de vista probatorio haber informado verbalmente sobre el estado de embarazo dificulta en sede judicial la exigibilidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, como quiera que la simple afirmación que sobre el hecho haga la afectada no brinda los suficientes elementos probatorios que lleven al juez al convencimiento de que tal situación se presentó, máxime cuando el supuesto empleador niega tal circunstancia.

Por tal motivo, la Corte Constitucional no ha aceptado como prueba del conocimiento del empleador del estado de embarazo la simple manifestación que en ese sentido haga la mujer solicitante [14] , sin que medie ninguna otra prueba adicional. Sin embargo, en aquellos eventos en los que la trabajadora no le informó a su empleador sobre su estado de embarazo a través de una comunicación escrita, la jurisprudencia constitucional ha considerado que existen,

fundamentalmente, dos situaciones que llevan a inferir que el empleador debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora;

éstas son: (i) cuando por lo avanzada que se encontraba la gestación, era un hecho notorio [15] , o (ii) cuando la trabajadora tuvo que ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y le presentó a su empleador una incapacidad médica donde claramente se señale el estado de gravidez como la causa de la incapacidad [16] .

En el caso objeto de revisión, tiene ocurrencia fáctica el primero de dichos indicios, como quiera que al momento en que se dio por terminado el vínculo existente entre la actora y el establecimiento de comercio "JOTAERRE", la señora Hellen Anyela Angulo Mejía ya contaba con 24 semanas de embarazo aproximadamente, es decir, casi seis meses de gestación. Este Corporación, en casos similares al ahora planteado, ha considerado que a partir del quinto mes de gestación los cambios físicos que sufre el cuerpo de la madre hacen que su estado sea un hecho notorio y por tanto, aún cuando la mujer trabajadora no le haya comunicado a su empleador el estado de gravidez, se presume que el empleador conocía tal condición. En ese sentido, la Corte Constitucional ha establecido:

"En el caso bajo estudio, cuando la actora fue desvinculada, el 20 de septiembre de 1998, tenía entre cinco y seis meses de embarazo. En efecto, en la declaración surtida con ocasión de la prueba pedida por el Magistrado ponente, la actora dice que para tal fecha, tenía 6 meses (folio 60). La hija de la demandante nació el 27 de 1999, lo que indicaría que tenía, al menos para el 20 de septiembre de 1998, 5 meses de embarazo. Si bien es cierto que la actora no informó a la entidad sobre su estado, como lo señala expresamente en tal declaración, también es cierto que en una mujer con cinco o seis meses de embarazo, se han producido los suficientes cambios físicos que convierten tal estado en un hecho notorio.

" [17] (subraya fuera de texto) Y tal consideración fue reiterada por esta Corporación en sentencia T- 375 de 2000, en donde señaló: "…Ahora bien, si en gracia de discusión se aceptara que la accionante no notificó al patrono su estado de embarazo, tal hecho no justifica que éste se haya abstenido de renovar el contrato, pues está visto que este fue un hecho posterior al momento en que se hizo evidente el embarazo, lo cual ocurre, según lo ha sostenido la Corte, luego de transcurridos los cinco meses de gestación:… Así las cosas, aplicando el anterior razonamiento al caso sub judice, podríamos afirmar que la actora igualmente contaba, por lo menos, con 5 meses de embarazo y, por consiguiente, padecía de los cambios físicos suficientes como para que su estado fuere notorio...

Obsérvese como el criterio de procedibilidad en referencia, se aplica no sobre la efectiva notificación de su estado de embarazo que al patrono haga la trabajadora, sino frente al real conocimiento que de dicho estado pueda llegar a tener el empleador durante su desarrollo. Ello, por cuanto que el objetivo constitucional de la protección a la mujer embarazada se concentra es en la discriminación de que ésta pueda ser víctima en el campo laboral (arts. 13, 25, 40 y 53 C.P.)." [18] Con fundamento en tales consideraciones debe concluirse que, en el presente caso, si bien no existe prueba de la comunicación al propietario de la Tipografía "JOTAERRE" del estado de embarazo de la actora, lo que puede explicarse en razón de la absoluta informalidad que regía la relación existente entre las partes, para la fecha en que se terminó el vínculo por el cual la actora prestaba sus servicios al establecimiento de comercio referido, su estado de gravidez ya era un hecho notorio como quiera que en tal etapa de gestación los cambios físicos se muestran evidentes y por tanto, dicha condición debía ser de conocimiento del señor Rodríguez Rojas.

Por tal razón, esta Sala encuentra cumplido el segundo de los requisitos de procedibilidad de la acción. c. Que el despido o la desvinculación sea una consecuencia del embarazo y por ende, no este directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique.

Tal y como lo ha establecido la jurisprudencia constitucional [19] , es al empleador a quien le corresponde desvirtuar la presunción de que el despido se dio como consecuencia del embarazo de la trabajadora y demostrar la ocurrencia de una causal legal que justifique tal decisión.

En el presente caso, el señor Jaime Rodríguez Rojas no niega el hecho de que la relación existente entre las partes haya terminado para la fecha señalada, ni tampoco aduce nada respecto a las razones por las cuales se terminó dicho vínculo. Simplemente se limita a afirmar que no se puede hablar de despido cuando, en su criterio, la relación existente no era de orden laboral, sin hacer ninguna otra consideración respecto de las causas por las cuales la prestación de los servicios personales de la accionante se vio interrumpida en el mes de febrero de 2005.

Estas falencias en la argumentación y en las pruebas aportadas por el demandado, en lo referente a la ocurrencia de una razón objetiva y suficiente como causa de la terminación del vínculo entre las partes, llevan a concluir que al no existir razón con tales características, el despido fue consecuencia de la condición de mujer embarazada que presentaba en ese momento la accionante.

d. Que el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso. Significa este requisito que para que una trabajadora en estado de embarazo o durante el tiempo en que se encuentre en licencia de maternidad pueda ser válidamente desvinculada, es necesario que la autoridad competente, el inspector del trabajo en el caso de las trabajadoras particulares u oficiales, autorice que la madre sea retirada de su cargo. En el caso de trabajadoras vinculadas en calidad de empleadas públicas, la legalidad del despido exige que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo.

En el presente caso, de los elementos probatorios obrantes en el expediente se concluye que dicha autorización no se tramitó en ningún momento, circunstancia que, además, no fue alegada por el propietario de la Tipografía “JOTAERRE”.

e. Que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador En el escrito de tutela la actora alega como derecho fundamental vulnerado, además del derecho a la salud, el mínimo vital. Esta circunstancia, en virtud del principio de la buena fe, lleva a considerar que el mínimo vital de la accionante y el de su hijo, se ha visto realmente afectado, como quiera que la desvinculación del cargo en el que anteriormente se desempeñaba y por el cual recibía una asignación, tiene una directa incidencia en los ingresos que la actora recibe para solventar los gastos propios de su condición. Además, circunstancias como el hecho de que la accionante recibía una asignación mensual inferior al salario mínimo legal, prestaba sus servicios en labores de aseo y otras de orden doméstico y que el accionado no desvirtuó de manera alguna la afectación del mínimo vital, permiten inferir que en este caso efectivamente se presenta una amenaza de los derechos fundamentales de la accionante.

En ese sentido y en la medida en que la actora y su hijo fueron expuestos por parte del propietario de la Tipografía “JOTAERRE” a un perjuicio irremediable y como quiera que a una mujer en estado de embarazo no le es fácil obtener un nuevo empleo, esta Sala de Revisión estima que el requisito de la afectación del mínimo vital también se verifica en el caso en estudio.

En consecuencia, estudiados cada uno de los elementos fácticos para determinar la procedencia del amparo constitucional como mecanismo de protección de los derechos fundamentales de la mujer embarazada, esta Sala de Revisión considera que en el presente caso se cumplen todos los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para conceder el amparo solicitado, como mecanismo transitorio de protección, advirtiendo a la accionante que, en la medida que la acción de tutela fue concedida de manera transitoria, tal como lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, deberá interponer la correspondiente acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, para que sea esta autoridad quien decida definitivamente su caso, incluyendo lo relativo al pago de las indemnizaciones a que haya lugar, los gastos en los que tuvo que incurrir para recibir atención médica antes, durante y con posterioridad al parto y las prestaciones sociales que correspondan. En ese sentido, si la señora Hellen Anyela Angulo Mejía no interpone la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral en el término antes señalado, cesarán los efectos del presente fallo.

En este orden de ideas, como quiera que en el presente caso no se encuentra debidamente probada ni la naturaleza del vínculo contractual que une a las partes, ni la labor específica desempeñada por la accionante, ni tampoco la remuneración que ella recibía, sino que para efectos del amparo tutelar se tuvieron en cuenta indicios que permitían inferir tales circunstancias, y como de lo que se trata es de mantener el statu quo en el que se encontraba la actora antes de ser desvinculada en razón de su estado de embarazo, esta Sala ordenará que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, el señor Jaime Rodríguez Rojas, propietario de la Tipografía y Litografía " JOTAERRE" o quien haga sus veces, restablezca, como mínimo, la relación que existía entre la señora Hellen Anyela Angulo Mejía y el establecimiento comercial señalado antes de que fuera desvinculada, pagándole a la aquí accionante aquellos valores que ella afirmó en la acción de tutela que venía recibiendo y lo que, con base en esa declaración, corresponda a los meses que ha permanecido desvinculada, sin perjuicio de lo que el juez laboral decida en el proceso ordinario que se adelante ante esa jurisdicción o de que allí se logren más garantías.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero. REVOCAR la sentencia de fecha seis de julio de 2005, expedida por Juzgado Quinto Penal del Circuito de Santiago de Cali, Valle del Cauca, en el trámite de la acción de tutela promovida por Hellen Anyela Angulo Mejía contra el establecimiento comercial Tipografía y Litografía "JOTAERRE" y su propietario el señor Jaime Rodríguez Rojas, y en su lugar, CONCEDER de manera transitoria el amparo tutelar solicitado, hasta tanto la jurisdicción ordinaria laboral resuelva la acción que la mencionada señora deberá interponer en un término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo.

Segundo. ORDENAR al señor Jaime Rodríguez Rojas, propietario del establecimiento comercial Tipografía y Litografía "JOTAERRE", o a quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, restablezca, como mínimo, la relación que existía con la señora Hellen Anyela Angulo Mejía antes de que se terminara su vínculo con dicho establecimiento, pagándole los valores que ella manifestó en este proceso que venía recibiendo y lo que, con base en esa declaración, corresponda a los meses que ha permanecido desvinculada, sin perjuicio de lo que se llegue a decidir en el proceso laboral que la actora deberá iniciar, de acuerdo con lo establecido por el numeral primero de la parte resolutiva de este fallo.

Tercero. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver sentencias T-1000 y T-1086 de 2001, Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

[2] Ver sentencias T-426 de 1998, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero y T-1084 de 2002, Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

[3] Al respecto, y a manera de ejemplo, existen los siguientes instrumentos internacionales: (i) La Declaración Universal de derechos Humanos, que en su artículo 25 señala "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales" .

(ii) El artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por Ley 74 de 1968, el cual establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto".

(iii) A su vez, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por nuestro país por Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la

discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano", y (iv) finalmente, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, por motivos de sexo.

[4] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-232 y T-315 de 1999, T-375, T-406, T-899, T-1104, T-1153, T-1323 y T-1473 de 2000; T-909 de 2002, T-885 de 2003, T-149, T-416 y T-529 de 2004; T-404, T-727 y T-759 de 2005.

[5] Sentencia T-568 de 1996, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz. [6] Sentencia T-964 de 2005, Magistrado Ponente: Alvaro Tafur Galvis.

[7] Bajo esa premisa la Corte Constitucional en sentencia C-470 de 1997 amplió el marco de acción de la regla establecida en el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual, ciertos despidos no producen efectos. En esa oportunidad esta Corporación señaló que la circunstancia de la maternidad merece especial protección y por tanto, el despido de una mujer en estado de embarazo sin el cumplimiento de las formalidades establecidas en la legislación laboral resulta ineficaz.

[8] Sentencia T-501 de 2004, Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández. [9] Sentencia T-005 de 2000, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

[10] En efecto, en el escrito de contestación de la demanda de tutela, el señor Rodríguez Rojas afirmó: "la señora HELLEN ANYELA ANGULO MEJÍA no ha laborado en el establecimiento de comercio denominado "TIPOGRAFÍA Y LITOGRAFÍA "JOTAERRE" , tan solo lo ha hecho en forma esporádica , sin continuidad, ni subordinación, y se le cancelaba de conformidad con la labor que desarrollaba, es decir, si hacía un mandado eso se le pagaba, si hacía el aseo, eso se le cancelaba, sin cumplir horario, ni funciones específicas, ni recibía órdenes directas de nadie…" Y más adelante, en su escrito enfatiza:

"…nunca cumplió un horario, ni recibía órdenes de nadie, por tanto, no existía subordinación; podía presentarse el día que quisiera y dejar de asistir cuando a bien lo tuviera sin que por ello se le hubiere llamado la atención y menos aún fuere sancionada" . (negrilla en texto).

[11] Este principio en el ámbito laboral se encuentra establecido en el artículo 53 de la Carta Política. [12] Sentencia T-555 de 1994, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[13] En este punto cabe señalar que, tal como lo ha dicho la Corte Constitucional, el trámite establecido en el numeral 3 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo no es aplicable a la comunicación al empleador del estado de embarazo de una trabajadora, sino únicamente al trámite con el que debe cumplir la empleada para que le sea reconocida la licencia de maternidad. El artículo en mención establece:

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

[14] En efecto, en sentencias T-917 de 2004, M.P.: Jaime Araujo Rentería y T-1033 de 2000, M.P.: Alejandro Martínez Caballero, entre muchas otras, la Corte Constitucional no concedió la protección transitoria del derecho a la estabilidad laboral, debido a que las accionantes, además de la manifestación de que habían informado verbalmente al empleador sobre su estado de embarazo, no aportaron pruebas adicionales que demostraran que sus empleadores conocían de su estado de gravidez.

[15] Sentencia T-167 de 2003, Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa y T-1456 de 2000, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz. [16] Sentencia T-1177 de 2003, Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería.

[17] Sentencia T-362 de 1999, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra. [18] Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa. [19] Ver, entre otras, sentencia T-1062 de 2004, Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa;

T-1084 de 2002 y T-895 de 2004.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 14 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.