COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/071/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/071/07
Expediente	—
Fecha	2006-05-17
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Despido De Mujer Embarazada Sin Autorizacion Previa

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Prueba de embarazo como requisito de ingreso o permanencia en contratos de instaurada por Johana Melitza Reyes Dacosta contra Segmento Estudiantil que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros

Texto completo

T-071-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-071/07 ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Exigencia prueba de embarazo como requisito de ingreso o permanencia en contratos de trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Presunción del despido por motivo del estado de embarazo DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA- Ineficacia Reiteración de Jurisprudencia Referencia:

expediente T-1425518 Acción de tutela instaurada por Johana Melitza Reyes Dacosta contra Segmento Estudiantil Publicidad E.U. Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá D.C., primero (1) de febrero de dos mil siete (2007). Teniendo en cuenta que el problema jurídico que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional decide reiterar lo dispuesto por la jurisprudencia para este tipo de casos. Por tal razón, de acuerdo con sus atribuciones constitucionales y legales, la presente sentencia será motivada brevemente.

[1] I. ANTECEDENTES 1. El 8 de junio de 2006 la señora Johana Melitza Reyes Dacosta, de 23 años de edad, interpuso acción de tutela contra la empresa unipersonal Segmento Estudiantil Publicidad E.U., con quien desde el 24 de octubre de 2005 había suscrito un contrato de trabajo de duración por la obra o la labor [2] y cuyo objeto consistía en la cobranza y recaudo de cartera puerta a puerta, por considerar que dicha entidad le está vulnerando sus derechos fundamentales a la igualdad (Art. 13), al trabajo (Art. 53), a la vida digna (Art. 11), al mínimo vital (Art. 13), a la protección de las madres cabeza de familia (Art.

43) y está vulnerando también los derechos fundamentales de los niños (Art. 44), al haberla despedido durante la licencia de maternidad, [3] a pesar de haber cumplido cabalmente con las tareas que le fueron asignadas (señala la accionante que incluso recibió reconocimientos por la buena labor desempeñada) [4] y que continúa vigente la labor para la cual fue contratada.

[5] 1.1. Señala la accionante que devengaba un salario mínimo y que con este dinero mantenía a sus dos hijas menores de edad, a su padre de 65 años de edad, quien se encuentra discapacitado y a su hermana de 27 años quien también se encuentra discapacitada (sufre de paraplejia).

[6] Por tal razón, asegura que el despido del que fue objeto ha generado "perjuicios inminentes e irremediables al dejar sin sustento" a su núcleo familiar.

[7] 1.2. Mediante la acción de tutela, la señora Johana Melitza pretende que "se ordene a SEGMENTO ESTUDIANTIL PUBLICIDAD E.U. que cese las acciones por medio de la cual se han violado mis derechos fundamentales a la Igualdad, Trabajo y Vida Digna, Mínimo Vital, Derechos fundamentales de los Niños y Protección en mi condición de madre cabeza de familia".

[8] 1.3. En la demanda de tutela, la accionante menciona que el 22 de febrero de 2006 recibió una citación por parte del Ministerio de la Protección Social en la que se le informaba que su empleador había iniciado el trámite correspondiente ante esta entidad para obtener autorización para despedirla.

[9] Para tal efecto, fue citada a una audiencia el 7 de marzo. Sin embargo, señala en la demanda, que solicitó que la audiencia fuera cambiada de fecha teniendo en cuenta que su hija había nacido el 28 de febrero y ella se encontraba incapacitada por maternidad.

Es importante resaltar que en la demanda, la accionante no hace referencia a la continuación del referido trámite ante el Ministerio de la Protección Social. Al respecto afirmó lo siguiente:

"(…) desde este momento se puede denotar la mala fe de la empresa con su intención de despido en mi estado de gravidez" [10] ; "(…) es pertinente anotar que mi despido no ha sido notificado en la debida forma y este no se autorizó por el inspector del trabajo, como legalmente corresponde" [11] .

1.4. Adicionalmente, la accionante acusa en la demanda de tutela a la empresa demandada de no haber hecho los aportes que le corresponden, según la ley, a la caja de compensación a la que se encuentran afiliados sus trabajadores. Afirma la accionante que dada " la precaria situación económica" [12] en la que se encuentra, acudió a la caja de compensación a la que se encuentra afiliada a reclamar los subsidios de sus hijas y allí le informaron que la empresa demandada no había cumplido con el pago de los aportes establecidos en la ley.

2. El Juez Cuarto (4) Penal Municipal de Tunja conoció el caso en única instancia. Una vez admitida la demanda, ordenó (i) a la accionante que acudiera al despacho para que ampliara la demanda en lo relacionado con la fecha de su despido, su notificación, la liquidación laboral recibida y la notificación que efectuó a su empleador sobre su estado de gravidez; (ii) a la empresa demandada le ordenó que enviara al despacho un certificado de existencia y representación legal, copia de la liquidación efectuada a la trabajadora demandante (especificando las indemnizaciones a que hubiera lugar), copia de la notificación de despido, copia auténtica del contrato laboral suscrito con la señora Johana Melitza, señalando cuál era la duración de la obra contratada, copia de la autorización dada por el Ministerio de la Protección Social para despedir a la accionante, copia del contrato suscrito entre esta empresa y Colombia Telecomunicaciones S.A. que le daba origen al contrato celebrado con la señora Johana Melitza, copia del pago de los aportes parafiscales correspondientes a los meses de enero a abril de 2006 y que señalara las causales de terminación del contrato laboral de la accionante. Por último, el Juez Cuarto (4) Penal Municipal de Tunja ofició a la Inspección de Trabajo de Tunja para que informara si la

empresa demandada adelantó los trámites pertinentes para obtener autorización para despedir a la señora Johana Melitza Reyes Dacosta. En el evento que sí lo haya hecho, se le solicitó que allegara copia de la referida autorización.

2.1. En la declaración rendida por la accionante, ella reafirmó lo sostenido en la demanda, respecto a la inexistencia de una notificación de su despido, por parte de su empleador. Al respecto señaló que el 18 de abril, estando en su licencia de maternidad, se contactó con el director de recursos humanos de la empresa porque se había enterado, por unos compañeros, que estaba en trámite la renovación del contrato con Colombia Telecomunicaciones S. A. para la cobranza y recaudo de cartera. Este le informó que el contrato con la mencionada entidad sí había sido renovado pero que ella no continuaría trabajando con la empresa. Afirma la accionante que el jefe de recursos humanos le señaló que habían tratado de notificarla sobre su despido a través del correo pero que la dirección que tenían de su residencia no existía.

[13] Respecto del pago de la liquidación de sus prestaciones sociales, la accionante señaló que dado que no fue notificada de su despido, tampoco lo fue del pago de la liquidación de sus prestaciones sociales. Sobre este punto lo único que pudo señalar fue que durante semana santa del 2006, esto es con posterioridad a recibir la citación por parte de la Inspección de Trabajo de Tunja (febrero 22 de 2006), notó que en la cuenta en la que le consignaban la nómina había más dinero del que correspondía a su quincena ($204.000 pesos era su quincena, sin incluir el subsidio de transporte y la accionante afirma que le consignaron $330.000 pesos aproximadamente).

Dinero que posteriormente asumió que se trataba de su liquidación laboral. Respecto a la manera como informó a su empleador sobre su estado de embarazo, la accionante sostuvo que lo hizo a través de correo certificado y que adicionalmente le envió, por vía fax, copia de una ecografía. No obstante, en la declaración rendida ante el juez de instancia, la accionante no precisó la fecha en la que realizó las referidas notificaciones.

La señora Johana Melitza reiteró de igual manera su acusación referente a que su empleador quería despedirla por su estado de embarazo. Al respecto señaló lo siguiente:

"(…) ellos me querían despedir por mi estado de embarazo ya que me habían citado en el Ministerio de Trabajo para una autorización para despedirme ya que ellos decían que los había engañado, por la prueba de embarazo que me exigieron antes de firmar el contrato y la cual resultó negativa. En el mes de diciembre la señora Alix Pacheco [14] me llamó vía telefónica y me dijo que era mejor que yo renunciara porque yo los había engañado en cuanto a la prueba de embarazo, según ella, y que si no renunciaba me abrirían una investigación, me meterían a la cárcel y le hacían quitar la licencia de médico al dueño del laboratorio y me dañarían la hoja de vida y me reportarían en el pasado judicial (…)".

[15] 2.2. El Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio de la Protección Social informó al juzgado de instancia que el 26 de enero de 2006 la empresa demandada solicitó a esa dependencia autorización para despedir a la accionante, que el 11 de mayo de 2006, mediante la Resolución 0123, la inspectora del trabajo encargada del caso autorizó el despido de la accionante [16] y que dicha resolución quedó ejecutoriada el 12 de junio de 2006.

2.3. Por su parte, la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U en la contestación de la demanda, señaló que conoció del estado de embarazo de la accionante el 24 de enero de 2006, cuando recibió vía fax copia de una incapacidad médica otorgada a la accionante, motivada por la proximidad del parto, y en la que se señalaba que para esa fecha tenía 32 semanas de gestación.

2.3.1. Afirma la empresa demandada que si para el 24 de enero de 2006 la accionante tenía 32 semanas de gestación, esto implicaba que para el 24 de octubre de 2005 (fecha en la que suscribieron el contrato de trabajo) la accionante se encontraba embarazada y contaba con aproximadamente 19 semanas de gestación (esto es casi 5 meses de gestación).

La empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. afirma en la contestación de la demanda que dentro de los documentos que le fueron solicitados a la accionante para firmar el contrato laboral se encontraba una prueba de embarazo.

La empresa demandada acusa a la accionante de haber cometido fraude en la presentación de esta prueba, si se tiene en cuenta que, el examen de laboratorio que presentó, arrojaba un resultado negativo y que tal como se pudo comprobar posteriormente, para esa época la accionante ya se encontraba a mediados del segundo trimestre del embarazo (es decir, contaba con 5 meses de gestación).

La empresa demandada afirma que confrontó al respecto al laboratorio que realizó la prueba y a la accionante. Señala que el primero sospecha que la accionante pudo haber sido suplantada por otra mujer que portaba sus documentos de identificación y que no estuviera en estado de embarazo.

Por otra parte, afirma la empresa demandada que la señora Johana Melitza al ser cuestionada al respecto, admitió haber falsificado los resultados del examen y justificó su acción en la necesidad económica que afronta.

[17] Dados estos hechos, la empresa demandada resalta que el despido de la accionante no obedeció a su estado de embarazo ni a su posterior licencia de maternidad (de la que la empresa se hizo cargo de su pago, teniendo en cuenta que la accionante no cumplía con el periodo mínimo de cotización requerido para que la EPS le pagara esta prestación), sino a la ocurrencia de una justa causa de despido (Art. 62, lit a), num 1 del Código Sustantivo del Trabajo), consistente en "haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido", la cual fue confirmada por la inspectora del trabajo que conoció del caso y con base en la cual autorizó el despido de la accionante.

[18] 2.3.2. Respecto de la fecha en la que se dio el despido de la accionante y si éste le fue notificado a la actora, la empresa demandada no es precisa sobre este tema en la contestación de la demanda de tutela.

Por un lado afirma que el día en el que le consignó a la accionante más dinero que el correspondiente a su quincena (12 de abril de 2006), de manera alguna se trataba del pago de la liquidación de sus prestaciones sociales, pues aún no había sido despedida la accionante. Los valores que excedieron al pago de la quincena se debieron a "errores e inconsistencias de tipo administrativo".

[19] Por otro lado, la carta de despido [20] y la liquidación de las prestaciones sociales [21] de la accionante, que fueron aportadas por la empresa demandada al expediente de tutela, están fechadas el 11 de mayo de 2006, y para efectos de calcular las prestaciones sociales debidas, identificó expresamente como fecha de retiro de la accionante el día 11 de mayo de 2006.

[22] A partir de estos hechos se podría concluir que para la empresa demandada, el despido de la accionante se dio el 11 de mayo de 2006. No obstante, se debe resaltar que tal como lo reconoce la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U., dicho despido no ha sido notificado aún a la accionante. Frente a esta omisión la empresa demandada señala que tales documentos se encuentran a disposición de la accionante en su oficina.

2.3.3. Respecto al pago de los aportes parafiscales, de cuya omisión acusa la demandante a su empleador, la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. aporta copia de los pagos efectuados, correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2006.

2.4. En sentencia proferida el 30 de junio de 2006 el Juez 4 Penal Municipal de Tunja negó la tutela por considerar que si bien la trabajadoras embarazadas o dentro de los tres meses siguientes al parto gozan del fuero de maternidad, "es incuestionable que ni la Constitución, ni la Ley, ni los mismos tratados internacionales, desconocen la limitación o inexistencia y aplicación de este fuero en el evento en que medie elementos incuestionables en la relación laboral, tales como el principio de carácter supranacional de la bona fides, que debe revestir cualquier tipo de convención y con mayor

énfasis la laboral dada la especial relación de confianza que debe entregarse entre los extremos de la relación, la cual en este caso se pone en tela de juicio y así lo considera el Ministerio de la Protección Social, al evidenciar que la extrabajadora, engañó a su empleador al presentarle una prueba de gravidez negativa, cuando al momento de su vinculación la progenitora ya contaba con cuatro o cinco meses de gestación (…) lleva a la tutelante a verse incursa en la causal de terminación del contrato por justa causa, contemplada en el artículo 62 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo".

[23] No obstante no conceder el amparo solicitado, el juez de tutela recalca que para la fecha el empleador demandado no ha cumplido con el pago de todas las acreencias laborales adeudadas a la accionante y que el despido no se ha "materializado" dado que no ha notificado a la accionante de su despido ni de la autorización dada para tal efecto por parte de la inspectora del trabajo.

Afirma el juez de tutela de instancia que tales notificaciones son necesarias para que "cualquier inconformidad sobre estas bases, se dirima entre las partes o ante la jurisdicción ordinaria".

[24] 3. La accionante impugnó la sentencia pero lo hizo de manera extemporánea, por tal razón, no se le dio trámite a dicho recurso. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Problemas jurídicos a resolver Los problemas jurídicos que encierra el caso que se revisa consisten en (i) la presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, (ii) la procedencia de la acción de tutela para su protección y (iii) la vulneración del derecho a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo de la accionante, por parte de la empresa demandada, al haberle exigido la presentación de una prueba de embarazo, como requisito para ser admitida en el trabajo.

2. Procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de las trabajadoras en estado de gestación o durante los tres meses siguientes al parto.

En reiterada jurisprudencia [25] la Corte Constitucional ha establecido que es procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz durante los tres meses anteriores al despido o a la desvinculación, cuando se reúnen los siguientes requisitos: (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.

Al revisar estos requisitos frente al caso de la señora Johana Melitza Reyes se tiene, en primer lugar, que para el momento en el que fue despedida [26] (mayo 11 de 2006) no habían transcurrido más de tres meses desde el nacimiento de su hija menor (febrero 28 de 2006).

[27] Respecto del requisito referente a que el empleador conociera del embarazo de la trabajadora o de la reciente ocurrencia del parto, previa la desvinculación o el despido, se tiene que en el caso de la señora Johana Melitza, para cuando el empleador despidió a la accionante, éste tenía pleno conocimiento de que la hija menor de la accionante había nacido hacía menos de tres meses.

Así lo señaló la empresa demandada durante todo el trámite de la acción de tutela que se revisa, y mencionó entre otros aspectos que (i) cuando la accionante se encontraba en el octavo mes de embarazo recibió vía fax copia de una

incapacidad médica conferida a la accionante, por motivo de la proximidad de la ocurrencia del parto y (ii) que se hizo cargo del pago de la licencia de maternidad de la accionante, dado que por no haber estado afiliada a la EPS durante todo el tiempo de la gestación, dicha entidad había negado el pago de esta prestación.

Respecto a los requisitos referentes a que el despido o la desvinculación sea una consecuencia del embarazo o de la licencia de maternidad y por ende, no esté directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique y que éste no haya sido autorizado por inspector del trabajo (si se trata de una trabajadora oficial o particular), o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo (si se trata de empleada pública), se deben hacer varias precisiones respecto del caso que se revisa.

En primer lugar, se debe señalar que si bien a primera vista, parecería que en el caso de la accionante no se cumple con estos dos requisitos para que se considere que existió una vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, si se mira con detenimiento la justa causa alegada por el empleador (Art. 62, lit a) num. 1 del Código Sustantivo del Trabajo, “haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”), cuya ocurrencia fue avalada por la inspectora del trabajo y con fundamento en la cual se autorizó el despido de la accionante, [28] se evidencia que los hechos particulares que supuestamente sustentan la ocurrencia de la justa causa de despido [29] , están estrechamente relacionados con un acto previo de la empresa demandada, que resulta violatorio de los derechos fundamentales a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo de la accionante, y que ha sido enfáticamente condenado por la Corte Constitucional en su jurisprudencia.

Se trata de la práctica de ciertas empresas, de exigir a sus trabajadoras pruebas de embarazo como condición para el ingreso o para la estabilidad en el empleo. Dicha conducta ha sido catalogado por la Corte Constitucional como reprochable y esta Corporación ha señalado que implica una grave vulneración de los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo de las empleadas.

Al respecto ha señalado lo siguiente: “(…) toda mujer tiene derecho a la maternidad y es libre de definir, en los términos del artículo 42 de la Carta Política, junto con su pareja, el número de hijos y el momento en el cual quedará en estado de gravidez, independientemente de si se encuentra o no vinculada laboralmente.

“Ninguno de los dos derechos enunciados puede ser sacrificado, por la voluntad unilateral del patrono, en términos tales que se vea la mujer expuesta a una forzada escogencia entre sus oportunidades de trabajo y su natural expectativa respecto de la maternidad.

“En ese orden de ideas, todo acto del patrono orientado a "sancionar" o a impedir el embarazo de la empleada, o a investigar si él existe para que de allí dependa el acceso, la permanencia, o la promoción de la mujer en el trabajo, se revela como ilegítimo e inconstitucional y, en los términos dichos, puede ser objeto de acción de tutela.

“Así, la exigencia de "pruebas de embarazo" por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma, es una conducta reprochable que implica vulneración del derecho a la intimidad de la empleada y de su familia y que lesiona también el libre desarrollo de su personalidad, afectando por contera el derecho al trabajo”.

[30] Independientemente de las discusiones legales que pueda propiciar la supuesta manipulación de los resultados de la prueba de embarazo presentada por la accionante a su empleador, [31] desde una perspectiva constitucional, resulta de tajo inaceptable la solicitud de este tipo de exámenes como requisito para ingresar a un empleo, dado que vulnera de manera grave los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo de las empleadas.

Esto conlleva a que desde una perspectiva constitucional sea inaceptable admitir que la justa causa de terminación de los contratos laborales, a la que hace referencia el numeral 1 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (“ haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”), pueda comprender que los empleadores soliciten pruebas de embarazo a las trabajadoras que busquen el ingreso a un cargo o la continuación en el mismo.

Por tal razón, la Corte Constitucional inaplicará en el caso concreto, la autorización expedida por la inspectora del trabajo para el despedido de la accionante, si se tiene en cuenta que (i) ésta sólo hizo referencia a la ocurrencia de la justa causa contemplada el numeral 1 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y fundamentó su ocurrencia sólo en los hechos antes mencionados y (ii) con esta autorización se estaba avalando una violación grave a los derechos fundamentales a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo, cometida por la empresa demanda contra la accionante.

Ante la inexistencia de otra justa causa de despido, comprobada por un inspector del trabajo, se concluye que el caso que se revisa cumple con los requisitos señalados por la jurisprudencia para concluir que se presentó una violación del derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la accionante.

El último requisito establecido por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora gestante o que haya dado a luz dentro de los tres meses anteriores al despido o a la desvinculación, es que exista una amenaza a su derecho, y el de su hijo recién nacido, al mínimo vital o que la arbitrariedad resulte evidente y el daño que apareja sea devastador.

En el caso de la señora Johana Melitza Reyes Dacosta se comprueba el cumplimiento de este requisito, si se tiene en cuenta que la accionante devengaba un salario mínimo y que con este dinero mantenía a sus dos hijas menores de edad, a su padre de 65 años de edad, quien se encuentra discapacitado y a su hermana de 27 años quien también se encuentra discapacitada (sufre de paraplejia).

[32] Afirma la accionante que el despido le ha generado “perjuicios inminentes e irremediables al dejar sin sustento” a su núcleo familiar. [33] Conforme lo ha señalado la Corte Constitucional, la comprobación de los requisitos analizados -despido durante los tres meses siguientes a la ocurrencia del parto, del que conocía el empleador, sin la existencia de causales que justifiquen el despido, que hayan sido comprobadas por el inspector del trabajo y que no avalen vulneraciones de derechos fundamentales y que amenace el mínimo vital de la accionante- abren paso a la aplicación de la presunción de la terminación del vínculo laboral por razón del embarazo o del reciente parto, y a que dicha terminación del vínculo laboral se torne ineficaz [34] y a que la acción de tutela sea procedente como mecanismo de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Por tal razón, esta Sala de Revisión revocará la sentencia del juez de tutela de instancia y siguiendo la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre remedios a adoptar en casos semejantes, [35] ordenará una serie de medidas, que a continuación se señalarán, para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante (Arts. 11, 25 y 43 de la Constitución), su derecho al mínimo vital (Art. 13) y al acceso efectivo al sistema de salud (Art. 49) que se vieron vulnerados con el actuar de la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U.

Con estos remedios se protegerán también los derechos fundamentales de las dos hijas menores de edad de la accionante, una de ellas nacida hace menos de un año (Arts. 44 y 50), a quienes la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. les vulneró sus derechos fundamentales al haber despedido a su madre, durante el periodo de protección laboral reforzada, sin que mediara una justa causa para hacerlo, y de quien dependen económicamente.

3. Medidas que se deben adoptar en el caso objeto de revisión para la protección de los derechos fundamentales de la accionante al mínimo vital, al acceso efectivo al sistema de salud y a la estabilidad laboral reforzada y para la protección de los derechos fundamentales de sus hijas menores de edad.

En primer lugar, se ordenará a la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo – si la accionante así lo desea– reintegren a la señora Johana Melitza Reyes Dacosta a su cargo de recaudadora de cartera o a una labor equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones.

En segundo lugar, la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. deberá hacerse cargo de la remuneración de la accionante y del pago de sus cotizaciones a la seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales), una vez sea revinculada en sus labores. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, dada la ineficacia de la terminación efectuada de su vínculo laboral.

Dada la grave afectación del derecho al mínimo vital de la accionante, de sus hijas menores y de dos adultos (su padre y su hermana) que sufren de discapacidad y que dependen económicamente de ella, [36] que ocasionó con su actuar la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. y al que se hizo mención en apartes anteriores de esta sentencia, esta Sala de Revisión concederá la acción de tutela no como mecanismo transitorio de protección sino como mecanismo permanente.

Por tal razón, en el caso de la señora Johann Melitza Reyes Dacosta, la vigencia de las órdenes impartidas en esta sentencia no estará condicionada a que, dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, interponga una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral.

No obstante, se debe señalar que en el evento que la señora Johana Melitza Reyes Dacosta desee reclamar el pago de las indemnizaciones o los pagos atrasados a los que haya lugar por el despido, deberá acudir ante la jurisdicción laboral para tal efecto.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Tunja, en el proceso T-1.425.518, el treinta (30) de junio de dos mil seis (2006) y TUTELAR el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Johana Melitza Reyes Dacosta, su derecho al mínimo vital y al acceso efectivo al sistema de salud y los derechos fundamentales de sus hijas, dependientes del respeto de dicha estabilidad laboral reforzada.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo – si la accionante así lo desea– reintegren a la señora Johana Melitza Reyes Dacosta a su cargo de recaudadora de cartera o a una labor equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones.

Tercero.- ORDENAR a la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. que una vez la señora Johana Melitza Reyes Dacosta sea revinculada en sus labores de recaudadora de cartera, se reanude el pago de su remuneración mensual y de sus cotizaciones a la seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales). Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación.

Cuarto.- ADVERTIR a la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U., que en adelante, se abstengan de exigir pruebas de embarazo como requisito de ingreso o de continuidad en el empleo, por implicar esta práctica una grave vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad de las trabajadoras.

Quinto.- SEÑALAR que en el caso concreto de la señora Johana Melitza Reyes Dacosta, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional inaplicó el artículo primero de la parte resolutiva de la Resolución 0123 del 11 de mayo de 2006, proferida por la inspectora del trabajo de Tunja y en el que se autorizó el despido de la accionante. Esta decisión fue adoptada teniendo en cuenta que, dados los hechos en los que se fundamentó la ocurrencia de la justa causa de despido alegada por la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U y aceptada por la inspectora del trabajo (Art. 62, num. 1, lit a. del Código Sustantivo del Trabajo), se está avalando una violación grave a los derechos fundamentales a la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo, cometida por la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U contra la señora Johana Melitza Reyes Dacosta, tal como fue expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

Sexto.- ORDENAR al Juez Cuarto Penal Municipal de Tunja, que en aras de garantizar la efectividad de la acción de tutela, notifique este fallo a las partes dentro de los tres días siguientes a su recepción.

Séptimo.- Líbrese por Secretaria General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 y de igual forma se comunique esta sentencia al Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio de la Protección Social.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Con base en lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991 (artículo 35), la Corte Constitucional ha señalado que las decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia pueden “ ser brevemente justificadas ”.

Así lo ha hecho en varias ocasiones, entre ellas, por ejemplo, en las sentencias T-549 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), T-396 de 1999 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-054 de 2002 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-392 de 2004 (MP Jaime Araújo Rentería) y T-959 de 2004 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

[2] Tanto la accionante como la empresa demandada aportaron copia del referido contrato laboral. Folios 8 y 37 del expediente. [3] Al respecto, se debe señalar que en el expediente existe prueba de que la accionante dio a luz a su hija menor el 28 de febrero de 2006 (folio 5) y de acuerdo con la accionante, a partir de esa fecha y hasta el 20 de mayo, ella se encontraba en licencia de maternidad. En la contestación de la demanda, su empleador no controvierte estos hechos. Al respecto, afirma que la empresa se ha venido haciendo cargo del pago de la licencia de maternidad de la accionante, dado que por no cumplir con el requisito de haber cotizado durante todo el tiempo de la gestación, la EPS a la que se encuentra afiliada negó el pago de la misma (folio 33, ordinal quinto del expediente).

Es pertinente resalta que si bien existe controversia respecto de la fecha exacta en la que se dio la terminación del contrato laboral de la accionante, ésta se encuentra entre el 12 de abril (fecha del último pago) y el 11 de mayo (en este día está fechada la carta de despido y la liquidación de las prestaciones sociales, que hasta antes del inicio del proceso de tutela de la referencia, ninguna de las dos había sido entregada a la accionante). Cualquiera de estas dos fechas mencionadas se encuentra comprendida dentro de las 12 semanas siguientes al nacimiento de la menor, es decir, dentro del periodo de la licencia de maternidad.

[4] Al respecto, en la demanda, la accionante afirma lo siguiente: “(…) durante todo este tiempo mi desempeño fue excelente, superando las metas fijadas por la empresa, ocupé durante los meses de noviembre y enero el primer puesto en el desempeño de mis labores, en diciembre y febrero el segundo lugar, lo cual es prueba fehaciente de mi excelente desempeño en el trabajo (…)”.

(Folio 1 del expediente, ordinal 2). [5] Las labores que desempañaba la accionante para la empresa demandada, obedecían a un contrato existente entre esta última y Colombia Telecomunicaciones S.A. para el cobro y recaudo de cartera vencida. La empresa demandada aporta copia del referido contrato (folios 49 y siguientes del expediente) en el

que consta que éste tendría vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005. No obstante, la accionante afirma que el contrato continuó en el año 2006, y que si bien tuvo conocimiento que en marzo fueron despedidos dos de sus compañeros de trabajo, supo también que después de semana santa, su empleador firmó un nuevo contrato con Colombia Telecomunicaciones S.A., que sus compañeros fueron nuevamente contratados y que incluso el 1 de junio fueron contratadas cinco personas más para cumplir las labores en las que ella se desempeñaba (folio 2 del expediente). En la contestación de la demanda la empresa demandada no controvierte este hechos.

[6] El 17 de mayo de 2006 la accionante rindió ante notario una declaración extrajudicial en la que afirma ser la cabeza del hogar y que además de mantener económicamente a sus dos hijas menores de edad, se hace cargo de los gastos de su padre y de su hermana. (Folio 6 del expediente).

[7] Folio 2 del expediente. [8] Folio 3 del expediente. [9] La accionante aporta al proceso copia de la referida citación. (Folio 7 del expediente).

[10] Folio 1 del expediente. [11] Folio 2 del expediente. [12] Folio 2 del expediente. [13] Al respecto, la accionante aportó al proceso copia del formato de envío a su residencia de los uniformes que le suministró la empresa al inicio del contrato. En este consta la dirección de su residencia. Con esta prueba la señora Johana Melitza pretende desvirtuar que la empresa demandada desconocía cuál era la dirección de su casa o que tuviera en sus registros una dirección inexistente.

[14] En apartes anteriores de su declaración, la accionante señala que la señora Alix Pacheco es la jefe de recursos humanos de la empresa demandada.

[15] Folio 22 del expediente. [16] E l Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio de la Protección Social aportó junto con su respuesta, copia de la solicitud presentada por la empresa demandada y copia de la Resolución 0123 de 2006.

En el numeral primero de la referida resolución la inspectora del trabajo de Tunja autorizó a la empresa demandada para que despidiera a la accionante, “(…) previa garantía por parte de la empresa solicitante del pago de todas las acreencias laborales y prestaciones sociales a las cuales tenga derecho la trabajadora de conformidad con lo dispuesto en las normas laborales”.

En el numeral segundo se estableció que contra este acto administrativo procede recurso de reposición y de apelación, los cuales pueden ser interpuestos dentro de los cinco días siguientes a la notificación.

Se debe señalar que el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio de la Protección Social no aportó copia de la constancia de la notificación del referido acto administrativo. Al respecto, en el expediente consta copia de la notificación personal de esta resolución efectuada a la empresa demandada (mayo 31 de 2006) (folio 48 del expediente).

[17] Junto con la contestación de la demanda, la empresa Segmento Estudiantil Publicidad E.U. aportó copia de la carta de despido de la accionante, fechada el 11 de mayo de 2006 y sin constancia de haber sido recibida por la accionante. En esta se señala lo siguiente:

“Al ser usted interrogada al respecto de la situación presentada, manifestó que había procedido de manera fraudulenta por simple necesidad y aceptó expresamente que había adulterado el resultado del examen, en razón a que se lo practicaron a una mujer que presentó su documento de identidad y que lógicamente no estaba en estado de embarazo” . (Folio 39 del expediente).

[18] En el numeral 21 de la parte motiva de la Resolución 0123 del 11 de mayo de 2006, la inspectora del trabajo concluyó que sí había ocurrido la justa causa de despido alegada por la empresa demandada. Es importante resaltar que

la accionante no se hizo parte en el referido trámite administrativo surtido y no presentó ante la inspectora del trabajo su versión de los hechos.

Si bien fue notificada del inicio de este trámite y fue citada inicialmente a una audiencia para el 7 de marzo, solicitó que se variara la fecha de la audiencia dado que el parto había ocurrido recientemente (febrero 28 de 2006) e informó de una dirección diferente para futuras notificaciones (Calle 10 No 9–54 de Tunja. Esta dirección es cercana al lugar donde solicitó que fuera notificada durante el trámite de la tutela de la referencia: Calle 9 A No 10-54 de Tunja).

El 7 de marzo se le envió una citación, a la nueva dirección que aportó, sin embargo ésta fue devuelta por Adpostal, señalando que dicho número no existía. El 13 de marzo de 2006 se le envió una tercera citación a la dirección donde se le había enviado la primera citación, sin embargo ésta fue devuelta por la empresa de correos señalando que la citada no vive ahí. El 3 de mayo se le envió una cuarta citación, a la segunda dirección suministrada, y nuevamente fue devuelta por Adpostal, por no existir el número.

[19] Folio 31 del expediente. [20] Folios 39 y 40 del expediente. [21] Folio 41 del expediente. Respecto al contenido de la liquidación de las prestaciones sociales de la accionante se debe señalar lo siguiente: (i) ésta incluyó un rubro correspondiente a los salarios devengados entre abril 1 y mayo 11 de 2006, correspondientes a la suma de $622.790 pesos. De la inclusión de esta deuda se podría entrever que durante el referido periodo de tiempo (abril 1 a mayo 11), la accionante no recibió su salario, a pesar de ser beneficiaria de la licencia de maternidad; (ii) la liquidación ascendió a la suma de $1’073.879 pesos, a lo que se le descontó el denominado “abono” que recibió el 12 de abril, según la empresa demandada, por errores e inconsistencias de tipo administrativo ($324.234), lo cual arrojó un valor neto a pagar de $749.645 pesos por concepto de liquidación de las prestaciones sociales.

[22] Es importante resaltar que el 11 de mayo de 2006 fue el mismo día en el que la inspectora del trabajo de Tunja expidió la referida Resolución 0123, mediante la cual autorizó el despido de la accionante.

[23] Folio 153 del expediente. [24] Folio 255 del expediente. [25] Al respecto, ver entre otras las siguientes sentencias: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-961 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-206 de 2002 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-778 de 2000 (MP: Alejandro Martínez Caballero) y T-426 de 1998 (MP: Alejandro Martínez Caballero).

[26] S i bien en el caso que se revisa no existe plena claridad sobre la fecha en la que ocurrió el despido, dada la ausencia de la notificación del mismo, causada entre otras razones por las dificultades en la localización de la accionante, a las que adujo su empleador y a las que hizo referencia la inspectora del trabajo en la Resolución 0123 de mayo 11 de 2006, esta Sala de Revisión entenderá que el despido se dio el día en el que se encuentra fechada la carta de despido y la liquidación de las prestaciones sociales (mayo 11 de 2006), día que coincide a su vez con la fecha que fue tenida en cuenta, en la referida liquidación, como fecha de retiro de la accionante.

[27] La accionante aportó al proceso copia del certificado de nacido vivo, en el que consta que su hija menor nació el 28 de febrero de 2006, habiendo cumplido 37 semanas de gestación (folio 5 del expediente).

[28] Vale la pena resaltar que el despido de la accionante (mayo 11 de 2006) se dio cuando la resolución que lo autorizaba aún no se encontraba ejecutoriada (12 de junio de 2006).

[29] El empleador acusa a la accionante de haber aportado deliberadamente una prueba de embarazo falsa, al momento de presentarse en el proceso de selección.

[30] T-1002 de 1999 MP: José Gregorio Hernández Galindo. En esta sentencia la Corte tuteló de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral de la accionante, quien tenía un vínculo laboral a tres meses, al término del cual se le exigió una prueba de embarazo, que arrojó resultado negativo. A pesar de que su contrato no fue renovado

formalmente, la accionante continuó desempeñando sus funciones. Al informar que se encontraba en estado de embarazo, su empleador la despidió argumentando que el contrato había terminado el día anterior a la notificación del estado de embarazo.

Esta jurisprudencia fue reiterada en la sentencia T-873 de 2005 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa) en la que se protegió de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora afiliada a una cooperativa de trabajo asociado y que prestaba sus servicios en una empresa de confección. A dicha trabajadora se le renovaba anualmente su contrato de asociación (los dos años anteriores a la presentación de la acción de tutela había ocurrido así), previa la presentación de una serie de documentos, entre los que se incluía una prueba de embarazo. La accionante interpuso la acción de tutela porque, a diferencia de lo ocurrido en los dos años anteriores, no se le renovó el contrato, y la única diferencia que existía con los años anteriores era que en esta oportunidad la prueba de embarazo había arrojado un resultado positivo. Además de proteger de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, la Corte advirtió a la referida empresa de confecciones y a la cooperativa de trabajo asociado que en adelante se abstuvieran de exigir pruebas de embarazo como requisito de ingreso o de continuidad en el empleo, por implicar esta práctica una grave vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad de las trabajadoras.

[31] Es importante señalar que la accionante no ha tenido la oportunidad procesal para controvertir la acusación en su contra, referente a haber manipulado los resultados de la prueba de embarazo. Al respecto, se debe mencionar que durante el trámite surtido ante el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Boyacá del Ministerio de la Protección Social, intentaron en tres oportunidades citarla para que fuera oída por la inspectora del trabajo, sin embargo, no pudo ser localizada en las direcciones que se conocían de ella. Por otro lado, se debe señalar que en la declaración rendida por la accionante en el trámite de la acción de tutela, el juez de instancia no le hizo ninguna pregunta relacionada con la supuesta manipulación, de la que se le acusa, de la prueba de embarazo que presentó ante la empresa demandada.

[32] El 17 de mayo de 2006 la accionante rinde ante notario una declaración extrajudicial en la que afirma ser la cabeza del hogar y que además de mantener económicamente a sus dos hijas menores de edad, se hace cargo de los gastos de su padre y de su hermana. (Folio 6 del expediente).

[33] Folio 2 del expediente. [34] El artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo establece la ineficacia del despido de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados con ocasión del parto o que goce de una licencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto.

Al respecto, se debe señalar que en la sentencia C-470 de 1997 (MP: Alejandro Martínez Caballero) la Corte Constitucional declaró de manera condicionada la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, referente al despido de la mujer embarazada.

Condicionó la constitucionalidad de la norma, a que el despido durante el tiempo de la gestación careciera de efectos, al igual que está consagrado para el despido de la mujer en licencia de maternidad (Art. 241 del C.S.T). Con base en este condicionamiento, en varios fallos de tutela, la Corte Constitucional ha dejado sin efectos el despido sin justa causa de mujeres gestantes, y ha ordenado su reintegro al cargo que desempeñaban. Al respecto, ver entre otros, los siguientes fallos: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-1048 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1101 de 2000 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-406 de 2000 (MP:

Álvaro Tafur Galvis), T-1002 de 1999 (MP: José Gregorio Hernández Galindo) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara). [35] Al respecto, ver entre otras, las siguientes sentencias referentes a la protección de la estabilidad laboral reforzada de trabajadoras que fueron despedidas en estado de gestación: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-

862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-961 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1101 de 2001 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-406 de 2000 (MP: Álvaro Tafur Galvis), T-806 de 1999 (MP: Carlos Gaviria Díaz) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara).

[36] El 17 de mayo de 2006 la accionante rindió ante notario una declaración extrajudicial en la que afirma ser la cabeza del hogar y que además de mantener económicamente a sus dos hijas menores de edad, se hace cargo de los gastos de su padre y de su hermana. (Folio 6 del expediente).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.