COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1000/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1000/10
Expediente	—
Fecha	2010-12-06
Sala	Sala Séptima de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Fuero De Maternidad
- Principio De Solidaridad En Casos De Desvinculacion Laboral De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante es necesario que la mujer gestante demuestre y ni siquiera comunique su estado de embarazo al empleador con anterioridad al preaviso de la terminación del contrato

Texto completo

T-1000-10 Sentencia T-1000/10 Sentencia T-1000/10 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -La ausencia de aviso del embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante No es necesario que la mujer gestante demuestre y ni siquiera comunique su estado de embarazo al empleador con anterioridad al preaviso de la terminación del contrato o del despido, toda vez que para materializar la protección especial otorgada a las mujeres embarazadas, es importante garantizarles que la terminación de su vínculo laboral se produzca por una justa causa, evento en el cual el empleador debe observar las ritualidades legales previstas como probar la existencia de la causal y solicitar la autorización de la autoridad de trabajo competente, y no por un acto discriminatorio en razón a su particular estado, lo cual quebrantaría el derecho a la igualdad y afectaría el pleno goce de la maternidad. En consecuencia, se exonera a la mujer embarazada de esta carga probatoria limitante en muchas ocasiones de la efectiva realización de sus derechos.

FUERO DE MATERNIDAD -Opera independientemente del tipo de vinculación laboral El fuero de maternidad debe garantizarse y el empleador bajo ninguna circunstancia podrá despedir o no renovar el contrato laboral, sin importar su modalidad, a una mujer que esté embarazada o que quede en esa condición después del preaviso, pues ello constituye una práctica abiertamente desconocedora del derecho fundamental a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN CASOS DE DESVINCULACION LABORAL DE MUJER EMBARAZADA -Aplicación directa DERECHO A LA NO DISCRIMINACION POR RAZON DE GENERO- Protección constitucional Referencia: expedientes T-2.761.704 – T- 2.686.222 – T- 2.690.355 – T- 2.694.086 y T- 2.699.166 Acciones de Tutela instauradas por Yesmit Pérez Hernández en contra de Ana Patricia del Carmen Morales de Merlano; Juliana Martínez

Martínez en contra de DELI APA S.A; Sandra Janet Gil en contra de CONFECCIONES ERIK V. S.A; Luz Inés Sepúlveda Morales en contra de Vásquez Mejía Ltda.;

Jessica Tatiana Gómez Tobar en contra de Aydeé Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., seis (6) de diciembre de dos mil diez (2010) La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los Magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside- Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente de las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por: (i) el Juzgado Octavo Laboral Adjunto del Circuito de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela incoada por Yesmit Pérez Hernández en contra de Ana Patricia del Carmen Morales de Merlano; (ii) el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Pereira, en el trámite de la acción de tutela impetrada por Juliana Martínez Martínez en contra de DELI APA S.A; (iii) el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito de Medellín, en el trámite de la acción de tutela interpuesta por Sandra Janet Gil en contra de CONFECCIONES ERIK V. S.A; (iv) el Juzgado Primero Penal del Circuito de Itaguí, en el trámite de la acción de tutela instaurada por Luz Inés Sepúlveda Morales en contra de Vásquez Mejía Ltda y, (v) el Juzgado Quince Civil del Circuito de Santiago de Calí, en el trámite de la acción de tutela interpuesta por Jessica Tatiana Gómez Tobar en contra de Aydeé Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano.

Mediante Auto del veintisiete (27) de septiembre de dos mil diez (2010) proferido por la Sala Séptima de Revisión, los expedientes T-2.686.222, T-2.690.355, T-2.694.086 y T-2.699.166 fueron acumulados al expediente T-2.761.704 por presentar unidad de materia relacionada con la protección de la trabajadora embarazada para que sean decididos en una sola providencia.

En consecuencia, la Sala procede a exponer los antecedentes, pruebas y la decisión judicial de cada uno de los expedientes: 1. ANTECEDENTES 1.1.

EXPEDIENTE T- 2.761.704 1.1.1 Solicitud La peticionaria Yesmit Pérez Hernández interpuso acción de tutela por considerar lesionados sus derechos fundamentales a la vida y a la seguridad social, presuntamente vulnerados por la señora Ana Patricia del Carmen Morales de Merlano , según los hechos que a continuación son resumidos:

1.1.2 Hechos y argumentos de derecho 1.1.2.1 Manifiesta la accionante que ingresó a laborar como empleada doméstica para la señora Ana Patricia del Carmen Morales de Merlano en el mes de agosto del año 2009, sin que se le afiliara al Sistema de Seguridad Social integral.

1.1.2.2 Afirma haber quedado en estado de gestación en octubre de 2009, situación que puso en conocimiento de su empleadora mediante carta remitida por SERVIENTREGA el día 18 de diciembre de 2009.

1.1.2.3 Indica que el día 22 de diciembre de la misma anualidad, la señora Ana Patricia del Carmen Morales le manifestó su decisión de terminar la relación laboral.

1.1.2.4 Explica que ante esta situación, citó a la señora Ana Patricia del Carmen Morales a diligencia de conciliación surtida ante el Ministerio de la Protección Social, en donde su empleadora le ofreció la suma de cuatrocientos mil pesos ($400.000), por concepto de indemnización, propuesta que no aceptó.

1.1.2.5 Señala que se encuentra totalmente desprotegida y sin asistencia médica para el control de su embarazo, motivo por el cual, solicita su reintegro al trabajo que venía desempeñando, así como su afiliación al Régimen de Seguridad Social.

1.1.3 Contestación de la accionada Admitida la solicitud de tutela, el Juzgado Octavo Laboral Adjunto del Circuito de Bogotá corrió traslado de la misma a la señora Ana Patricia del Carmen Morales de Merlano, quien dentro del término

probatorio guardó silencio.

1.1.4 Sentencia de única instancia En sentencia proferida el dos (02) de julio de dos mil diez (2010), el Juzgado Octavo Laboral Adjunto del Circuito de Bogotá negó la solicitud de amparo de los derechos invocados por la tutelante, con fundamento en las siguientes consideraciones:

Inicialmente, señaló que no existe certeza sobre la relación laboral entre las partes, los extremos temporales en que se desarrolló y si efectivamente ocurrió el despido referido por la accionante.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en la diligencia de conciliación adelantada ante el Ministerio de la Protección Social, la accionante manifestó no recordar la fecha en que ingresó a laboral y, además, relató que se retiró de sus laborales a finales de noviembre de 2009. Lo cual, resulta contradictorio con las afirmaciones realizadas en los hechos de la demanda y, no brinda suficiente claridad sobre lo acontecido.

Posteriormente, al revisar el cumplimiento de los requisitos para la procedencia del amparo del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, el juez de instancia concluyó que no se cumplió con el requisito en virtud del cual, a la fecha del despido el empleador debía conocer la existencia del estado de gravidez de la trabajadora.

Esto, por cuanto manifiesta la peticionaria haber sido despedida en noviembre de 2009, mientras que la comunicación remitida a la accionada es del 18 de diciembre de 2009, de lo cual se deduce que al momento de efectuarse la desvinculación, la empleadora no conocía el estado de embarazo de la peticionaria.

1.1.5 Pruebas documentales En el trámite de la acción de amparo se aportaron como pruebas: 1.1.5.1. Ecografía realizada a Yesmit Pérez Hernández de fecha 24 de noviembre de 2009, en la cual se indica una gestación menor a 3 semanas.

1.1.5.2. Carta remitida por la accionante a la señora Patricia Morales, de fecha 15 de diciembre de 2009, informando su estado de embarazo. 1.1.5.3.

Comprobante de entrega de SERVIENTREGA, del 18 de diciembre de 2009. 1.1.5.4. Copia del Acta de Conciliación efectuada ante el Ministerio de la Protección Social.

1.2. EXPEDIENTE T- 2.686.222 1.2.1. Solicitud La señora Juliana Martínez Martínez solicita al juez de tutela el amparo a sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital, presuntamente vulnerados por la Empresa DELI APA S.A.

La acción de tutela se funda en los siguientes: 1.2.2. Hechos y argumentos de derecho 1.2.2.1. Indica la peticionaria que se vinculó laboralmente desde el 3 de diciembre de 2009 a la Empresa DELI APA S.A., en virtud de un contrato de trabajo de 4 meses prorrogables, para realizar funciones de mercaderista e impulsadora.

1.2.2.2. Refiere que el día 9 de febrero de 2010 se realizó una prueba de embarazo, la cual arrojó resultado positivo; posteriormente, solicitó control con la E.P.S Salud Total, en donde le practicaron nuevamente un examen corroborando su estado de gestación, situación que comunicó el 17 de febrero de 2010 a su jefe inmediata Ana Bolena Moreno.

1.2.2.3. Narra que el 27 de febrero de 2010 le fue entregada una carta, fechada el 26 de febrero, en donde se le informaba que su contrato laboral no sería renovado, motivo por el cual, sólo trabajaría hasta el 2 de abril de 2010.

1.2.2.4. Afirma que el día 3 de marzo de 2010 le envió una comunicación escrita al Gerente de la Empresa, reiterando su estado de gestación y adjuntando la prueba de embarazo.

1.2.2.5. En virtud de lo expuesto, la accionante solicita le sean amparados sus derechos fundamentales y, por tanto, se ordene a la empresa accionada reintegrarla al cargo que venía desempeñando.

1.2.3. Contestación de la entidad accionada El señor John Jairo Escobar Correa, en su condición de Gerente de la Empresa DELI APA S.A., respondió la acción de amparo y se opuso a su prosperidad.

Señaló que efectivamente se suscribió contrato laboral con la accionante el día 03 de diciembre de 2009 por el término de 4 meses. Sin embargo, contrario a lo afirmado por la actora, sostuvo que dicha contratación se realizó para un período fijo.

Refutó lo indicado por la peticionaria en el sentido de haber comunicado su estado de embarazo sobre la fecha en que informó a su supervisora Ana Bolena Moreno sobre su estado de gravidez, toda vez que lo hizo el 24 de febrero de 2010 y no el 17 de febrero y solamente haber recibido comunicación escrita sobre su gravidez hasta el día 3 de marzo de 2010.

1.2.4. Sentencia de única instancia El Juzgado Séptimo Civil Municipal de Pereira, en fallo del diecinueve (19) de abril de dos mil diez (2010), denegó el amparo solicitado.

Consideró que aunque la mujer embarazada goza de especial protección laboral, ello no obsta, para que no pueda ser desvinculada por ningún motivo, pues, según la Corte Constitucional el fuero de maternidad no implica la petrificación de la relación laboral, de manera que el empleador quede subordinado a ese vínculo de manera indefinida.

Indicó que en los contratos por ejecución y realización de obra, si el contrato se termina por haberse realizado la obra o haberse ejecutado la labor encargada, la terminación del contrato no deviene en discriminatorio de la mujer embarazada sino que se ajusta a los lineamientos generales de los contratos a término fijo en los que la labor asignada no subsiste.

Estimó que la trabajadora conocía de antemano las condiciones contractuales y el término de duración del contrato, por lo cual, se concluye que su desvinculación se produjo como consecuencia de haber finalizado la obra suscrita y no por razón de su embarazo.

1.2.5. Pruebas documentales En el trámite de la acción de amparo se aportaron como pruebas: 1.2.5.1. Copia de la cédula de ciudadanía de la accionante.

1.2.5.2. Copia del contrato de trabajo a término inferior a un año, suscrito con la Empresa DELI APA S.A. 1.2.5.3. Copia de examen de laboratorio de fecha 9 de febrero de 2010, el cual da prueba del estado de embarazo de la peticionaria.

1.2.5.4. Comunicación enviada al Gerente de Panadería DELI APA, informando el estado de gestación. 1.2.5.5. Carta suscrita por el Gerente de DELI APA del 26 de febrero de 2010, comunicando a la accionante la no renovación de su contrato de trabajo.

1.3. EXPEDIENTE T- 2.690.355 1.3.1. Solicitud La señora Sandra Janet Gil interpuso acción de tutela contra CONFECCIONES ERIK. V S.A. pues en su parecer ha vulnerado sus derechos constitucionales a la salud, a la vida, a la integridad física y a la protección de la maternidad. Sustenta su pretensión con fundamento en los siguientes:

1.3.2. Hechos y argumentos de derecho 1.3.2.1. Relata la accionante que fue vinculada laboralmente mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Empresa CONFECCIONES ERIK. V. S.A., desde el día 16 de octubre hasta el día 23 de diciembre de 2009, desempeñando el cargo de operaria de máquina plana.

1.3.2.2. Indica que el día 19 de noviembre de 2009, acudió al médico quien le ordenó la realización de una ecografía gestacional y le prescribió dos días de incapacidad.

1.3.2.3. Las pruebas ordenadas arrojaron como resultado un embarazo gemelar, situación que puso en conocimiento de la subgerente de la Empresa, María Nelly Flórez Marin, quien le manifestó que su contrato no sería renovado.

1.3.2.4. Alega que en virtud de la cláusula tercera de su contrato de trabajo si antes de la fecha de vencimiento, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un período igual al inicialmente pactado .

En consecuencia, al encontrarse próximo a vencer el período inicial del contrato y sin habérsele notificado, en el tiempo estipulado, la decisión de no prorrogar el mismo, se asumía su continuidad.

1.3.2.5. Cuenta que acudió al Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Antioquia, a donde citaron a los empleadores de CONFECCIONES ERIK V. S.A., quienes no se presentaron.

1.3.2.6. Afirma ser madre soltera, no contar con ningún apoyo económico para su subsistencia y encontrarse desvinculada de la Seguridad Social, por lo cual solicita al juez de tutela ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando.

1.3.3. Contestación de la entidad accionada La señora María Nelly Florez Marín , actuando como representante legal suplente de la sociedad CONFECCIONES ERIK V. S.A ., se opuso a las pretensiones elevadas por la actora.

Indicó que la accionante informó a la empresa sobre su estado de embarazo cuando ya se había terminado la relación laboral. Al respecto, explicó que la jornada laboral de la empresa en fechas especiales, como navidad, es hasta la una de la tarde, hora en la cual terminaba el contrato de trabajo celebrado con la peticionaria y, de acuerdo con el examen de embarazo aportado, el mismo fue practicado el día 23 de diciembre de 2009 a la una de la tarde con trece minutos, es decir, cuando ya se había concluido el contrato de trabajo.

Alegó que en los contratos debe primar la buena fe entre los contratantes, circunstancia que no se presentó con la señora Sandra Janet Gil, puesto que entró a trabajar en estado de embarazo, sin informar de ello a su empleador. Lo anterior, teniendo en cuenta que de conformidad con la ecografía la accionante presentaba un embarazo gemelar de 13 semanas, por lo que se concluye, que su embarazo inició aproximadamente en septiembre de 2009, un mes antes de ingresar a laborar.

Finalmente, arguyó que la señora Sandra Janet Gil no probó la conexidad entre su maternidad y la causa de su desvinculación laboral. En consecuencia, solicitó al juez de tutela denegar las pretensiones de la accionante.

1.3.4. Sentencia de primera instancia El Juzgado Treinta y Siete Penal Municipal de Medellín, en Sentencia del dos (2) de marzo de dos mil diez (2010), negó la solicitud de amparo de los derechos invocados por la tutelante con base en los siguientes argumentos:

Inicialmente determinó que la señora Sandra Janet Gil cuenta con otro medio de defensa judicial para que se declare la ineficacia de su despido, se amparen sus derechos y se ordene su reintegro laboral.

En el caso particular, el a quo consideró que no se evidenció un tratamiento discriminatorio hacia la accionante en razón a su embarazo, ya que según declaración del empleador surtida ante el despacho, en la misma fecha se le terminó el contrato a todos los trabajadores de la empresa, reiniciando contratación a finales del mes de enero.

Ahora, en relación con la ausencia de seguridad social de la accionante y del bebé que está por nacer, refirió que ante la carencia de recursos económicos para la afiliación, puede la peticionaria acudir al régimen subsidiado, lo cual excluye la configuración de un perjuicio irremediable que de lugar a la procedencia del amparo constitucional.

1.3.5. Impugnación La accionante, Sandra Janet Gil, impugnó la decisión reiterando los argumentos esgrimidos en el libelo de la demanda. 1.3.6.

Sentencia de segunda instancia En Sentencia del veintiuno (21) de abril de dos mil diez (2010), el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito de Medellín confirmó el fallo con fundamento en los mismos argumentos señalados en la providencia impugnada.

1.3.7. Pruebas documentales En el trámite de la acción de amparo se aportaron las siguientes: 1.3.7.1. Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Sandra Janet Gil.

1.3.7.2. Ecografía gestacional y prueba de embarazo, de fecha 19 de diciembre de 2009, en donde se certifica un embarazo gemelar de 13 semanas.

1.3.7.3. Formato del Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Antioquia, mediante el cual la accionante interpuso queja contra sus empleadores.

1.3.7.4. Contrato de trabajo suscrito por Sandra Janet Gil y la empresa CONFECCIONES ERIK V. S.A. 1.3.7.5. Certificado de trabajo emitido por la empresa CONFECCIONES ERIK V. S.A.

1.3.7.6. Carta de terminación del contrato. 1.4. EXPEDIENTE T- 2.694.086 1.4.1. Solicitud La señora Luz Inés Sepúlveda Morales interpuso acción de tutela contra la empresa Vásquez Mejía Ltda ., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la vida, a la igualdad y a los derechos del que está por nacer, al haber sido despedida encontrándose en estado de embarazo. La acción interpuesta se fundamenta en los siguientes:

1.4.2. Hechos y argumentos de derecho 1.4.2.1. Manifiesta la peticionaria que se vinculó a la empresa Vásquez Mejía mediante contrato a término indefinido el día 5 de febrero de 2009.

1.4.2.2. Sostiene que el día 11 de diciembre de 2009, le informó al señor León Jairo Vásquez Mejía sobre su estado de embarazo, adjuntando para el efecto la respectiva prueba de embarazo. Sin embargo, el 19 de diciembre del mismo año le fue terminado su contrato laboral.

1.4.2.3. Afirma que es madre cabeza de hogar y tiene a su cargo dos hijos de 8 y 12 años, quienes se encuentran desprovistos de asistencia médica, en la medida en que eran sus beneficiarios en el sistema de salud y al ser despedida, consecuencialmente, fue desafiliada del Sistema de Seguridad Social.

1.4.2.4. Por lo indicado, solicita al juez constitucional ordenar a la empresa accionada su reintegro al cargo que venía desempeñando así como su afiliación a la seguridad social.

1.4.3. Contestación de la entidad accionada Piedad Vásquez Mejía, Representante Legal de la Razón Social Vásquez Mejía Ltda., solicitó denegar el amparo deprecado, con base en los siguientes argumentos:

Señaló que la señora Luz Inés Sepúlveda Morales estuvo vinculada con la empresa desde el día 5 de febrero de 2009 hasta el 19 de diciembre de la misma anualidad, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se firmó inicialmente hasta el día 31 de julio de 2009, el cual fue prorrogado por las partes hasta el día 19 de diciembre de 2009. Agregó que efectivamente la accionante informó su estado de gravidez el 11 de diciembre de 2009, 8 días antes de cumplirse la fecha pactada.

Sostuvo que la empresa que representa se dedica única y exclusivamente a la confección de prendas de vestir, actividad que se ha tornado inestable por diversos factores que rodean la industria de la confección. En este sentido, explicó que los únicos tres meses de buen trabajo son octubre, noviembre y mitad de diciembre, siendo enero y febrero los meses de menor producción, razón por la cual, la empresa para esa época no abre sus puertas en la medida en que no existe demanda para la confección. Es por lo anterior, que los contratos de todo el personal se pactan a término fijo y se liquidan entre el 18 y el 21 de diciembre de cada año.

Resaltó que la empresa siempre ha procurado la estabilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, no obstante, en el caso específico de la señora Luz Inés Sepúlveda Morales, no se procedió conforme a lo acostumbrado, pues sólo informó sobre su estado de gestación 8 días antes de culminar la relación laboral.

Concluyó, afirmando que la terminación del contrato no se produjo por razón del embarazo de la accionante sino por uno de los modos legales de expiración previstos por el legislador, recalcando que a todo el personal de la empresa, sin excepción, le fue terminado su contrato laboral por las razones esgrimidas.

1.4.4. Sentencia de primera instancia El Juzgado Primero Penal Municipal de Itagui, en fallo del nueve (09) de marzo de dos mil diez (2010), decidió negar el amparo deprecado.

Precisó que a efectos de predicar la estabilidad laboral reforzada no es suficiente con probar la condición de mujer embarazada sino que se hace necesario probar la conexidad entre la condición de sujeto de especial protección y la desvinculación laboral.

Determinó que en efecto la accionante se encontraba en estado de embarazo al momento de la terminación del vínculo laboral, sin embargo, revisado el acervo probatorio, coligió que el contrato de trabajo no finalizó por motivo del embarazo de la trabajadora, sino por el vencimiento del término pactado para la duración del contrato laboral, lo cual habilita al empleador para darlo por terminado de forma legítima y unilateral.

1.4.5. Impugnación La accionante impugnó la decisión de primera instancia, con fundamento en lo siguiente: Resaltó que se presume que la mujer ha sido despedida por causa del embarazo cuando el despido ha tenido lugar dentro del período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto sin que medie autorización del inspector del trabajo.

Arguyó que la terminación de su contrato se produjo con conocimiento por parte del empleador de su estado de gravidez, por lo cual la empresa ha debido solicitar autorización al inspector de trabajo para efectuar su desvinculación.

Reiteró la necesidad de reintegrarse a su trabajo, pues es la única fuente de ingresos para la subsistencia de su familia, conformada por sus dos hijos menores y el niño que está por nacer.

1.4.6. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Primero Penal del Circuito de Itagui, en fallo del veintiséis (26) de abril de dos mil diez (2010), confirmó la sentencia de primera instancia, acogiendo los argumentos del a quo .

1.4.7. Pruebas documentales En el trámite de la acción de amparo se aportaron las siguientes: 1.4.7.1. Copia de la cédula de ciudadanía de la accionante.

1.4.7.2. Copia de la prueba de embarazo, de fecha 11 de diciembre de 2009. 1.4.7.3. Copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes. 1.4.7.4.

Copia de cartas de terminación de contrato de varios empleados de la empresa accionada. 1.5. EXPEDIENTE T-2.699.166 1.5.1. Solicitud La señora Jessica Tatiana Gómez Tovar interpuso acción de tutela contra sus empleadoras Haydee Lozano Villaquirán y Tatiana Herrera Lozano , por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, al mínimo vital y al debido proceso, al haberla despedido en estado de embarazo. La acción interpuesta se fundamenta en los siguientes:

1.5.2. Hechos y argumentos de derecho 1.5.2.1. Manifiesta la peticionaria que trabaja con las accionadas desde hace más de 7 meses en calidad de visitadora médica, tal como lo prueban las planillas empleadas para el desarrollo de dicha labor.

1.5.2.2. Afirma que el día 24 de febrero de 2010 fue despedida de su trabajo sin que mediara justa causa y sin tener en consideración su estado de embarazo, el cual refiere es de 2 meses de gestación.

1.5.2.3. Considera la accionante que el despido es consecuencia de su estado de gravidez, por tanto, amparada en la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo pretende se le reintegre al cargo que venía desempeñando.

1.5.3. Contestación de la entidad accionada El apoderado judicial de las accionadas se opuso a lo pretendido por la señora Jessica Tatiana Gómez.

Argumentó que entre la peticionaria y sus representadas no existió ni contrato de trabajo ni contrato de prestación de servicios en el período comprendido entre el 1° de enero y el 24 de febrero de 2010.

Relató que entre las accionadas y la señora Jessica Tatiana Gómez Tovar existió un contrato verbal de prestación de servicios entre el 1° de julio de 2009 y el 31 de diciembre del mismo año, el cual fue debidamente liquidado al momento de su terminación, fecha para la cual, la peticionaria no había comunicado su estado de embarazo.

Expuso que a partir de enero de 2010 la señora Haydee Lozano Villaquiran le propuso a la actora formalizar la relación laboral, oferta que no aceptó la peticionaria bajo el argumento de encontrarse en estado de embarazo.

Señaló que el 12 de febrero de 2010, la accionante les presentó el resultado de una ecografía transvaginal en donde se certifica un embarazo de 8 semanas de gestación, pero no hizo referencia alguna a lo propuesto por sus empleadoras en relación con su contrato laboral.

Indicó que en los meses de enero y febrero la demandante no prestó los servicios de promoción de ventas, ya que todo el tiempo se excusó argumentando que se encontraba enferma e incapacitada; no obstante, al tener en su poder papelería del año 2009, efectuó y reportó visitas a algunos médicos, motivo por el cual, fueron liquidadas oportunamente las comisiones de enero y febrero del 2010.

1.5.4. Sentencia de primera instancia Mediante fallo del diecisiete (17) de marzo de dos mil diez (2010), el Juzgado Veinticinco Civil Municipal de Santiago de Cali denegó el amparo solicitado.

El juez consideró que la terminación de la relación laboral se produjo sin tener conocimiento del estado gestante de la accionada y, que si bien, posterior a la terminación del contrato se presentaron actuaciones de las partes vinculantes económicamente, ello no configura una relación laboral de la que se pueda derivar la pretendida estabilidad laboral reforzada.

Coligió que en el caso concreto no se cumplen los supuestos fácticos fijados por la jurisprudencia para la viabilidad del amparo constitucional teniendo en cuenta que (i) no hubo manifestación escrita de la señora JESSICA TATIANA GOMEZ TOBAR en la que informara a HAYDEE LOZANO VILLAQUIRAN Y TATIANA HERRERA LOZANO de su estado de embarazo; y (ii), tampoco se logró demostrar tal situación a través de otros medios de convicción, como sería el hecho notorio (…) 1.5.5.

Impugnación La accionante impugnó la decisión de primera instancia. 1.5.6. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Quince Civil del Circuito de Santiago de Cali, mediante providencia del doce (12) de mayo de dos mil diez (2010), confirmó la decisión, y reiteró las consideraciones realizadas por el juez de primera instancia.

2. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 2.1 COMPETENCIA La Corte es competente para revisar los presentes fallos de tutela, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, y con el Decreto 2591 de 1991.

2.2 PROBLEMA JURÍDICO Conforme a lo reseñado respecto de las situaciones fácticas planteadas y de las decisiones adoptadas por los jueces de instancia en el trámite de las solicitudes de amparo objeto de revisión, corresponde a la Sala Séptima de Revisión establecer si en los casos expuestos procede la acción de tutela para proteger la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, sin distinción del tipo de vinculación y pese a que el empleador manifieste desconocer el estado de embarazo de la trabajadora al momento de la terminación de la relación laboral.

Para solucionar el problema jurídico planteado, esta Sala examinará: primero , la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada;

segundo, el fuero de maternidad y la no incidencia del tipo de vinculación de la mujer trabajadora; tercero, la aplicación directa del principio constitucional de solidaridad; y cuarto, el derecho a la no discriminación de género con fundamento en los artículos 13 y 43 de la Constitución Política.

2.2.1. Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. Reiteración de jurisprudencia Como desarrollo del Estado Social de Derecho, la Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, prevé una protección especial a un cierto grupo de personas dadas sus características particulares de indefensión y vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

De la misma manera, el artículo 43 de la Carta Política, pese a consagrar la igualdad existente entre el hombre y la mujer, señala a favor de ésta, una protección reforzada al indicar que 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.

En consecuencia, la Constitución otorga una especial defensa a la mujer en embarazo particularmente en relación a su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, entre los cuales que se encuentra:

igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo ; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;

protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad . (Subrayado fuera de texto). Los anteriores preceptos están desarrollados en diferentes Instrumentos Internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos [1] , según la cual tanto la maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (art. 25 num. 2º).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [2] (art. 10 num. 2º) señaló a los Estados Partes el deber de conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [3] , los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con sueldo pagado o prestaciones sociales similares , sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2°, literales a y b).

En virtud de lo anterior, es decir, de la aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva la prohibición de ser despedida por razón del mismo [4] , por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.

[5] La mencionada estabilidad laboral reforzada que ostenta la mujer en embarazo, se deriva de la presunción legal prevista en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, que señalan:

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado .

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no

existiere aquel funcionario. / El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano .

Con sustento en estas disposiciones legales, la Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos indicó que para ser procedente la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, debía comprobarse el cumplimiento de los siguientes requisitos [6] :

i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

ii) que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;

iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;

iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

2.2.2. La ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante. En relación con el segundo requisito según el cual, el empleador debía tener conocimiento sobre el estado de embarazo de la trabajadora, esta Corte, en Sentencia T-095 del 7 de febrero de 2008, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto, consideró que dicha exigencia era una carga que restringía la protección otorgada por la Constitución y que el legislador no la contempló, por lo cual, amplió el ámbito de protección y concluyó que (…) un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido.

Por tanto, no es necesario que la mujer gestante demuestre y ni siquiera comunique su estado de embarazo al empleador con anterioridad al preaviso de la terminación del contrato o del despido, toda vez que para materializar la protección especial otorgada a las mujeres embarazadas, es importante garantizarles que la terminación de su vínculo laboral se produzca por una justa causa, evento en el cual el empleador debe observar las ritualidades legales previstas como probar la existencia de la causal y solicitar la autorización de la autoridad de trabajo competente, y no por un acto discriminatorio en razón a su particular estado, lo cual quebrantaría el derecho a la igualdad y afectaría el pleno goce de la maternidad. En consecuencia, se exonera a la mujer embarazada de esta carga probatoria limitante en muchas ocasiones de la efectiva realización de sus derechos.

2.2.3. El fuero de maternidad opera independientemente del tipo de vinculación. El fuero de maternidad que es de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral. En consecuencia, sin importar si es un contrato laboral a término fijo o indefinido, o uno de prestación de servicios, o si el servicio se presta por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado e incluso en el evento de presentarse sustitución patronal, siempre será obligatorio para el empleador no desvincular a la mujer que se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia.

Respecto al tipo de relación contractual existente, la Corte ha sido enfática en señalar que: En tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.

[7] En efecto, independientemente del tipo de relación contractual vigente y sin distinción del tipo de empleador -público o privado-, la estabilidad laboral es predicable de todos los contratos, pues su finalidad es garantizar la protección de los derechos fundamentales de la mujer gestante, de la madre y del menor.

La jurisprudencia constitucional ha extendido esta protección a las mujeres vinculadas mediante contratos a término fijo, de labor u obra, en donde el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato y que el vencimiento del plazo pactado no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación.

[8] En este sentido, la sentencia T-095 de 2008 precisó: La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso. Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso.

Igualmente, si al momento de la expiración del contrato, las causas que le dieron origen subsisten, y si la trabajadora cumplió a cabalidad sus obligaciones, resulta preciso garantizar su renovación.

[9] En conclusión, el fuero de maternidad debe garantizarse y el empleador bajo ninguna circunstancia podrá despedir o no renovar el contrato laboral, sin importar su modalidad, a una mujer que esté embarazada o que quede en esa condición después del preaviso, pues ello constituye una práctica abiertamente desconocedora del derecho fundamental a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.

2.2.4. Aplicación directa del principio constitucional de solidaridad en los casos de desvinculación laboral de la mujer embarazada. El principio de solidaridad, uno de los fundamentos de nuestro Estado Social de Derecho, es un desarrollo del artículo primero de la Constitución Política en virtud del cual, tanto el Estado como la sociedad deben observar una serie de deberes para el logro de los fines esenciales de la organización política, es decir, que tanto el Estado como los particulares son responsables de proteger los derechos fundamentales e implica una cooperación y un apoyo mutuo entre las personas y los grupos sociales.

En este sentido, en la Sentencia T-458 de 2009 [10] , la Corte indicó: En este orden de ideas, no solamente el Estado es responsable de proteger la vida y la salud de los asociados; estas garantías, como todos los derechos fundamentales, deben también ser resguardadas por los particulares, y se convierten por ello en su responsabilidad constitucional. Puede decirse entonces, que “la protección a la persona humana se concreta frente a los actos u omisiones tanto del estado como de los particulares”.

Y no podría ser de otra forma, puesto que en la base de la estructura de nuestro ordenamiento jurídico, el Constituyente de 1991 fundó el principio de solidaridad social como una forma de cumplir con los fines estatales y asegurar el reconocimiento de los derechos de todos los miembros de la comunidad. Se trata de un principio que, sin duda, recuerda la vocación humana de vivir en sociedad y resalta la necesidad de la cooperación mutua para alcanzar el bienestar y la tranquilidad - ciertamente, también la salud -.

Por tal razón, la solidaridad entraña un valor superior que sitúa la interpretación de los derechos fundamentales en la exigencia para los empleadores de asumir ciertos deberes que contribuyan a la materialización del principio de la estabilidad laboral y, por ende, la obligación de no discriminar a la mujer embarazada, garantizando la estabilidad del vínculo laboral señalada expresamente en el artículo 53 de la Carta Constitucional.

Sobre el punto considera oportuno la Sala recordar que los artículos 13 y 44 de la Constitución Política exigen un especial compromiso no solo al Estado sino también a la sociedad y a la familia en relación con el desarrollo integral de los menores, imponiendo el deber de preservarlos de todo tipo de discriminación o abuso y en especial destacando el deber de proteger a la vida, el cual goza de relevancia constitucional y vincula a todos los poderes públicos y a todas las autoridades estatales.

Precisamente, una de las manifestaciones de esta protección es el derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada quien debe contar con los medios suficientes para sufragar sus necesidades y las de su hijo que está por nacer.

De esta manera y como desarrollo del principio de solidaridad, las autoridades se encuentran obligadas a prestar el servicio de salud a los menores de un año, en este sentido, el artículo 50 de la Carta Política contempla que todo niño menor de un año que no esté cubierto de protección o de seguridad social, tendrá derecho a recibir atención gratuita en todas las instituciones de salud que reciban aportes del Estado.

Como consecuencia de esta protección constitucional al “nasciturue” y a los niños menores de un año, las Empresas Promotoras de Salud deberán prestar el servicio independientemente de la afiliación o no directa del niño, pues, justamente, por su situación de indefensión y vulnerabilidad tienen derecho a una atención gratuita.

Ahora bien, frente a la procedencia de la acción de tutela para garantizar la estabilidad laboral de una mujer en estado de embarazo y la competencia del juez constitucional para ordenar el pago de salarios dejados de percibir, ha de precisarse que, la misma sólo opera en la medida de encontrarse amenazados o vulnerados derechos fundamentales de la mujer embarazada y del menor. En efecto, la Corte ha señalado que la tutela procede excepcionalmente como mecanismo transitorio siempre que se trate de proteger el mínimo vital de la futura madre, o de ésta y del recién nacido, a pesar de existir otro mecanismo ordinario de defensa judicial.

2.2.5. Derecho a la no discriminación por razón de género con fundamento en los artículos 13 y 43 de la Constitución Política El inciso primero del artículo 13 de la Constitución Política alude al derecho fundamental a la igualdad. La Corte ha entendido esta garantía como la prohibición de discriminación por razones de sexo, raza, lengua, entre otros.

Por tratarse de condiciones inherentes al ser humano que no pueden ser transmutadas por el simple querer de las personas. En el caso particular del período de gestación, desde el punto de vista biológico, sólo es posible atribuirlo a la mujer. Por ello, existe una protección constitucional reforzada [11] para el disfrute pleno de la maternidad, sin olvidar que el hombre y la mujer están en igualdad de condiciones y pueden gozar de las mismas oportunidades.

Así, cualquier discriminación causada por el estado de embarazo, es una violación al derecho a la igualdad por razón del género. El mismo artículo 53 de la Constitución ordena que en el Estatuto del Trabajo se dé protección especial a la mujer y a la maternidad.

Admitiendo los actos discriminatorios que pueden ser ejercidos contra la mujer, los Estados han desplegado un esfuerzo especial para garantizar la igualdad real entre los hombres y las mujeres. El Estado Colombiano en desarrollo de este compromiso y para concretar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres ha ratificado convenios como el de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el cual en su artículo 11 establece:

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella .

(Negrilla fuera de texto) De otro lado, teniendo en cuenta todas las acciones discriminatorias contra la mujer a causa del embarazo, como despidos, falta de oportunidades laborales y de ascenso, denunciadas por la OIT, la sentencia T-160 del 2 de marzo de 2006, estableció que:

La Organización en cita insta a los Estados Parte a crear mecanismos que otorguen las herramientas necesarias para procurar la igualdad real y efectiva de las mujeres en edad fértil, igualdad ésta que para conseguirse requiere de la implantación de acciones afirmativas , tales como la seguridad del empleo durante el embarazo, la licencia de maternidad, el periodo de lactancia y sus beneficios, con el fin de que la especial protección de la mujer no se traduzca en una excepción a la igualdad de trato, sino en una condición para la no discriminación en el empleo. (negrilla fuera de texto) Sin embargo, pese a la obligatoriedad jurídica implícita en la ratificación de dichos Convenios, se sigue discriminando a la mujer por causa de su papel en la procreación y de los roles que históricamente se le asignan, particularmente en las cargas del hogar. No hay duda entonces, de la necesidad urgente de que se siga otorgando una protección constitucional reforzada a la mujer en estado de gravidez y de desarrollar acciones efectivas para garantizar el compromiso de eliminar toda práctica discriminatoria por razón de la maternidad, en desarrollo del principio y del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.

3. LOS CASOS CONCRETOS De acuerdo con las consideraciones expuestas, la Sala fijará las reglas aplicables a todos los casos en estudio, precisando que el amparo a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada opera independientemente del vínculo, es decir, habrá de respetarse el fuero de maternidad de aquellas mujeres vinculadas mediante contrato laboral a término fijo o de duración indefinida, de prestación de servicios, de obra o labor.

De igual forma, se establecerá que dicha protección opera aún cuando el empleador manifieste que al momento de la desvinculación o del preaviso de la terminación laboral desconocía el estado de embarazo, puesto que lo relevante es que la desvinculación se produzca durante la gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto, eximiendo a la mujer de demostrar la notificación sobre su estado y trasladando la carga de la prueba al empleador, quien para desvirtuar la presunción de despido por el embarazo deberá probar la existencia de una justa causa previo el aval de la autoridad laboral correspondiente.

Consecuente con los lineamientos citados, la Sala amparará la estabilidad laboral reforzada de las accionantes, propendiendo siempre por la protección del derecho a la igualdad de la mujer así como el derecho a la vida del menor.

Dentro de estos supuestos, se analizará cada uno de los casos sometidos a revisión. 3.1. EXPEDIENTE T-2.761.704 Según los hechos establecidos dentro del expediente, la accionante Yesmit Pérez Hernández ingresó a laborar como empleada doméstica al servicio de la señora Ana Patricia del Carmen Morales de Merlano desde el mes de agosto del año 2009. Durante el desarrollo del contrato la peticionaria comunicó por escrito a su empleadora, mediante carta remitida por SERVIENTREGA, su estado de embarazo; sin embargo, con posterioridad a dicho anuncio fue despedida.

En el presente asunto, encuentra la Sala probada la existencia de un vínculo jurídico laboral entre la accionante y la accionada, en virtud de la cual la señora Yesmit Pérez Hernández prestaba un servicio personal para la realización de

labores domésticas. En efecto, en el acta de conciliación surtida ante el Ministerio de la Protección Social, el apoderado de la señora Morales de Merlano nunca desvirtuó la existencia de la relación laboral, es más, ofreció una suma de dinero a la accionante por concepto de indemnización por despido en estado de embarazo.

Ahora bien, según la jurisprudencia constitucional, las empleadas del servicio doméstico son personas que se encuentras en un particular estado de indefensión y, especialmente de subordinación en relación con sus empleadores. Lo anterior, por el hecho de estar bajo sus órdenes, sumado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales.

[12] En el sub judice, aunado a la situación descrita, la mujer trabajadora se encuentra en estado de gravidez, lo cual ratifica que se halla en una circunstancia de debilidad manifiesta y gran vulnerabilidad, requiriendo un ingreso que asegure la subsistencia propia y la del hijo que está por nacer y, que amerita la intervención del juez de tutela.

En corolario, considera la Corte que la señora Ana Patricia del Carmen Morales de Merlano desconoció la garantía constitucional que protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, al no haber gestionado la autorización de la autoridad laboral competente para terminar la relación laboral.

En virtud de lo anterior, la Corte revocará la sentencia de instancia para en su lugar amparar el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y, en consecuencia, ordenará a la señora Ana Patricia Morales de Merlano que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Yesmit Pérez Hernández a las labores que venía desempeñando, la afilie al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

3.2. EXPEDIENTE T-2.686.222 La accionante Juliana Martínez Martínez interpuso acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital, que según afirma, le fueron vulnerados por la empresa DELI APA S.A., al dar por terminado su contrato laboral, el cual era prorrogable y sin tener en consideración su estado de embarazo.

Aduce la entidad accionada que al momento del preaviso sobre la terminación del contrato de trabajo no tenía conocimiento de la condición de embarazada de la actora, toda vez que sólo recibió comunicación escrita indicando el hecho hasta el día 3 de marzo de 2010.

Por su parte, refuta lo dicho por la peticionaria sobre tratarse de un contrato a término fijo prorrogable y manifiesta que era un contrato a término fijo inferior a un año, es decir, se celebró por un tiempo específico y no prorrogable, siendo por consiguiente, la causa de su terminación la expiración del término pactado.

No obstante argumentar la empresa accionada que se trataba de un contrato a término fijo, vale la pena acentuar que la protección consignada a favor de la mujer trabajadora en estado de gravidez se extiende a aquellas mujeres que pacten contratos a término fijo o de obra.

En relación con los contratos pactados a término fijo, estima la Sala pertinente recordar que el cumplimento del plazo en un contrato con tales características no puede entenderse siempre como una terminación con justa causa de la relación laboral. Ha insistido la Corte en que si en el momento fijado para la expiración del contrato llegaren a subsistir las causas que le dieron lugar, así como la materia objeto del mismo, resulta preciso garantizar su renovación [13] .

De ahí que para efectos de establecer si es posible dar por terminado un contrato de trabajo a término fijo por vencimiento del plazo, debe tenerse en cuenta que cuando la mujer trabajadora comprueba que su estado de gravidez se presentó durante la vigencia del contrato, es necesario garantizar su renovación.

En el caso concreto, no puede perderse de vista que la actora se vinculó el 3 de diciembre de 2009 a la empresa demandada, desempeñándose como impulsadora de ventas; pese a que la empresa DELI APA S.A. refiere que dicha contratación se efectuó para lograr el sostenimiento de las ventas en un determinado período, encuentra la Sala que los motivos que dieron lugar al contrato y su objeto subsisten, por lo que debe primar la protección de la mujer embarazada.

Por consiguiente, en aplicación de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada opera la prohibición de dar por terminado unilateralmente el contrato respectivo y el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato.

Ahora bien, respecto al presupuesto según el cual se exigía que al momento del despido, el empleador supiera del estado de embarazo de la trabajadora porque ella se lo comunicó con anterioridad, la Sala considera que de conformidad con la jurisprudencia constitucional vigente, no es necesario notificar el estado de embarazo, puesto que se determinó que resultaba ser una exigencia probatoria que colocaba a las mujeres en una condición de inferioridad frente al empleador, por cuanto utiliza el argumento de no saber del embarazo y que el despido obedece a causas objetivas.

Por esa razón, este tribunal Constitucional determinó que lo importante no es la comunicación al empleador sino la prueba de que el embarazo tuvo lugar encontrándose el contrato de trabajo vigente.

[14] Y frente a los contratos a término fijo señaló: La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso [15] .

(Negrillas fuera del texto original) En el caso objeto de análisis, la Sala encuentra que a la accionante se le informó el 26 de febrero de 2010 que su contrato vencía el 02 de abril del mismo año y que no sería renovado. Por su parte, la demandante afirma que comunicó verbalmente su estado de embarazo el 17 de febrero de 2010 y el 03 de marzo de 2010 ratificó por escrito dicha situación con el respectivo certificado médico. Igualmente, dentro de las pruebas se encuentra el examen de laboratorio de fecha 9 de febrero de 2010 que certifica su condición de embarazada.

Pese a que la empresa DELI APA S.A. sostuvo que a la fecha de haber preavisado la terminación del contrato no tenía conocimiento del embarazo de la señora Juliana Martínez Martínez, es claro que la jurisprudencia constitucional ha señalado que en los contratos a término fijo, así la trabajadora anuncie con posterioridad al preaviso su embarazo, es obligación del empleador renovar el contrato.

En esas condiciones, la empresa DELI APA S.A. debió renovar el contrato, porque estaba en la obligación constitucional de respetar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo que consagra el artículo 43 de la Constitución Política.

En virtud de lo anterior, la Corte revocará la sentencia de instancia para, en su lugar, amparar el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y, en consecuencia, ordenará a DELI APA S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes contadas a partir de la notificación de la presente sentencia; reintegre a la señora Juliana Martínez Martínez al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, la afilie al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

3.3. EXPEDIENTE T-2.690.355 La accionante Sandra Janet Gil se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Empresa CONFECCIONES ERIK. V. S.A., desempeñando el cargo de operaria de maquina plana;

dicho contrato se celebró para el período comprendido desde el día 16 de octubre hasta el día 23 de diciembre de 2009. Aduce la peticionaria que el día 19 de diciembre de 2009 le fue practicada una ecografía gestacional, la cual le certificó

un embarazo gemelar de aproximadamente 13 semanas de gestación, situación que puso en conocimiento de sus empleadores.

Sostiene la empresa accionada que el contrato se terminó por la expiración del término pactado y, adicionalmente, que la peticionaria dio cuenta de su estado de gestación cuando ya se había terminado la relación laboral.

Sobre este punto, se hace necesario recordar lo dicho por la jurisprudencia en relación con las mujeres en estado de gravidez que han suscrito contratos de trabajo a término fijo. Reitera la Corte que en estos eventos, el cumplimiento del plazo estipulado por sí solo no es justa causa para concluir la relación laboral ya que el empleador debe acreditar también que no subsisten las causas que dieron nacimiento al vínculo laboral.

Es apropiado precisar que la terminación del contrato se produjo cuando la trabajadora tenía cerca de 4 meses de gestación, razón por la cual, el empleador no puede alegar falta al principio de la buena fe contractual por parte de su empleada, al haber ingresado a trabajar en estado de embarazo. En consecuencia, lo apropiado habría sido acudir a la autoridad de trabajo competente para que avalara esta causal y procediera a autorizar la correspondiente desvinculación.

Por lo expuesto, al no haberse tramitado en forma correcta la terminación del contrato laboral que nos ocupa, opera la presunción de despido por el embarazo de la trabajadora y en consecuencia, se ordenará a la sociedad CONFECCIONES ERIK V. S.A que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Sandra Janet Gil al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, la afilie al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

3.4. EXPEDIENTE T- 2.694.086 En el caso objeto de análisis, encuentra la Sala que la accionante se encontraba vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a la empresa Vásquez Mejía Ltda., desde el 05 de febrero de 2009 hasta el 19 de diciembre de la misma anualidad. Afirma la demandante haber comunicado su estado de gravidez el 11 de diciembre de 2009, es decir, con anterioridad a la terminación del contrato. No obstante, la accionada terminó la relación contractual en la fecha prevista, argumentando que el despido no fue consecuencia del estado de gravidez sino por la terminación de labores y agregó que la desvinculación fue para todos los trabajadores de la empresa.

Esta Sala reitera que de acuerdo con la formulación de la presunción legal sobre el despido de la mujer embarazada, la misma opera o tiene lugar cuando la terminación del contrato se hubiera presentado durante la gestación o en los tres meses posteriores al parto. Bajo tales circunstancias, en el presente caso la señora Luz Inés Sepúlveda Morales se encuentra amparada por la presunción, según la cual, el motivo de la terminación de su vínculo de trabajo fue su estado de embarazo, y en esa medida, corresponde al empleador acreditar ante la autoridad de trabajo competente la existencia de una justa causa para terminar la vinculación.

Al respecto, la sociedad Vásquez Mejía Ltda. argumentó que el retiro de la accionada se produjo como consecuencia del cumplimiento del término estipulado. Sin embargo, se percata la Sala que en la contestación realizada por la empresa accionada, su representante legal afirmó que en ocasiones pasadas y frente a situaciones semejantes, la empresa ha propendido por la protección de las mujeres embarazadas. No obstante lo anterior, en el que caso que es objeto de análisis, la empresa demandada desconoció la garantía constitucional y legal que ampara el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la madre. Esto, porque no existió una justa causa para la terminación del vínculo contractual ni se solicitó la previa autorización la autoridad laboral competente para que avalara la desvinculación En virtud de lo expuesto, la Corte revocará las sentencias de instancia para, en su lugar, amparar el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y, en consecuencia, ordenará a la empresa Vásquez Mejía Ltda., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Luz Inés Sepúlveda al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, la afilie al Sistema Integral de

Seguridad Social en Salud, así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

3.5. EXPEDIENTE T-2.699.166 Según los hechos establecidos dentro del expediente, la accionante Jessica Tatiana Gómez Tovar se encontraba vinculada mediante contrato verbal de prestación de servicios con las señoras Haydee Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano. Alega la accionante que el 24 de febrero de 2010 fue despedida sin que mediare justa causa y sin tener en cuenta su estado de embarazo.

Por su parte, las accionadas argumentaron que para la fecha indicada por la peticionaria, no existía ningún vínculo laboral, señalando a su vez, que el contrato sólo estuvo vigente entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2009. Sin embargo, manifestaron las demandadas que era su intención formalizar la relación contractual, por lo cual ofrecieron a la peticionaria suscribir un contrato de trabajo a término fijo.

Por otra parte, se observa dentro del acervo probatorio la liquidación de comisiones causadas en los meses de enero y febrero del 2010, por concepto de las ventas efectuadas por la accionante. En consecuencia, no es claro que el vínculo hubiese terminado en la fecha en que lo indican las empleadoras.

Nótese que en el presente asunto se está en presencia de un contrato verbal de prestación de servicios, que aunque las accionadas refutan que no se encontraba vigente, consintieron tácitamente su continuidad al aceptar las ventas realizadas por la señora Jessica Tatiana Gómez Tovar.

Sabido es que el artículo 53 constitucional consagra como un principio mínimo fundamental la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales . A partir de esta disposición constitucional, se ha hablado de la noción del contrato realidad, que parte de la estructuración fáctica de los elementos determinantes de una relación de orden laboral sin importar el nombre o denominación que los intervinientes les pongan.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional [16] ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se desconoce el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones de trabajo, es decir, corresponde al juez constitucional determinar si la relación de carácter civil puede asimilarse a un vínculo laboral, verificando el cumplimiento de los siguientes requisitos:

(i) el trabajador desempeña una actividad por sí mismo (actividad personal), (ii) la cual realiza de manera subordinada o dependiente del empleador, lo que se refleja en el cumplimiento de órdenes impartidas por éste, relativas al modo, tiempo o cantidad de trabajo y (iii) recibe un salario como retribución del servicio prestado (Art. 23 del CST). Y finalmente, una vez demostrada la existencia de un vínculo de carácter laboral, se debe evaluar la procedencia de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

A partir de lo expuesto, concluye la Corte que entre la peticionaria Jessica Gómez Tovar y las señoras Haydee Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano se configuró una relación laboral, teniendo en cuenta que: (i) la accionante desempeñaba una actividad personal desarrollando actividades de promoción y venta de suplementos alimenticios; (ii) la labor realizada consistía en promover los productos comercializados por las accionadas, y rendir informe y cuenta sobre su actividad; y (iii) los servicios personales prestados por la peticionaria eran remunerados. En consecuencia, en el presente caso existe una relación laboral en virtud de los lineamientos jurisprudenciales descritos.

Bajo este entendido, la señora Jessica Gómez Tovar se encuentra amparada por la presunción según la cual el motivo de la terminación del contrato fue su estado de embarazo, debiendo el empleador haber acreditado ante la autoridad de trabajo competente la existencia de una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual.

Por tanto, considera la Corte que las señoras Haydee Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano desconocieron la garantía constitucional que protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, al no haber

gestionado la autorización de la autoridad laboral competente para terminar la relación laboral.

En virtud de lo anterior, la Corte revocará las sentencias de instancia para en su lugar, amparar el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y, en consecuencia, ordenará a las señoras Haydee Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegren a la señora Jessica Tatiana Gómez Tovar al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, la afilie al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

4. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.

En el expediente T-2.761.704, REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral Adjunto del Circuito, en el proceso de tutela adelantado por Yesmit Pérez Hernández contra la señora Ana Patricia Morales de Merlano, para en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada de la demandante.

SEGUNDO. ORDENAR a la señora Ana Patricia Morales de Merlano que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Yesmit Pérez Hernández al cargo que venía ocupando o a uno de semejante o superior jerarquía al que la demandante venía desempeñando.

TERCERO. ORDENAR a la señora Ana Patricia Morales de Merlano que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia:

a) Afilie a la señora Yesmit Pérez Hernández y a su hijo al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud. b) Cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que la ciudadana Yesmit Pérez Hernández tiene derecho.

CUARTO. En el expediente T-2.686.222, REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Pereira, en el proceso de tutela adelantado por Juliana Martínez Martínez contra la empresa DELI APA S.A., para en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada de la demandante.

QUINTO. ORDENAR a la empresa DELI APA S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la Juliana Martínez Martínez al cargo que venía ocupando o a uno de semejante o superior jerarquía al que la demandante venía desempeñando.

SEXTO. ORDENAR a la empresa DELI APA S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia:

a) Afilie a la señora Juliana Martínez Martínez y a su hijo al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud. b) Cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que la ciudadana Juliana Martínez Martínez tiene derecho.

SEPTIMO. En el expediente T-2.690.355, REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Treinta y Siete Penal Municipal de Medellín y el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito de Medellín, en el proceso de tutela adelantado por Sandra Janet Gil contra la empresa CONFECCIONES ERIK V. S.A., para en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada de la demandante.

OCTAVO. ORDENAR a la empresa CONFECCIONES ERIK V. S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Sandra Janet Gil al cargo que venía ocupando o a uno de semejante o superior jerarquía al que la demandante venía desempeñando.

NOVENO. ORDENAR a la empresa CONFECCIONES ERIK V. S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia:

a) Afilie a la señora Sandra Janet Gil y a su hijo al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud. b) Cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que la ciudadana Sandra Janet Gil tiene derecho.

DÉCIMO. En el expediente T-2.694.086, REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Primero Penal Municipal de Itagui y el Juzgado Primero Penal del Circuito de Itagui, en el proceso de tutela adelantado por Luz Inés Sepúlveda Morales contra la sociedad Vásquez Mejía Ltda., para en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada de la demandante.

DÉCIMOPRIMERO. ORDENAR a la sociedad Vásquez Mejía Ltda que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Luz Inés Sepúlveda Morales al cargo que venía ocupando o a uno de semejante o superior jerarquía al que la demandante venía desempeñando.

DÉCIMOSEGUNDO. ORDENAR a la sociedad Vásquez Mejía Ltda. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia:

a) Afilie a la señora Luz Inés Sepúlveda Morales y a su hijo al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud. b) Cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que la ciudadana Luz Inés Sepúlveda Morales tiene derecho.

DÉCIMOTERCERO. En el expediente T-2.699166, REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Veinticinco Civil Municipal de Santiago de Cali y el Juzgado Quince Civil del Circuito de Santiago de Cali, en el proceso de tutela adelantado por Jessica Gómez Tovar contra las señoras Haydee Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano, para en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada de la demandante.

DÉCIMOQUINTO. ORDENAR a las señoras Haydee Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reubique a la señora Jessica Gómez Tovar en el cargo que venía desempeñando o en uno de semejante o superior jerarquía.

DECIMOSEXTO. ORDENAR a las señoras Haydee Lozano Villaquiran y Tatiana Herrera Lozano que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia:

a) Afilie a la señora Jessica Gómez Tovar y a su hijo al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud. b) Cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que la ciudadana Jessica Gómez Tovar tiene derecho.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JORGE IGNACIO PRTELT CHALJUB Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 217 A (III), de diciembre 10 de 1948.

[2] Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 2200 A (XXI), de diciembre 16 de 1966, vigente desde marzo 23 de 1976 (ver Ley 74 de 1968).

[3] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 34/180, de diciembre 18 de 1979, vigente en Colombia desde febrero 19 de 1982 (ver Ley 51 de 1981).

[4] Sentencia T-872 de septiembre 9 de 2004, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [5] Sentencia T-1030 de diciembre 3 de 2007, M. P. Nilson Pinilla Pinilla.

[6] Cfr. Entre otras las sentencias: T-373 de 1998, T-426 de 1998, T-362 de 1999, T-879 de 1999, T-375 de 2000, T-778 de 2000, T-832 de 2000,T-352 de 2001, T-404 de 2001, T-206 de 2002, T-961 de 2002, T-862 de 2003, T-1138 de 2003, T-1177 de 2003, T-848 de 2004, T-900 de 2004, T-173 de 2005, T-176 de 2005, T-185 de 2005, T-291 de 2005, T-006 de 2006, T-021 de 2006, T-546 de 2006, T-589 de 2005, T-807 de 2006, T-1003 de 2006, T-1040 de 2006, T-354 de 2007, T-546 de 2007.

[7] Sentencia T-549 del 29 de mayo de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [8] Sentencia T -440 del 8 de mayo de 2008. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

[9] Sentencia T-992 del 29 de septiembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [10] Sentencia T-458 del 9 de julio de 2009. M.P. Luís Ernesto Vargas Silva [11] Artículo 43 de la Constitución Política:

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. [12] S entenciasT-1008 del 9 de diciembre de 1999, M. P. José Gregorio Hernández y T-495 del 9 de julio de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[13] Sentencia T-992 del 29 de septiembre de 2005.M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [14] Sentencia T-095 del 7 de febrero de 2008 M.P. Huberto Antonio Sierra Porto [15] Ibidem.

[16] Entre otras Sentencias T-992 del 29 de septiembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-291 del 31 de marzo de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-1138 del 27 de noviembre de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil , T-501 del 20 de mayo de 2004. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.