COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/126/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/126/12
Expediente	—
Fecha	2007-03-30
Sala	Sala de
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

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

Resumen del caso (según la propia sentencia)

El estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer evidente que la empresa accionada desconoció la garantía constitucional que protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada,

Texto completo

T-126-12 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-126/12 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Fundamental /DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- La ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante /FUERO DE MATERNIDAD- Opera independientemente del tipo de relación laboral Es evidente que la empresa accionada desconoció la garantía constitucional que protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, al no haber gestionado la autorización con la empresa en liquidación a fin de acreditar la situación especial de la accionante. De igual forma, la empresa en liquidación debió poner en conocimiento el hecho, más cuando ya era conocedora del estado de embarazo de la actora antes de terminar con el vínculo laboral.

De acuerdo con las consideraciones expuestas, esta Sala de Revisión ha fijado 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 laboral, 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 e incluso extendiéndose a aquellas circunstancias en las que se presenta sustitución patronal.

De igual forma, ha establecido, que dicha protección opera aun cuando el empleador manifiesta que al momento de la desvinculación o del preaviso de la terminación laboral desconocía el estado de embarazo de su trabajadora, siendo lo relevante 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.

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN CASOS DE DESVINCULACION LABORAL DE MUJER EMBARAZADA- Aplicación directa PROCESO CONCURSAL- Deberes y responsabilidad del liquidador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Orden a la Superintendencia de Sociedades para que a través del liquidador de la empresa se reintegre a la demandante Esta Sala de Revisión, considera que en el caso objeto de estudio se encuentran demostrados los requisitos exigidos para la procedencia de la acción de tutela con el fin de amparar los derechos de las mujeres gestantes o en período de lactancia dada la especial protección constitucional con la que cuentan. Consecuente con los lineamientos citados, se amparará la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

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 Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá, en asocio con la empresa C.I. Clásicos de la Élite en Liquidación Judicial, para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la accionante , al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía o en su defecto, el pago de los salarios y prestaciones dejados de cancelar, así como la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

Referencia: expediente T-3.193.974 Acción de Tutela instaurada por Yury Esperanza Pedraza Contreras contra la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles.

Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., veintitrés (23) de febrero de dos mil doce (2012) 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 las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo de 25 de julio de 2011, adoptado por el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá, dentro de la acción de tutela promovida por la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras , contra la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá.

La presente revisión fue ordenada por la Sala de Selección de Tutelas Número Once, a través de auto del 15 de noviembre de 2011. 1. ANTECEDENTES La señora Yury Esperanza Pedraza Contreras , presentó tutela contra la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá, invocando la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la seguridad social, al fuero de maternidad y al niño por nacer, los cuales considera vulnerados por la accionada, al no prorrogarle su contrato de trabajo y el pago de los aportes a la seguridad social hasta el parto, licencia de maternidad y período de lactancia.

1.1. Hechos y razones de la acción de tutela 1.1.1 La señora Yury Esperanza Pedraza Contreras afirma que se vinculó laboralmente a Clásicos de la Élite Ltda., desde el mes de noviembre de 2010, como asistente de ventas, posteriormente como asistente de diseño y, ocasionalmente realizaba trabajos para la empresa C.I. Crear Modas S.A.S., dado que pertenecía al hermano de su empleador.

1.1.2 Señala que desde el mes de febrero de 2011 quedó en embarazo y que comunicó de esta situación en forma verbal a su empleador en el mes de marzo del mismo año.

1.1.1 Agrega que en vista de los rumores de liquidación de la empresa Clásicos de la Élite Ltda., se dirigió por escrito a ésta para recordarles su estado de embarazo y solicitarles la continuidad de su relación laboral.

1.1.2 Sin embargo afirma que se le comunicó la terminación del contrato de trabajo a partir de junio de 2011. Ante esto, les remitió un escrito para recordarles que estaba en estado de embarazo.

1.1.3 Dice que el día 5 de julio de 2011, la empresa le notificó a todos los empleados que la empresa se encontraba en proceso de liquidación y les entregaron copia del auto 400-010062 del 30 de junio de 2011, dentro del expediente 31032 y por lo tanto, dieron por cancelados todos los contratos laborales. En esa reunión, se presentó la persona encargada de la liquidación de la empresa asignada por la Superintendencia de Sociedades.

1.1.4 Sostiene la accionante que a la fecha de presentación de la acción de tutela, contaba con cinco meses de embarazo y por ello dirigió una comunicación a la entidad accionada para que fuera reubicada en otro empleo hasta tanto terminara su licencia de maternidad.

1.1.5 Argumenta que su trabajo es la única fuente de ingreso económico y no cuenta con recursos para cancelar de manera particular la seguridad social. Por lo tanto, solicita se amparen sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la seguridad social, al fuero de maternidad y al niño por nacer.

1.2 Actuación Procesal 1.2.1 Mediante auto del 11 de julio de 2011, el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá, avocó el conocimiento de la acción de tutela y vinculó a las empresas C.I. Clásicos de la Élite Ltda. y C.I. Crear Modas S.A.S., para que se pronunciaran sobre los hechos denunciados.

Igualmente vinculó a la Superintendencia de Sociedades – Delegada para procedimientos Mercantiles, para que ejerza su derecho a la defensa e informen además, si se encuentra algún derecho de petición pendiente por contestar a la accionante. Así mismo, le solicitó remitir copia del auto 400-010062 del 30 de junio de 2011, dentro del expediente 31032, que autoriza la liquidación de las empresas mencionadas.

1.2.2 Mediante oficio del 13 de julio de 2011, el agente liquidador designado por la Delegada de Procedimientos Mercantiles de la Superintendencia de Sociedades para la empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., hoy C.I. Clásicos de la Élite en Liquidación Judicial, acreditó el certificado de existencia y representación expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, de la empresa en liquidación.

Frente a los hechos manifestó que por información suministrada por el ex gerente de la empresa, la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras prestó sus servicios a la empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., mediante contrato de trabajo desde noviembre 3 de 2010.

Aclaró que según acuerdo con la empresa, los aportes a la seguridad social eran asumidos directamente por la accionante, lo que hacía en calidad de beneficiaria de su esposo.

De igual forma sostuvo que el ex gerente de la empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., aseguró que nunca le fue informado del estado de embarazo de la peticionaria ni por escrito ni verbalmente.

Agregó que por ley se encuentra imposibilitado para realizar todo acto u operación que se encuentre dentro del objeto social de la empresa, dado que su función se limita a desarrollar los actos tendientes a la liquidación inmediata de la compañía y por ello, no puede atender la petición de la señora Pedraza Contreras en el sentido de prorrogarle un contrato de prestación de servicios y mucho menos la de pagar la seguridad social durante su estado de gravidez y período de lactancia.

Concluyó, que si bien la ley le permite la creación de unos gastos, éstos tienen que ver con la liquidación de la sociedad, en ese sentido sería viable la contratación de servicios profesionales en contaduría, abogados, evaluadores y demás, pero no la profesión de la peticionaria que es la de asistente de diseño. Termina solicitando la negación del amparo constitucional por improcedente.

1.2.3 Mediante escrito radicado el 14 de julio de 2011, la Coordinadora del Grupo de Liquidaciones de la Superintendencia de Sociedades solicitó se declare improcedente la acción por las siguientes razones:

1.2.3.1 La Superintendencia de Sociedades en el trámite de los procesos concursales de todas las sociedades comerciales, cumple funciones jurisdiccionales de conformidad con el artículo 6 de la Ley 1116 de 2006, por lo tanto, el ejercicio de sus funciones se encuentran enmarcadas dentro de esas facultades.

1.2.3.2 Después de informar sobre el proceso liquidatorio previsto en la Ley 1116 de 2006, aclaró que desconocía la situación laboral particular de la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras y no contó con la oportunidad de pronunciarse respecto de la misma.

1.2.3.3 Agregó que si bien la Superintendencia de Sociedades como juez concursal está facultada para autorizar la prórroga de contratos de tracto sucesivo tal como consta en el numeral 4 del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, son los administradores de la sociedad quienes en primera instancia deben estudiar y revisar este tipo de circunstancias especiales e informar al juez para que autorice la continuidad del contrato.

1.3 Decisiones judiciales. 1.3.1 Primera instancia: Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá. Mediante fallo del 25 de julio de 2011, el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá, negó el amparo al considerar improcedente la acción de tutela por cuanto existe otra vía judicial para su reclamo. Esto lo argumentó en el hecho de que los pagos de seguridad social eran asumidos directamente por la accionante como beneficiaria de su esposo, asumiendo los riesgos desde el comienzo del contrato.

Por otro lado, indicó el juez de instancia que dentro del proceso liquidatorio, la Superintendencia de Sociedades, ejerciendo en estos casos funciones jurisdiccionales, sus funciones y procedimientos se encuentran otorgados por ley. Entre éstas está la liquidación de los contratos de trabajo e indemnización a sus trabajadores, para lo cual no se requiere de autorización administrativa ni judicial. No así en el evento cuestionado, donde el administrador de la empresa quien en primera instancia debe reportar las novedades de los casos especiales a fin de que el juez autorice su prórroga. Sin embargo sostiene el liquidador, que nunca fue informado por la empresa en liquidación a cerca del estado de embarazo de la solicitante.

Concluyó, que no se encuentra probado que el despido se haya ocasionado como consecuencia del estado de maternidad de la accionante. 1.3.2 Impugnación del fallo de primera instancia Mediante escrito del 5 de agosto de 2011, la accionante presentó escrito de impugnación, el cual es rechazado por el Juzgado por extemporáneo.

1.4 Pruebas documentales En el trámite de la acción de amparo fueron aportadas, entre otras, las siguientes pruebas documentales: 1.4.1 Copia de la cédula de ciudadanía en la cual consta que la accionante cuenta actualmente con 26 años de edad.

1.4.2 Certificación de Compensar – EPS, del estado de embarazo de la accionante, de fecha 1º de marzo de 2011. 1.4.3 Certificación laboral expedida por la empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., de fecha 2 de mayo de 2011, donde consta que la accionante estuvo empleada desde el 15 de enero de 2010, desempeñando el cargo de Asistente de Diseño, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios.

1.4.4 Copia de los comprobantes de pago de los salarios correspondientes al 7 y al 15 de abril de 2011. 1.4.5 Copia del derecho de petición que la señora Yury Esperanza Pedraza remitió a la empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., el 29 de junio de 2011, donde recuerda su estado de embarazo y solicitó continuar trabajando hasta después de su licencia de maternidad.

1.4.6 Copia del derecho de petición que la señora Yury Esperanza Pedraza remitió a la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles, del 1º de julio de 2011, en el cual sostiene que reportó en forma verbal su

estado de embarazo a sus empleadores desde el mes de marzo del mismo año, y posteriormente cuando se enteró de la liquidación de la empresa, lo hizo en forma escrita. En su escrito afirmó que tiene cinco meses de embarazo y requiere la continuidad de su contrato hasta tanto se agote la licencia de maternidad.

1.4.7 Certificado en original de existencia y representación de la empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, de fecha 13 de julio de 2011, en la cual consta que la citada empresa entró en proceso de liquidación el 30 de junio de 2011, para lo cual fue nombrado al señor Francisco de Paula Sánchez Polanco como liquidador de la empresa.

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 la situación fáctica planteada, corresponde a la Sala Séptima de Revisión establecer si en el caso expuesto 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 manifestó 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, como derecho fundamental;

segundo , la ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante; tercero , si el fuero de maternidad opera independientemente del tipo de vinculación de la mujer trabajadora;

cuarto , la aplicación directa del principio constitucional de solidaridad en estos casos; quinto , responsabilidad del liquidador, y sexto , el caso concreto.

2.2.1. Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, como derecho fundamental Como desarrollo del Estado Social de Derecho, la Constitución Política de Colombia, prevé una protección especial a un cierto grupo de personas dadas sus características particulares, por su posición dentro de la sociedad, su estado de debilidad manifiesta que implique ser susceptibles de agresión o vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

Esta protección se desprende de varios postulados constitucionales en especial los consagrados en los artículos 13, 43 y 53 de la Norma Superior. Así, el último inciso del artículo 13 establece:

“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” Igualmente, el artículo 43 de la Carta Política, señala la igualdad existente entre el hombre y la mujer y consagra a favor de ésta una especial protección reforzada, cuando se encuentra en estado de maternidad, 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.” Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela 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, los cuales son:

“… 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 la Carta Superior y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.

[5] En concordancia con las disposiciones constitucionales, la legislación en general [6] y las leyes laborales, en particular, consignan una serie de normas encaminadas al amparo de la mujer trabajadora durante el embarazo, su recuperación luego del parte así como el bienestar del recién nacido [7] .

En efecto, la estabilidad laboral reforzada que ostenta la mujer en embarazo, se deriva de la presunción legal prevista en los artículos 239, subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, que señalan:

El artículo 239 del C. S. del T. establece: “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” .

El artículo 240 del C. S. del T. determina: “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 ha insistido de manera reiterada, en el sentido y alcance de la protección especial de la mujer en estado de embarazo y después del parto y ha sido enfática al señalar que su desconocimiento es una violación a las normas constitucionales. Esta protección se equipara a “un fuero de maternidad” [8] , el cual debe ser respetado por las entidades, tanto públicas como privadas, para permitir que la mujer en estado de embarazo pueda conservar su posición como trabajadora y por ende, recibir un ingreso que le permita asumir sus gastos y los de quien está por nacer.

Sobre el tema, la Corte Constitucional desde su comienzo ha desarrollado una sólida línea jurisprudencial [9] en desarrollo de la protección especial que la Constitución reconoce a la mujer embarazada.

Al respecto en sentencia C-470 de 1997 [10] , la Corte estableció lo siguiente: “... la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada”.

En la misma sentencia señala, que cuando el despido se realice durante el período legalmente amparado dentro de la maternidad y la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo. En lo pertinente, la providencia dijo:

“(...) carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.” Siguiendo esta línea garantista, la Corte en sentencia T-373 de 1998 [11] expresó:

“…En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art.

43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43). [12] Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia (C.P. art. 42)…” [13] Igualmente en esta providencia la Corte elevó a rango constitucional la presunción legal de discriminación por embarazo establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución Política, con el propósito de darle plena eficacia a dicha normativa. Al respecto dice:

“…En desarrollo de la especial protección a la mujer embarazada, del derecho a una estabilidad laboral reforzada y del llamado “fuero de maternidad”, el legislador ha establecido una presunción de discriminación, en todos aquellos casos en los cuales el despido se produce durante el embarazo o dentro de los tres (3) meses después del parto y sin los requisitos legales o reglamentarios pertinentes. Según lo dispuesto en los artículos 239 y subsiguientes del C.S.T., 2 de la Ley 197 de 1938, 26 del Decreto 2400 de 1968, 21 del Decreto 3135 de 1968, la regla mencionada se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública , sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En virtud de las disposiciones precitadas, se presume que la desvinculación de la trabajadora o empleada, se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia, si se produce sin justificación suficiente y razonable en los términos de la ley y,

dentro del embarazo o de los tres meses posteriores al parto. Si, en los eventos mencionados, el empleador o nominador no puede justificar adecuadamente su decisión, quedará obligado a reintegrar a la mujer a su puesto de trabajo y a pagarle los emolumentos e indemnizaciones a que haya lugar" (Subraya fuera de texto) Posteriormente, la Corte en sentencia T-961 de 2002 [14] , identifica las conductas de despido de mujeres embarazadas que vulneran los derechos fundamentales. En ese sentido señala:

"En este sentido, la Corte identifica que la conducta del despido de trabajadoras embarazadas puede llegar a vulnerar los siguientes derechos: i) frente al caso de la relación laboral: el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el derecho a las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo asociadas a la maternidad (licencia de maternidad, permisos de lactancia) y el derecho al mínimo vital; ii) frente al caso de la permanencia en el sistema de seguridad social, puede llegar a vulnerar: el derecho a la vida y a la salud de la mujer durante y después del embarazo, así como la protección del nasciturs y el derecho a la vida y a la salud del recién nacido; y iii) frente al caso del proceso biológico y psicológico del embarazo, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la no discriminación y a la maternidad." Sobre la fundamentalidad del fuero de maternidad, en el caso específico de las servidoras públicas, la sentencia T-245 del 30 de marzo de 2007 concluye que:

"La estabilidad laboral reforzada que ofrecen las disposiciones del texto constitucional, entre las que se incluyen aquellas que componen el bloque de constitucionalidad, se materializan en el derecho fundamental específico que ha sido reconocido en nuestro ordenamiento a la mujer embarazada, según el cual no puede ser separada de su cargo, o ser sometida a cualquier forma de discriminación en el empleo, por razón de su estado de gravidez [15] ...

Es pertinente anotar, que la protección de los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, no surge tan solo de la interpretación conjunta de los derechos constitucionales a la igualdad [16] y a la asistencia especial de la que goza la mujer durante el embarazo y después del parto [17] y del principio de la protección especial a la mujer y a la maternidad [18] , sino también en virtud de las disposiciones consignadas en los instrumentos internacionales que hacen parte de la normativa interna, en aplicación del artículo 93 de la Constitución Política, por vía del denominado bloque de constitucionalidad.

Así pues, la sentencia T-095 del 7 de febrero de 2008, refiere que: "Así mismo, distintos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos a la luz de los cuales ha de fijarse el sentido y alcance de los derechos constitucionales fundamentales – como lo ordena el artículo 93 superior [19] - reconocen la condición especial de la maternidad y le otorgan un amplio margen de protección a las mujeres en estado de gravidez del mismo modo que a la población recién nacida. Ese es el caso, por ejemplo, de lo establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [20] .

Una de las consecuencias de esta protección con fundamento en los tratados internacionales ha sido que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exige con regularidad a los Estados miembros aportar información acerca de grupos de mujeres que no disfruten de esta protección.

Adicionalmente, la protección a la maternidad ha sido fijada en el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ´ Protocolo de San Salvador [21] .´ Con fundamento en dicho Protocolo, la licencia otorgada a la mujer antes y luego del parto se entiende como una de las prestaciones incluida en el derecho constitucional fundamental a la seguridad social [22] . Así las cosas, la protección prevista en el artículo 43 constitucional y la normatividad vigente se ven complementadas y reforzadas por la disposición contenida en el mencionado Protocolo extendiendo la protección derivada de la licencia de maternidad tanto al tiempo antes del parto como al lapso que transcurre con posterioridad al mismo.

En este lugar vale la pena resaltar cómo la protección ofrecida a la mujer en estado de embarazo antes y después del parto se encamina también a proteger los derechos de la niñez. En la Convención Internacional sobre los Derechos del [de la] Niño (a) se ordena a los Estados Partes adoptar medidas adecuadas para garantizar la atención sanitaria prenatal y posnatal en beneficio de las madres gestantes." Por último, la jurisprudencia [23] con sustento en estas disposiciones legales indicó que para que sea procedente la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, debía comprobarse el cumplimiento de algunos requisitos, los cuales sintetizó la Corte en sentencia T-088 de 2010 [24] , así:

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." En resumen, queda claro que la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada es un derecho fundamental de acuerdo con las normas constitucionales, internacionales, y legales, y como tal procede la acción de tutela, salvo que el empleador demuestre que el despido de la trabajadora en estado de embarazo estuvo motivado en una justa causa.

2.2.2. La ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante. Cambio en la jurisprudencia constitucional Posteriormente, la Corte Constitucional, en sentencia T-095 del 2008 [25] , amplió el ámbito de protección de la trabajadora en estado de embarazo en relación con el segundo requisito, según el cual, el empleador debía tener conocimiento sobre el estado de embarazo de la trabajadora.

En esta sentencia consideró que dicha exigencia restringía la protección otorgada por la Constitución y estimó, que como quiera que el legislador no contempló precepto alguno que exija que el estado de gravidez haya sido conocido por el empleador antes de la terminación del contrato, sino que el despido se haya efectuado dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, 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." De conformidad con lo anterior, esta Corporación en sentencia T-088 de 2010 [26] indicó:

"… 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." Para concluir, la jurisprudencia considera que el requisito relacionado con el aviso que debía hacer la mujer trabajadora en estado de embarazo a su empleador, era una limitante a la efectiva realización de sus derechos

fundamentales, por lo que amplió el ámbito de esa protección y en consecuencia, se exoneró a la mujer embarazada de esta carga probatoria.

2.2.3. El fuero de maternidad opera independientemente del tipo de vinculación Como hemos dicho, el fuero de maternidad es de naturaleza constitucional, por lo tanto debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral. En razón a ello, independientemente de si es un contrato laboral 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 periodo de lactancia.

Al respecto esta Corporación ya se había pronunciado en varias ocasiones, como en el caso de la sentencia T-885 de 2003 [27] donde estudió el caso de la estabilidad laboral de las mujeres en embarazo que prestan sus servicios a la Rama Judicial del Estado. En ella, la Corte concluyó, que el goce de este derecho fundamental que asegura la mencionada estabilidad laboral no depende del tipo de nombramiento por el cual la mujer se encuentra vinculada a la Rama. En tal sentido, señaló que "… no hay razones que encuentren respaldo en el texto constitucional que permitan restringir el goce de este derecho a ciertas funcionarias por el tipo de nombramiento que las vincule al empleo. Por el contrario, dado que las circunstancias a las que se ven abocadas por el embarazo son, de hecho, idénticas, el ordenamiento no puede dispensar un tratamiento diferente." Respecto al tipo de relación contractual, en la citada sentencia la Corte fue 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 este 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." [28] De lo anterior se tiene que 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.

[29] 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.

[30] En este sentido, la citada sentencia T-095 de 2008 [31] 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, manifiesta la Corte que 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.

[32] Visto lo anterior podemos concluir, que 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 es uno de los fundamentos de nuestro Estado Social de Derecho, desarrollado en virtud del artículo primero de la Constitución Política, según el 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 [33] , 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” [1] .

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-.” En sentencia T-088 de 2010 [34] , esta Corporación señaló que 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. En la citada sentencia, esta Corporación manifestó:

“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.”” Concluyendo lo anterior tenemos que el especial compromiso de protección constitucional, no solo le corresponde al Estado sino también a los particulares con el fin de garantizar la vida tanto de la madre gestante como del niño por nacer, siendo una de éstas manifestaciones de protección, 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 por nacer.

2.2.5 Deberes del liquidador dentro del proceso concursal Las sociedades comerciales o empresas mercantiles en liquidación se rigen por la Ley 222 de 1995, que modifica el Libro II del Código de Comercio en lo que se refiere a la regulación de los procesos concursales.

Entre las disposiciones que conforman esta normativa, destacan las que regulan las funciones del liquidador. En efecto, el artículo 166 de la citada norma establece, entre otras funciones, las siguientes:

“El liquidador tendrá la representación legal de la entidad deudora y como tal desempeñará las funciones que adelante se le asignan, y en ejercicio de ellas deberá concluir las operaciones sociales pendientes al tiempo de la apertura del trámite y en especial las siguientes:

1. Ejecutar todos los actos que tiendan a facilitar la preparación y realización de una liquidación del patrimonio rápida y progresiva. 2. Gestionar el recaudo de los dineros y la recuperación de los bienes que por cualquier circunstancia deban ingresar al activo a liquidar, incluso los que correspondan a capital suscrito y no pagado en su integridad, así como las prestaciones accesorias y las aportaciones suplementarias. Igualmente, exigir de acuerdo al tipo societario las obligaciones que correspondan a los socios.

3. Elaborar el inventario de los activos que conforman el patrimonio a liquidar, el cual deberá presentar a la Superintendencia de Sociedades, dentro de los treinta días siguientes a la aceptación del cargo.

4. Ejecutar los actos necesarios para la conservación de los activos y celebrar todos los actos y contratos requeridos para el desarrollo de la liquidación, con las limitaciones aquí establecidas, incluidos los negocios o encargos fiduciarios que faciliten la cancelación del pasivo.

(…) 8. Atender con los recursos de la liquidación, todos los gastos que ella demande, cancelando en primer término el pasivo externo, observando el orden de prelación establecido en la providencia de graduación y calificación.

(…) PARAGRAFO. El liquidador en ejercicio de sus funciones, queda investido de facultades para transigir, comprometer, novar, conciliar o desistir judicial o extrajudicialmente, siempre que no se afecte la igualdad de los acreedores de acuerdo con la ley y esté previamente facultado por la junta asesora.” De igual forma, en su artículo 167 establece la responsabilidad del liquidador, el cual deberá:

“El liquidador responderá al deudor, a los asociados, acreedores y terceros, y si fuere del caso a la entidad deudora, por el patrimonio que recibe para liquidar, razón por la cual, para todos los efectos legales, los bienes inventariados y el avalúo de los mismos realizado conforme a las normas previstas, determinarán los límites de su responsabilidad. De la misma manera, responderá de los perjuicios que por violación o negligencia en el cumplimiento de sus deberes cause a las mencionadas personas.” En este orden de ideas, al ejercer el liquidador la representación legal de la sociedad, debe en consecuencia, cumplir con la obligación que tienen las empresas en liquidación de proteger los derechos constitucionales relacionados con la aplicación a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Constitución Política.

De lo dicho se tiene entonces, que con el fin de garantizar los derechos fundamentales de la trabajadora en estado de embarazo de la empresa en liquidación, impone al liquidador la obligación de realizar todas las gestiones tendientes al reintegro y/o pago de todas las acreencias laborales a que haya lugar, incluyendo los aportes a la seguridad social. Estos pagos constituyen gastos de administración al interior del trámite liquidatorio cuyas deudas pesan sobre la empresa en liquidación.

Hechas esta precisión, pasa la Sala a estudiar el caso concreto. 2.2.6 El caso concreto En el caso que se revisa debe determinarse, si la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá, vulneró los derechos fundamentales de la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras, al mínimo vital, al niño por nacer y a la seguridad social, al no prorrogarle su contrato de trabajo y el pago de los aportes a la seguridad social hasta el parto, licencia de maternidad y período de lactancia.

2.2.6.1 De acuerdo con los hechos relacionados, la accionante se encontraba vinculada mediante contrato de prestación de servicios a la Empresa Clásicos de la Élite Ltda., desde el mes de noviembre de 2010 como asistente de ventas y posteriormente como asistente de diseño . Durante el desarrollo del contrato la peticionaria comunicó en forma verbal y

posteriormente por escrito a su empleador su estado de embarazo, no obstante, se le informó la terminación del contrato de trabajo a partir de junio de 2011, para lo cual, a través de un escrito recordó que estaba en estado de embarazo.

Por su parte, la empresa accionada argumentó haber terminado el contrato de prestación de servicios, por que la empresa se encontraba en proceso de liquidación y como constancia se le hizo entrega de la copia del auto 400-010062 del 30 de junio de 2011, dentro del expediente 31032, expedido por la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá, sin que tuviera incidencia en la decisión el embarazo de la actora.

La accionante solicita que sea reubicada en otro empleo hasta tanto termine su licencia de maternidad dado que su trabajo es la única fuente de ingreso y no cuenta con recursos para su sostenimiento, para lo cual, sus empleadores hicieron caso omiso y no reportaron la novedad a la entidad liquidadora de la empresa.

2.2.6.2 El amparo solicitado le fue negado en fallo único de instancia, a pesar que l a Superintendencia de Sociedades como juez concursal, manifestó en su escrito de contestación de la tutela, que estaba facultada para autorizar las prórrogas de los contratos de tracto sucesivo, tal como consta en el numeral 4 del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, en los casos especiales, los cuales debían ser reportados por la empresa en liquidación.

2.2.6.3 En el presente asunto se está en presencia de un contrato de prestación de servicios, cuyas características principales son de naturaleza estrictamente civil y su duración definida, motivo por el cual, las controversias suscitadas en el desarrollo del mismo deben solucionarse en principio ante la jurisdicción ordinaria o ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, según sea del caso, pues éstas constituyen la vía prevista por el ordenamiento jurídico colombiano para conocer y decidir tales controversias Sin embargo, la jurisprudencia constitucional [35] 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. Lo anterior quiere decir, que el juez constitucional debe determinar, si la relación de carácter civil puede asimilarse a un vínculo laboral [36] , para lo cual verificará si se cumplen los siguientes requisitos:

(i) el trabajador desempeñaba una actividad personal, (ii) si la actividad la realizaba en forma subordinada o dependiente del empleador cumpliendo órdenes impartidas por éste, relativas al modo, tiempo o cantidad de trabajo y (iii) si por ello recibía un salario como retribución del servicio prestado. Verificado lo anterior, se demostrará el vínculo de carácter laboral, por lo tanto se evaluará la procedencia de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

A partir de lo expuesto observa la Sala, que entre la peticionaria Yury Esperanza Pedraza Contreras y la Empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., se configuró una relación laboral, teniendo en cuenta que: (i) la accionante desempeñaba una actividad personal en el área de diseño; (ii) la labor realizada estaba subordinada a las ordenes impartidas por la empresa; y (iii) los servicios personales prestados por la peticionaria eran remunerados.

En consecuencia, en el presente caso existió una relación laboral en virtud de los lineamientos jurisprudenciales descritos. El debate que en esta oportunidad se suscita, gira en torno al contrato de prestación de servicio de la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras, quien estaba en estado de embarazo al momento de su cancelación por parte de la empresa C.I.

Clásicos de la Élite Ltda., que iniciaba el proceso liquidatorio. Es preciso resaltar, que según consulta a la página de internet de la Superintendencia de Sociedades en el Sistema de Información General, se verificó que la empresa C.I. Clásicos de la Élite Ltda., en liquidación, a fecha presente no ha concluido su proceso liquidatorio.

Sobre el particular resulta ilustrativa la sentencia T-503 de 2002 [37] , que revisó las solicitudes de amparo de un grupo de trabajadores de una empresa en liquidación, en la cual la Corte fijó, con base en pronunciamientos anteriores sobre el tema, las reglas jurisprudenciales aplicables al caso, así:

(…) (i) Los inconvenientes financieros del empleador o el hecho que se encuentre en un trámite concursal o liquidatorio no son razones que posean un alcance tal que liberen al empleador del pago de las prestaciones vinculadas a la relación de trabajo y con ello, disminuyan el nivel de protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

(ii) La necesidad de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa en liquidación impone a su liquidador la obligación de adelantar las gestiones tendientes al pago de las acreencias laborales, entre ellas los aportes a la seguridad social. Estos rubros, en todo caso, constituyen gastos de administración al interior del trámite liquidatorio.

(…) Visto lo anterior, se concluye que el precedente constitucional analizado concede relevancia de naturaleza constitucional al pago de las acreencias laborales al interior de los procesos liquidatorios. Esto debido al vínculo necesario entre dichas prestaciones y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos." En ese sentido se tiene entonces, que es obligación del liquidador asumir la determinación de las deudas que pesan sobre la entidad en liquidación, con el fin de proceder a tomar las acciones que correspondan, sobre todo en casos de especial protección.

No desconoce ésta Sala que la accionante informó, tanto a la empresa en liquidación como a la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Asuntos Mercantiles, su estado de embarazo recordándoles que le prorrogaran su contrato hasta tanto culminara su período de lactancia, hecho que fue desconocido por la accionada al no tener en cuenta su especial condición.

Por otra parte, contrario a lo que el juez de instancia sostuvo al negar el amparo, en el sentido de no estar probado la afectación al mínimo vital de la accionante, la Corte Constitucional [38] en sentencia T-1040 de 2006, ha reiterado que:

"… se presume la afectación del mínimo vital de un trabajador, cuando no recibe su salario y devenga un salario mínimo, o cuando éste es su única fuente de ingreso, en consecuencia constituye un elemento necesario para la subsistencia al cubrir con ese dinero sus necesidades básicas y las de su familia. Corresponde al empleador desvirtuar esta presunción".

De igual forma ha sostenido que: "… no es acertado afirmar que la terminación del contrato de trabajo de una trabajadora durante su embarazo, no afecta en absoluto su mínimo vital. Por el contrario, por estar condicionada la determinación de este concepto, en cada caso particular, al nivel de vida de la persona afectada, acorde con su posición social, fuerza es concluir que al desaparecer la única fuente fija de ingresos que tenía como empleada, disminuye en gran medida para ella, sus posibilidades de mantener las condiciones de subsistencia y las de su familia con el mismo nivel de favorabilidad en que se encontraba cuando estaba vinculada laboralmente [39] .

Bajo este entendido, es evidente que la empresa accionada desconoció la garantía constitucional que protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, al no haber gestionado la autorización con la empresa en liquidación a fin de acreditar la situación especial de la accionante. De igual forma, la empresa en liquidación debió poner en conocimiento el hecho, más cuando ya era conocedora del estado de embarazo de la actora antes de terminar con el vínculo laboral.

De acuerdo con las consideraciones expuestas, esta Sala de Revisión [40] ha fijado 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 laboral, 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 e incluso extendiéndose a aquellas circunstancias en las que se presenta sustitución patronal.

De igual forma, ha establecido, que dicha protección opera aun cuando el empleador manifiesta que al momento de la desvinculación o del preaviso de la terminación laboral desconocía el estado de embarazo de su trabajadora, siendo lo relevante 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.

Por último, frente a la procedencia de la acción de tutela para garantizar la estabilidad laboral de una mujer en estado de embarazo y, su competencia para ordenar el pago de salarios dejados de percibir, la Corte ha precisado que el amparo solo procede cuando los derechos fundamentales de la mujer en embarazo y del menor, se encuentren amenazados o vulnerados. En efecto, esta Corporación en un caso similar [41] donde la afectada fue despedida el mismo día de la comunicación de su embarazo a sus empleadores, señaló:

“Al respecto, esta Corporación ha sido enfática en sostener que la desvinculación de mujeres amparadas por el fuero de maternidad afecta su subsistencia y la de su hijo por nacer, lo que genera conflictos que la sitúan en un estado total de indefensión. La anterior situación de desprotección genera que el debate trascienda a la órbita constitucional, dando cabida a la intervención del juez de tutela para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo.” [42] De lo anterior, esta Sala de Revisión, considera que en el caso objeto de estudio se encuentran demostrados los requisitos exigidos para la procedencia de la acción de tutela con el fin de amparar los derechos de las mujeres gestantes o en período de lactancia dada la especial protección constitucional con la que cuentan. Consecuente con los lineamientos citados, se amparará la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

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 Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá, en asocio con la empresa C.I. Clásicos de la Élite en Liquidación Judicial, para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras , al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía o en su defecto, el pago de los salarios y prestaciones dejados de cancelar, así como la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

3 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.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá, en el proceso de tutela adelantado por la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras , contra la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá, y en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la demandante.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Superintendencia de Sociedades – Delegada para Procedimientos Mercantiles de Bogotá, en asocio con la empresa C.I. Clásicos de la Élite en Liquidación Judicial, para que a través del liquidador designado y dentro d el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora Yury Esperanza Pedraza Contreras , al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía o en su defecto, el pago de los salarios y prestaciones dejados de cancelar, así como la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que tiene derecho.

TERCERO.- Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IGNACIO PRTELT CHALJUB Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado Ausente con permiso LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General [1] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 217 A (III), 10-10 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] Ley 100 de 1993. [7] Art. 162 de la Ley 100 de 1993. [8] Sentencia T-095 de 2008 MP. Humberto Sierra Porto. [9] Sentencias T-373 de 1998; T-426 de 1998; T-1562 de 2000; T-1101 de 2001; T-291 de 2005; T-228 de 2005; T-1210de 2005; Sentencia T-631de 2006, entre otras.

[10] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [11] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. “ [12] Cfr., entre otras, las sentencias T-710/96 (M.P. Jorge Arango Mejía);

ST-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); ST-694-96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); SC-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).” [13] Corte Constitucional, sentencia, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[14] MP. Eduardo Montealegre Lynett. [15] Sentencias T-494 de 2000, T-1008 de 2004, C-470 de 1997. [16] Artículo 13 C.P. [17] Artículo 43 C.P.

[18] Artículo 53 C.P. “ [19] El artículo 93 señala “ Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.” “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

“(…)”. “ [20] Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General, aprobada el 16 de diciembre de 1966.” “ [21] Aprobada en Colombia por Ley 319 de 1996.” “ [22] Ver artículo 9 del Protocolo de San Salvador.” [23] 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.

[24] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [25] MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [26] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [27] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[28] Sentencia T-549 del 29 de mayo de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [29] Sentencia 088 de 2010 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [30] Sentencia T -440 del 8 de mayo de 2008. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

[31] MP. Humberto Sierra Porto. [32] Sentencia T-992 del 29 de septiembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [33] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [34] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[35] 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.

[36] Artículo 23 del C.S. del T. [37] M.P. Eduardo Montealegre Lynett [38] Sentencia T-1040 de 2006 MP. Humberto Sierra Porto. [39] Sentencia T-889 de 2005.

[40] Sentencia T.088 de 2010 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [41] Sentencia 549 de 2008 MP. Clara Inés Vargas Hernández. [42] Sentencia T-1040 de 2006.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 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.