COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/148/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/148/14
Expediente	—
Fecha	2012-07-30
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Principio De Subsidiariedad E Inmediatez En La Accion De Tutela
- Conocimiento Del Embarazo Por Parte Del Empleador
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Indefinido
- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Mujer Embarazada En Contrato De Prestacion De Servicios Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Constitución unificó jurisprudencia respecto de dos aspectos fundamentales para decidir sobre casos de mujeres embarazadas a quienes no se les renovó el contrato, o fueron despedidas por sus empleadores. Estos fueron: i) el

Texto completo

T-148-14 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-148/14 (Bogotá D.C., marzo 13) PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD E INMEDIATEZ EN LA ACCION DE TUTELA- Requisitos de procedibilidad UNIFICACION SU-070/2013 Mediante la sentencia SU-070 de 2013, la Corte Constitución unificó jurisprudencia respecto de dos aspectos fundamentales para decidir sobre casos de mujeres embarazadas a quienes no se les renovó el contrato, o fueron despedidas por sus empleadores. Estos fueron: i) el conocimiento del embarazo por parte del empleador; y ii) la alternativa laboral, bajo la cual se encontraba trabajando la mujer embarazada.

CONOCIMIENTO DEL EMBARAZO POR PARTE DEL EMPLEADOR- No es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección El conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido. El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, puede darse por medio de la notificación directa; porque se configure un hecho notorio – quinto mes de embarazo; permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; o

conocimiento de los compañeros de trabajo–; o cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato Procede la protección reforzada derivada de la maternidad cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación, esta última cuando se esté frente a un contrato realidad y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO- Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Orden a empresa reconocer el pago de la licencia de maternidad si ésta o la EPS no lo han hecho Referencia:

Expedientes T-4.100.925, T-4.102.645, T-4.108.668, T-4.113.984, T-4.059.440 y T-4.064.120. Accionantes y accionados : Sandra Patricia Rodríguez Reyes vs Xilópalos Ltda; Viviana Martínez Ojeda vs Fundacion Dejando Huella; Soraida Herrera Jurado vs Supermercado Mercadiario; Carmen Edith Montes Martínez vs Alba Iris Patiño; Gladys Angélica Solórzano Baquero vs CICO Ltda.; y María Consuelo Marín Rincón vs Universidad Industrial de Santander.

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Magistrado Ponente:

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. I. ANTECEDENTES. 1. Demandas de tutela. 1.1. Elementos y pretensiones. 1.1.1. Derechos fundamentales invocados: trabajo, estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas, igualdad, mínimo vital y derechos del recién nacido.

1.1.2. Conducta que causa la vulneración: los despedidos de las accionadas, sin la autorización de la respectiva autoridad laboral, pese a estar en estado de gestación.

1.1.3. Pretensión: reintegro al trabajo que venían desempeñando y cancelación de los salarios respectivos, los aportes a la seguridad social, primordialmente en salud, de modo que puedan atender las necesidades propias de su estado de gestación y las que se generen con posterioridad al parto.

A. Expediente T-4.100.925 1.2. Fundamentos de la pretensión de la demanda presentada por Sandra Patricia Rodríguez Reyes [1] . 1.2.1. El 30 de julio de 2012, la accionante suscribió contrato laboral por obra o labor contratada con Xilópalos Ltda, con un salario mensual de $3.000.000, para el cargo de gestora social. El contrato terminó el 18 de enero de 2013, alegando como justa causas terminación de labores; sin embargo, la señora Rodríguez considera que las labores no terminaron y fueron continuadas por otras personas.

1.2.2. El 9 de abril de 2013, le realizaron una ecografía transvaginal que determinó un embarazo de 8 semanas [2] . 1.2.3. Manifestó que el despido vulneró su mínimo vital por ser madre soltera, de quien dependen sus padres y 2 hermanos.

1.3. Respuesta de las accionadas. 1.3.1. Petromont Colombia S.A. – sucursal Colombia – y Canacol Energy Colombia S.A. Solicitaron declarar improcedente la acción de tutela porque la accionante cuenta con la jurisdicción laboral para reclamar los derechos que considera le han vulnerado, máxime cuando no tenía conocimiento del estado de gestación de la accionante.

Por otra parte, resaltaron que con ocasión de una sentencia de tutela a favor de la demandante, se han pagado la totalidad de las obligaciones parafiscales (haciendo énfasis en las cotizaciones a salud); y respecto de la liquidación que debe recibir la señora Rodríguez, ella se negó a recibirla por estar en desacuerdo con el cálculo hecho por la entidad.

1.4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 1.4.1. Fallo de primera instancia: sentencia del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., del 1º de agosto de 2013 [3] .

Negó por improcedente. Consideró que la demandante no demostró estar ante de un perjuicio irremediable que hiciera urgente la actuación del juez constitucional, pasando por alto el escenario propio para discutir esta clase de situaciones, como lo es, la jurisdicción laboral.

1.4.2. Impugnación [4] : l a señora Sandra Patricia Rodríguez Reyes considera que sí esta expuesta a un perjuicio irremediable, dado que se encuentra en estado de embarazo y por esa razón no consigue trabajo.

1.4.3. Fallo de segunda instancia: sentencia del Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, del 23 de agosto de 2013 [5] . Confirmó el fallo de primera instancia. Consideró que era evidente un perjuicio irremediable, porque se demostró que la familia estaba recibiendo ayuda, y porque no se evidenció la existencia de necesidades básicas insatisfechas.

B. Expediente T-4.102.645 1.2. Fundamentos de la pretensión de la demanda presentada por Viviana Martínez Ojeda [6] . 1.2.1. El 01 de noviembre de 2012, la accionante celebró un contrato de prestación de servicios con la Fundación Dejando Huella [7] , con fecha de finalización el 31 de diciembre de 2012.

1.2.2. El 29 de octubre de 2012, la señora Martínez se enteró que estaba embarazada [8] , dándolo a conocer a sus compañeros de oficina, una vez ingresó a laborar.

1.2.3. El 31 de diciembre de 2012, finalizó el contrato y no fue renovado, a pesar que, según la accionante, la labor que ella desempeñaba aún la continúan desarrollando en la Fundación.

1.2.4. Considera vulnerado su mínimo vital por encontrarse sin trabajo, ya que su esposo no cuenta con trabajo permanente. 1.3. Respuesta de la accionada [9] .

1.3.1. Fundación Dejando Huella. Solicitó negar el amparo teniendo en cuenta que se trataba de un contrato de prestación de servicios, que no reúne las características de un contrato realidad, pues no existió subordinación. Adicionalmente argumentó que nunca tuvieron conocimiento del embarazo.

1.4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 1.4.1. Fallo de primera instancia: sentencia del Juzgado Promiscuo Municipal de Taminango, Nariño, del 15 de julio de 2013 [10] .

Declaró improcedente la acción de tutela. Consideró que no se daban las condiciones para inferir la existencia de un contrato realidad. Por otra parte, reprochó la demora de la accionante de acudir a la acción de tutela, pues lo hizo 6 meses después de la terminación del contrato.

1.4.2. Impugnación: la señora Viviana Martínez reiteró que su empleador debió acudir a la autoridad laboral para solicitar la no renovación del contrato, dado su estado de embarazo.

1.4.3. Fallo de segunda instancia: sentencia del Juzgado Cuarto Penal del Circuito de San Juan de Pasto, del 28 de agosto de 2013 [11] . Confirmó el fallo de primera instancia. Consideró que no se configuró un contrato realidad, toda vez que: no existió subordinación; el objeto contractual no subsiste; y la Fundación no tenía conocimiento del embarazo.

C. Expediente T-4.108.668 1.2. Fundamentos de la pretensión de la demanda presentada por Soraida Herrera Jurado [12] . 1.2.1. En mayo de 2012, la accionante celebró contrato verbal con el Supermercado Mercadiario. Posteriormente, el 18 de octubre de 2012, firmó un contrato laboral a término fijo, por 3 meses, con funciones de cajera y surtidora de mercado.

1.2.2. El 18 de enero de 2013 terminó el contrato y no fue renovado, a pesar de estar en el 7 mes de embarazo. 1.2.3. Manifiesta vulneración a su mínimo vital por ser una mujer de escasos recursos, sin otra fuente de ingresos y sin el apoyo del padre del menor.

1.3. Respuesta de la accionada. 1.3.1. Supermercado Marcadiario: el señor Jhon Wilmar Jiménez Taborda, considera que los establecimientos de comercio carecen de personería jurídica y por tal razón no son sujetos de derecho, ya que la acción de tutela esta dirigida contra el supermercado, esta se torna improcedente.

1.4. Decisión judicial objeto de revisión. 1.4.1. Fallo de primera instancia: sentencia del Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciudad Bolívar, Antioquia, del 28 de agosto de 2013 [13] .

Negó la protección solicitada. Consideró que la accionante no dio claridad respecto de la persona natural que, presuntamente, vulneró sus derechos fundamentales, pues aportó una dirección idónea para notificar al accionado. Argumentó que, a pesar de obtener una respuesta del señor Jiménez Taborda, quién dice la demandante es el dueño del establecimiento, en ese no manifestó en que calidad daba contestación a la misma.

D. Expediente T-4.113.984 1.2. Fundamentos de la pretensión de la demanda presentada por Carmen Edith Montes Martínez [14] . 1.2.1. El 30 de agosto de 2012, la señora Montes Martínez comenzó a trabajar como empleada doméstica interna en la casa de la señora Alva Iris Patiño, a través de contrato verbal.

1.2.2. En diciembre de 2012, la accionante se enteró de su estado de embarazo, comunicándoselo verbalmente a su empleadora. 1.2.3. El 14 de abril de 2013, presentó una carta manifestando su deseo de renunciar al trabajo a partir del 1º de mayo de 2013, exponiendo motivos personales para su decisión [15] ;

sin embargo, su desvinculación real fue el 9 de julio de 2013. Renuncia que, según la accionante, fue sin su voluntad. 1.3. Respuesta de la accionada.

1.3.1. Alba Iris Patiño de Franco: solicitó negar el amparo solicitado. Reconoció que sí tenía conocimiento del embarazo, pero que la accionante renunció a su puesto voluntariamente y libre de coacción, y que incumplió sistemáticamente sus obligaciones laborales ausentándose injustificadamente de su lugar de trabajo. Que efectivamente estuvo dos meses más después de la fecha en que dijo se iría, pero fue por caridad, porque aún no tenía para donde irse a vivir.

1.4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 1.4.1. Fallo de primera instancia: sentencia del Juzgado Veintiséis Penal Municipal con Funciones de Transición de Medellín, del 29 de julio de 2013.

Concedió el amparo de tutela. Consideró que no era lógico que la señora Carmen Edith hubiera presentado una carta de renuncia justamente en el momento en que más necesitaba su trabajo, sumado a que, en dicho escrito, dijo que a la renuncia era a partir del 1 de mayo de 2013, pero su retiro efectivo fue el 9 de julio del mismo año. Concluyendo que la renuncia no fue voluntaria.

Teniendo en cuenta que la señora fue despedida estando embarazada, sin autorización de la autoridad laboral competente, se vulneraron los derechos fundamentales de la accionante.

1.4.2. Impugnación: la señora Patiño de Franco alegó que el juez de primera instancia le dio plena credibilidad a los hechos planteados en la demanda de tutela, sin tener en cuenta las consideraciones hechas por ella en la respuesta a la acción.

Que si bien ella se enteró del embarazo, esto fue el 25 de abril de 2013, días después de la presentación de la renuncia. Que si le permitió continuar viviendo en su casa, fue por petición del compañero sentimental de la señora Carmen, pues le manifestó que estaban buscando un inmueble para habitar con ella.

Finalmente manifestó que la principal labor desarrollada por Carmen era la de cuidarla, pues es una persona de 80 años que requiere la compañía permanente de una persona de su confianza para que la ayude con su salud; y la accionante no demostró tener animo y tiempo para cumplir con esa labor, puesto que las veces que se ausento no presentó incapacidades.

1.4.3. Fallo de segunda instancia: sentencia del Juzgado Vigésimo Sexto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Medellín, del 28 de agosto de 2013.

Revocó el fallo de primera instancia. Consideró que no existe certeza de si existió o no la coerción que alegó la accionante, y por lo tanto, la causa de la terminación del contrato fue la renuncia de la empleada. Por lo anterior, la accionante debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para hacer las reclamaciones que considere pertinentes.

E. Expediente T-4.059.440 1.2. Fundamentos de la pretensión de la demanda presentada por Gladys Angélica Solórzano Baquero [16] . 1.2.1. El 18 de enero de 2013, la accionante celebró un contrato por labor determinada con CICO Ltda, para desempeñar la función de encuestadora [17] .

1.2.2. El 08 de mayo de 2013, se enteró de su estado de embarazo [18] , comunicándoselo verbalmente al jefe inmediato y al encargado de contratación.

Posteriormente, el 22 de mayo informó la situación por escrito. 1.2.3. El 09 de mayo de 2013, le informaron sobre la terminación del contrato [19] .

1.2.4. Considera vulnerado su mínimo vital por encontrarse de desempleada, y no tener ingresos para mantener a su bebé y a su otra hija de 13 años.

1.3. Respuesta de la accionada. 1.3.1. CICO Ltda.: Solicitó negar la acción de tutela. Manifestó que la terminación del contrato laboral por obra o labor contratada, fue consecuencia, precisamente, de la terminación de la labor para la cual se contrató la accionante; para ello adjuntó el documento que certifica la entrega de encuestas para el posterior procesamiento [20] .

Negó haber tenido conocimiento del embarazo antes de la fecha de terminación del contrato, para ello presentó dos declaraciones, una del auxiliar de gestión humana y otra del jefe inmediato de la accionante, en las cuales manifiestan que se enteraron del estado de embarazo de la señora Gladys el 21 de mayo de 2013 [21] .

1.4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 1.4.1. Fallo de primera instancia: sentencia del Juzgado Sesenta y Uno Civil Municipal de Bogota, del 9 de julio de 2013 [22] .

Tuteló los derechos fundamentales de la accionante. Consideró que de las pruebas obrantes en el expediente, la accionada no logró demostrar que la materia de trabajo y las causas que lo originaron hayan dejado de existir, y tampoco acudió a la oficina del trabajo par solicitar la autorización para efectuar el despido.

1.4.2. Impugnación: la representante legal de CICO Ltda., alegó que, sin tener conocimiento del estado de embarazo de la empleada, no era procedente pedir la autorización a la autoridad laboral para la no renovación de su contrato. Reiteró que la causa del despido fue consecuencia de la terminación de la obra para la cual fue contratada, esto es, encuestadora [23] .

A pesar de su alegato, reintegró a la accionante a su cargo, en cumplimiento de la orden de primera instancia [24] . 1.4.3. Fallo de segunda instancia:

sentencia del Juzgado Cuarenta Civil del Circuito de Bogotá, del 9 de agosto de 2013 [25] . Revocó el fallo del juez de primera instancia. Consideró que probado el no conocimiento del empleador del estado de embarazo de la empleada, no se puede deducir que el despido se produjo como consecuencia del embarazo.

F. Expediente T-4.064.120 1.2. Fundamentos de la pretensión de la demanda presentada por María Consuelo Marín Rincón [26] . 1.2.1. El 05 de febrero de 2013, la accionante celebró un contrato de prestación de servicios con la Universidad Industrial de Santander, cuyo objeto comprendía apoyo y asesoría a las diferentes actividades para la implementación de la estrategia denominada “programa para el mejoramiento del desempeño académico de estudiantes UIS” , lo cual terminaría el 5 de mayo del mismo año, con una asignación de $1.645.788 y cumpliendo un horario de 2:00 a 6:00pm.

1.2.2. El 18 de febrero de 2013, la señora María Consuelo se enteró de su estado de embarazo [27] . 1.2.3. Del 24 de febrero al 2 de marzo fue incapacitada por amenaza de aborto al tratarse de un embarazo de alto riesgo [28] , incapacidad que fue notificada a la Universidad, acorde con lo señalado por la accionante.

1.2.4. El 8 de mayo de 2013, la demandante solicitó la renovación del contrato de prestación de servicios teniendo en cuenta su estado de gestación, obteniendo respuesta negativa porque el término de duración del contrato había terminado.

1.2.5. Considera vulnerado su mínimo vital, pues su salario era su única fuente de ingreso. 1.3. Respuesta de la accionada y la vinculada, respectivamente.

1.3.1. Universidad Industrial de Santander: solicitó negar el amparo. Alegó que la Universidad sólo se enteró del estado de embarazo de la accionante, el 8 de mayo de 2013, fecha para la cual ya había terminado el contrato de prestación de servicios. Que la señora Marín Rincón no recibió salario mensual, en cambio sí recibió honorarios de $4.937.366, pagados: 40% con la entrega del primer informe y 60% con la entrega del último informe. Que no tenía horario de trabajo específico, pues de acuerdo con la etapa de desarrollo del contrato podía hacerlo en la mañana o en la tarde. Que si conoció de la incapacidad, pues la demandante solicitó que le enviaran el material a su casa para realizarlo desde allí, pero que el motivo de la incapacidad lo supieron el 8 de mayo de 2013. Finalmente informó que el motivo de la no renovación del contrato fue la finalización del programa para el mejoramiento del desempeño académico de estudiantes UIS [29] .

1.3.2. Sanitas EPS: manifestó que la señora María Consuelo desde el 4 de agosto de 2009 esta afiliada como cotizante independiente y, actualmente, se encuentra activa, por lo que puede acceder a todos los servicios médicos ofrecidos por el POS.

1.4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 1.4.1. Fallo de primera instancia: sentencia del Juzgado de Ejecución de Penas y Medidas y Seguridad [30] .

Concedió el amparo solicitado. Consideró que el contrato firmado por las partes se trató de un contrato realidad, ya que recibió una remuneración por un servicio prestado, en un horario asignado por la Universidad y entregar informes de su gestión. Luego, dijo que la Universidad sí tuvo conocimiento del estado de gestación de la señora María, pues recibió la incapacidad donde establecía la amenaza de aborto.

1.4.2. Impugnación: la Universidad Industrial de Santander impugnó el fallo resaltó que la accionante no cumplía un horario, pero que es lógico que en virtud del contrato para el que fue contratada, le solicitara la entrega de unos productos o informes, los cuales estaban basados en información que debía recopilar directamente de los estudiantes, y por ende, dependía de los horarios y disponibilidad de estos, y no de la Universidad. Que por orden legal, todos los contratos estatales deben tener un supervisor que vigile el cumplimiento de las obligaciones contractuales [31] . Con todo, la Universidad procedió a vincular a la accionante mediante contrato de prestación de servicios, y a pagarle los salarios y prestaciones sociales desde la fecha de desvinculación, hasta el 13 de octubre de 2013, fecha probable de parto, por valor de $3.982.807 [32] .

1.4.3. Fallo de segunda instancia: Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Penal de Decisión, del 2 de agosto de 2013 [33] . Revocó el fallo de primera instancia. Consideró que no es viable que el juez de tutela realice una valoración de elementos esenciales del contrato de trabajo para determinar la naturaleza del vínculo contractual y sustituya la competencia del juez natural.

II. CONSIDERACIONES. 1. Competencia. La Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial mencionada, con base en la Constitución Política -artículos 86 y 241 numeral 9- y lo desarrollado en el Decreto 2591 de 1991 -artículos 31 a 36 [34] .

2. Procedencia de las demandas de tutela. 2.1. Afectación de un derecho fundamental . D erechos derivados de la protección reforzada a la maternidad.

2.2. Legitimación por activa . Cinco de las accionantes presentaron la demanda de tutela a nombre propio y una por intermedio de apoderado judicial.

2.3. Legitimación por pasiva . Todos los demandados mediante acción de tutela tuvieron algún tipo de vínculo laboral con las accionantes. La jurisprudencia constitucional ha entendido el concepto de subordinación, como una condición que permite a una persona una relación de dependencia con otra persona producto de situaciones derivadas de una relación jurídica cuya fuente es la ley, por ejemplo en el caso de los padres con los hijos, o una relación contractual entre las partes, como el trabajador con sus empleados [35] .

Acorde con el artículo 43 del Decreto 2591/91 la acción de tutela procede cuando la solicitud sea para tutelar a quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.

2.4. Inmediatez. En la SU-070 de 2013, la Corte insistió en que la acción de tutela deberá interponerse dentro de un plazo razonable. En los casos bajo estudio el tiempo de presentación de la tutela no excedió de 6 meses, tiempo estimado por la Sala como razonable.

2.4.1. T-4.100.925: la fecha de terminación de la obra contratada fue el 18 de enero de 2013, la fecha de presentación de tutela el 22 de junio del mismo año.

2.4.2. T-4.102.645: la fecha de terminación del contrato de prestación de servicios fue el 31 de diciembre de 2013, la fecha de presentación de la tutela el 17 de junio de 2013.

2.4.3. T-4.108.668: la fecha de terminación del contrato fue el 18 de enero de 2013, la fecha de presentación de la tutela fue el 15 de agosto de 2013.

2.4.4. T-4.113.984: la fecha de terminación del contrato fue el 1 de mayo de 2013, la fecha de presentación de la tutela el 19 de julio de 2013.

2.4.5. T-4.059.440: la fecha de terminación de la labor contratada fue el 9 de mayo de 2013, la fecha de presentación de la tutela fue el 24 de junio de 2013.

2.4.6. T-4.064.120: la fecha de terminación del contrato de prestación de servicios fue el 5 de mayo de 2013, la fecha de presentación de la tutela fue el 7 de junio de 2013.

2.5. Subsidiaridad. Si bien la jurisdicción laboral, en principio, es la competente para conocer casos como los aquí planteados, dicho mecanismo no es idóneo en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, como sucede en los casos a estudiar.

3. El problema de constitucionalidad. ¿Se vulneran el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas cuando sus contratos no son renovados una vez finalizado el término del contrato, o son despedidas por sus

empleadores, sin autorización previa de la autoridad competente? 4.

Reiteración SU-070 de 2013. Mediante la sentencia SU-070 de 2013, la Corte Constitución unificó jurisprudencia respecto de dos aspectos fundamentales para decidir sobre casos de mujeres embarazadas a quienes no se les renovó el contrato, o fueron despedidas por sus empleadores. Estos fueron: i) e l conocimiento del embarazo por parte del empleador; y ii) la alternativa laboral, bajo la cual se encontraba trabajando la mujer embarazada.

4.1. Respecto del conocimiento del empleador la Sala Plena de la Corte Constitucional consideró que: 4.1.1. E l conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo.

Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

4.1.2. El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, puede darse por medio de la notificación directa; porque se configure un hecho notorio – quinto mes de embarazo; permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; o conocimiento de los compañeros de trabajo [36] –; o cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo [37] .

4.2. Respecto del modo de contratación de la mujer embarazada, la Corte consideró que: 4.2.1. Procede la protección reforzada derivada de la maternidad cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional:

a) la existencia de una relación laboral o de prestación, esta última cuando se este frente a un contrato realidad y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.

4.2.2. Seguidamente, la Sala Plena expuso las hipótesis fácticas de acuerdo con las diferentes alternativas laborales. Las pertinentes para resolver los casos planteados en las demandas de tutela puesta a consideración de la Sala Segunda de Revisión, son:

4.2.2.1. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO . - Si el empleador conoce del embarazo y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo:

se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación [38] .

- Si el empleador NO conoce del estado de embarazo y adujo justa causa: sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.

- Si el empleador no conoce del estado de embarazo y no adujo justa causa: la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.

4.2.2.2. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. - Si el empleador conoce del estado de embarazo en desarrollo de esta alternativa laboral, y la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo:

se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación [39] .

- Si el empleador conoce del estado de embarazo en desarrollo de esta alternativa laboral, y la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado:

el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.

- Cuando el empleador no conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula antes del vencimiento del contrato, sin alegar justa causa:

sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Adicionalmente se puede ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa.

- Cuando el empleador no conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula antes del vencimiento del contrato pero alega justa causa distinta a la modalidad del contrato:

sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- Cuando el empleador no conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa:

la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

4.2.2.3. CONTRATO DE OBRA. - Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo:

se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación [40] .

- Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada:

el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.

- Cuando el empleador no conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa:

sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

- Cuando el empleador no conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula antes del cumplimiento de la obra pero alega justa causa distinta a la modalidad del contrato:

sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- Cuando el empleador no conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, y la desvincula una vez cumplida la obra, alegando esto como una justa causa:

la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

4.2.2.4. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. - El juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se esta ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “ existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral” [41] , en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela.

- Los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.

- Los contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, únicamente operan cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el

conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden” [42] .

- En conclusión, cuando la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a termino fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido [43] .

A manera de ejemplo, en la sentencia SU-070 se declaró improcedente una demanda de tutela porque a juicio de la Sala Plena , no quedó clara la naturaleza de la relación laboral que existía entre la trabajadora y la fundación accionada [44] .

5. Aplicación a los casos concretos. 5.1. Caso A. Expediente T-4.100.925 5.1.1. Síntesis del caso: El 30 de julio de 2012, Sandra Patricia Rodríguez Reyes suscribió contrato laboral por obra o labor contratada con Xilópalos Ltda. El contrato terminó el 18 de enero de 2013, alegando como justa causa la terminación de labores. El 9 de abril de 2013, le realizaron una ecografía transvaginal que determinó un embarazo de 8 semanas [45] .

La señora Rodríguez manifestó que el despido vulneró su mínimo vital por ser madre soltera, de quien dependen sus padres y 2 hermanos. La accionada manifestó que no tenía conocimiento del estado de gestación de la accionante.

5.1.2. Razón de la decisión: Dado que el empleador no conoció, en desarrollo de la alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada, y la desvinculó una vez cumplida la obra, alegando esto como una justa causa, la protección consiste en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. Respecto de la renovación del contrato, no se presentaron pruebas suficientes para demostrar que las causas del contrato de obra no desaparecieron, pues si bien la señora Sandra menciona que el trabajo desarrollado por ella continuó hasta el 21 de mayo de 2013, lo cierto es que para la Sala no es claro si actualmente siguen existiendo las causas del contrato.

En este caso, todo lo que pretende la accionante, respecto de: i) si existió justa causa para terminar el contrato y la correspondiente indemnización; ii) la liquidación de sus prestaciones – cesantías, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones –; iii) el pago de horas extras, nocturnas dominicales y festivos; y iv) la indexación de todas las sumas reclamadas; pueden ser solicitadas al juez ordinario laboral.

5.2. Caso B. Expediente T-4.102.645 5.2.1. Síntesis del caso: El 01 de noviembre de 2012, Viviana Martínez Ojeda celebró un contrato de prestación de servicios con la Fundación Dejando Huella [46] , con fecha de finalización el 31 de diciembre de 2012. El 29 de octubre de 2012, la señora Martínez se enteró que estaba embarazada [47] , dándolo a conocer a sus compañeros de oficina. El 31 de diciembre de 2012, finalizó el contrato y no fue renovado, a pesar que, según la accionante, la labor que ella desempeñaba aún la continúan desarrollando en la Fundación.

Considera vulnerado su mínimo vital por encontrarse sin trabajo, ya que su esposo no cuenta con trabajo permanente. La accionada solicitó negar el amparo teniendo en cuenta que se trata de un contrato de prestación de servicios, que no reúne las características de un contrato realidad, pues no existió subordinación. Adicionalmente argumentó que nunca tuvieron conocimiento del embarazo.

5.2.2. Razón de la decisión: A juicio de la Sala, en el presente caso, no queda clara la naturaleza de la relación laboral que existía entre la trabajadora y la fundación; pues la accionante no mencionó los hechos por los cuales no se trató de un contrato de prestación de servicios; en cambio el contrato de prestación de servicios no habla de un horario de trabajo, de un salario, o de subordinación, este regula un cronograma para la ejecución del contrato que sería acordado entre la contratista y el supervisor, unos honorarios a la entrega de los informes y una supervisón al cumplimiento del contrato. Por esta razón el asunto deberá ser dilucidado por la jurisdicción ordinaria, motivo por el cual no procederá ordenar para

este supuesto ninguna medida protectora. Con todo, la accionante puede acudir a la jurisdicción ordinaria para ventilar sus pretensiones laborales, escenario propicio para que el juez competente solicite las pruebas necesarias para comprobar o no la existencia de un contrato realidad.

5.3. Caso C. Expediente T-4.108.668 5.3.1. Síntesis del caso: En mayo de 2012, Soraida Herrera Jurado celebró contrato verbal con el Supermercado Mercadiario. Posteriormente, el 18 de octubre de 2012, firmó un contrato laboral a término fijo, por 3 meses, con funciones de cajera y surtidora de mercado. El 18 de enero de 2013 terminó el contrato y no fue renovado, a pesar de estar en el 7 mes de embarazo. Manifiesta vulneración a su mínimo vital por ser una mujer de escasos recursos, sin otra fuente de ingresos y sin el apoyo del padre del menor.

El señor Jhon Wilmar Jiménez Taborda, considera que los establecimientos de comercio carecen de personería jurídica y por tal razón no son sujetos de derecho, ya que la acción de tutela esta dirigida contra el supermercado, esta se torna improcedente.

5.3.2. Razón de la decisión: Dado que el empleador conocía del estado de embarazo en desarrollo de la alternativa laboral, pues era un hecho notorio, y la desvinculó una vez vencido el contrato, sin acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determinara si subsistían las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Se ordenará el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato, dado que la labor realizada por la señora es propia del supermercado y difícilmente se puede concluir que el cargo de cajera ya no existe. Como el empleador desconoció la regla de acudir al inspector de trabajo debe ser sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.

S. T. 5.4. Caso D. Expediente T-4.113.984 5.4.1. Síntesis del caso: El 30 de agosto de 2012, Carmen Edith Montes Martínez comenzó a trabajar como empleada doméstica interna en la casa de la señora Alva Iris Patiño, a través de contrato verbal. En diciembre de 2012, la accionante se enteró de su estado de embarazo, comunicándoselo verbalmente a su empleadora. El 14 de abril de 2013, presentó una carta manifestando su deseo de renunciar al trabajo a partir del 1º de mayo de 2013, exponiendo motivos personales para su decisión [48] ; sin embargo, su desvinculación real fue el 9 de julio de 2013. Renuncia que, según la accionante, fue sin su voluntad.

La señora Alba Iris Patiño de Franco, solicitó negar el amparo solicitado. Reconoció que sí tenía conocimiento del embarazo, pero que la accionante renunció a su puesto voluntariamente y libre de coacción. Que efectivamente estuvo dos meses más después de la fecha en que dijo se iría, pero fue por caridad, porque aún no tenía para donde irse a vivir.

5.4.2. Razón de la decisión: En este caso concreto, la Sala no tiene los elementos probatorios necesarios para decidir si existió o no renuncia voluntaria de la accionante, asunto que deberá ventilarse en la jurisdicción laboral; por lo anterior, se negará el amparo solicitado.

5.5. Caso E. Expediente T-4.059.440 5.5.1. Síntesis del caso: El 18 de enero de 2013, Gladys Angélica Solórzano Baquero celebró un contrato por labor determinada con CICO Ltda, para desempeñar la función de encuestadora [49] . El 08 de mayo de 2013, se enteró de su estado de embarazo [50] , comunicándoselo verbalmente al jefe inmediato y al encargado de contratación. Posteriormente, el 22 de mayo informó la situación por escrito. El 09 de mayo de 2013, le informaron sobre la terminación del contrato [51] .

Considera vulnerado su mínimo vital por encontrarse de desempleada, y no tener ingresos para mantener a su bebé y a su otra hija de 13 años. La entidad accionada solicitó negar la acción de tutela. Manifestó que la terminación del contrato laboral por obra o labor contratada, fue consecuencia, precisamente, de la terminación de la labor para la cual se contrató la accionante; para ello adjuntó el documento que certifica la entrega de encuestas para el posterior procesamiento [52] . Negó haber tenido conocimiento del embarazo antes de la fecha de terminación del contrato, para ello presentó dos

declaraciones, una del auxiliar de gestión humana y otra del jefe inmediato de la accionante, en las cuales manifiestan que se enteraron del estado de embarazo de la señora Gladys el 21 de mayo de 2013 [53] .

5.5.2. Razón de la decisión: Dado que no esta plenamente demostrado el conocimiento del empleador del estado de gestación de la empleada, la protección consistirá en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. Respecto de la renovación del contrato, no se presentaron pruebas suficientes para demostrar que las causas del contrato de obra no desaparecieron.

5.6. Caso F. Expediente T-4.064.120 5.6.1. Síntesis del caso: El 05 de febrero de 2013, María Consuelo Marín Rincón celebró un contrato de prestación de servicios con la Universidad Industrial de Santander, cuyo objeto comprendía apoyo y asesoría a las diferentes actividades para la implementación de la estrategia denominada “programa para el mejoramiento del desempeño académico de estudiantes UIS” , lo cual terminaría el 5 de mayo del mismo año, con una asignación de $1.645.788 y cumpliendo un horario de 2:00 a 6:00pm.

El 18 de febrero de 2013, la señora María Consuelo se enteró de su estado de embarazo [54] . Del 24 de febrero al 2 de marzo fue incapacitada por amenaza de aborto al tratarse de un embarazo de alto riesgo [55] , incapacidad que, según ella, fue notificada a la Universidad. El 8 de mayo de 2013, la demandante solicitó la renovación del contrato de prestación de servicios teniendo en cuenta su estado de gestación, obteniendo respuesta negativa porque el término de duración del contrato había terminado. Considera vulnerado su mínimo vital, pues su salario era su única fuente de ingreso.

La Universidad solicitó negar el amparo. Alegó que sólo se enteró del estado de embarazo de la accionante, el 8 de mayo de 2013, fecha para la cual ya había terminado el contrato de prestación de servicios. Que la señora Marín Rincón no recibió salario mensual, en cambio sí recibió honorarios de $4.937.366, pagados: 40% con la entrega del primer informe y 60% con la entrega del último informe. Que no tenía horario de trabajo específico, pues de acuerdo con la etapa de desarrollo del contrato podía hacerlo en la mañana o en la tarde. Que sí conoció de la incapacidad, pues la demandante solicitó que le enviaran el material a su casa para realizarlo desde allí, pero que el motivo de la incapacidad lo supieron el 8 de mayo de 2013. Finalmente informó que el motivo de la no renovación del contrato fue la finalización del programa para el mejoramiento del desempeño académico de estudiantes UIS [56] .

La EPS Sanitas manifestó que la señora María Consuelo desde el 4 de agosto de 2009 esta afiliada como cotizante independiente y, actualmente, se encuentra activa, por lo que puede acceder a todos los servicios médicos ofrecidos por el POS.

5.6.2. Razón de la decisión: Lo primero que debe determinar la Sala es si se dan los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, esto es, (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. A juicio de la Sala, en el presente caso, no queda clara la naturaleza de la relación laboral que existía entre la trabajadora y la Universidad.

Pues la accionada demostró que la señora Marín Rincón no recibió salario mensual, en cambio sí recibió honorarios de $4.937.366, pagados: 40% con la entrega del primer informe y 60% con la entrega del último informe y que, no tenía horario de trabajo específico, pues de acuerdo con la etapa de desarrollo del contrato podía hacerlo en la mañana o en la tarde. Finalmente informó que el motivo de la no renovación del contrato fue la finalización del programa para el mejoramiento del desempeño académico de estudiantes UIS [57] .

Por esta razón el asunto deberá ser dilucidado por la jurisdicción ordinaria, motivo por el cual no procederá ordenar para este supuesto ninguna medida protectora. Con todo, la accionante puede acudir a la jurisdicción ordinaria para ventilar sus pretensiones laborales, escenario propicio para que el juez competente solicite las pruebas necesarias para comprobar o no la existencia de un contrato realidad.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia del Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, del 23 de agosto de 2013, dictado en segunda instancia en el caso correspondiente al expediente T-4.100.925; y en su lugar ORDENAR a Xilópalos Ltda, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Sandra Patricia Rodríguez Reyes, el pago de la licencia de maternidad, si la empresa o la EPS no lo han hecho.

Segundo.- CONFIRMAR la sentencia del Juzgado Cuarto Penal del Circuito de San Juan de Pasto, del 28 de agosto de 2013, dictada en segunda instancia que declaró improcedente la acción de tutela en el caso correspondiente al expediente T-4.102.645 por las razones expuestas.

Tercero.- REVOCAR la sentencia del Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciudad Bolívar, Antioquia, del 28 de agosto de 2013, dictado en única instancia en el caso correspondiente al expediente T-4.108.668 y en su lugar ORDENAR al dueño del Supermercado Marcadiario, Jhon Wilmar Jiménez Taborda, o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Soraida Herrera Jurado la licencia de maternidad, los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta hacer efectivo su reintegro al cargo que desempeñaba antes de ser despedida o uno similar. El reintegro se hará si la señora Herrera Jurado así lo desea. Así como el pago de la indemnización del artículo 239 del CST.

Cuarto.- CONFIRMAR la sentencia del Juzgado Vigésimo Sexto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Medellín, del 28 de agosto de 2013, dictada en segunda instancia que declaró improcedente la acción de tutela en el caso correspondiente al expediente T-4.113.984 por las razones expuestas.

Quinto.- REVOCAR la sentencia del Juzgado Cuarenta Civil del Circuito de Bogotá, del 9 de agosto de 2013, dictado en segunda instancia en el caso correspondiente al expediente T-4.059.440; y en su lugar ORDENAR a CICO Ltda, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Gladys Angélica Solórzano Baquero, el pago de la licencia de maternidad, si la empresa o la EPS no lo han hecho.

Sexto.- CONFIRMAR la sentencia del Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Penal de Decisión, del 2 de agosto de 2013, dictada en segunda instancia que declaró improcedente la acción de tutela en el caso correspondiente al expediente T-4.064.120 por las razones expuestas.

Séptimo.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado Con aclaración de voto MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Acción de tutela interpuesta el 22 de julio de 2013. Ver folio 270 del cuaderno 1.

[2] Folio 49 del expediente. [3] Ver folios 356 al 373 del expediente. [4] Ver folio 376 al 385 del expediente. [5] Ver folios 437 al 445 del expediente.

[6] Acción de tutela interpuesta por Viviana Martínez Ojeda contra la Fundación Dejando Huella, el 17 de junio de 2013. Ver folio 23 del cuaderno 1.

[7] Ver folios 8 al 12, donde reposa copia del contrato. [8] Ver folio 14, prueba de embarazo. [9] La respuesta se encuentra en los folios 42 al 51 del cuaderno 1.

[10] Ver folios 57 al 81 del expediente. [11] Ver folios 111 al 119 del expediente. [12] Acción de tutela interpuesta por Soraida Herrera Jurado contra Supermercado MARCADIARIO, el 15 de agosto de 2013. Ver folio 9 del cuaderno 1.

[13] Ver folios 18 al 23 del cuaderno 1. [14] Acción de tutela interpuesta por Carmen Edith Montes Martínez contra Alva Iris Patiño de Franco, el 19 de julio de 2013. Ver folio 13 del cuaderno 1.

[15] En el folio 7 esta la carta de renuncia. [16] Acción de tutela interpuesta por Gladys Angelina Solórzano Baquero contra CICO Ltda., el 24 de junio de 2013. Ver folio 20 del cuaderno 1.

[17] En los folios 2 y 3 se encuentra copia del contrato. [18] En el folio 4 se encuentra la prueba positiva de embarazo. [19] Ver folio 6. [20] En los folios 43, 44 y 45 reposan los formatos de entrega de encuestas a procesamiento.

[21] Folios 46 y 47, declaraciones de los señores Fernando Segura y Oscar Eduardo Sierra. [22] Ver folios 70 al 79 del cuaderno 1. [23] Ver folios 84 al 91 del cuaderno 1.

[24] Ver folios 6 al 14 del cuaderno 2. [25] Ver folios 23 al 30 del cuaderno 2. [26] Acción de tutela interpuesta por María Consuelo Marin Rincón contra Universidad Industrial de Santander, el 07 de junio de 2013. Ver folio 24 del cuaderno 1.

[27] En el folio 11 esta la prueba de embarazo positiva. [28] En el folio 12 se encuentra la incapacidad. [29] Ver folios 31 al 56 del cuaderno 1.

[30] Ver folios 68 al 81 del cuaderno 1. [31] Ver folios 92 al 95 del cuaderno 1. [32] En el folio 99 del cuaderno 1 se encuentra la resolución que da cumplimiento al fallo de primera instancia.

[33] Ver folios 5 al 16 del cuaderno 2. [34] En Auto del treinta y uno (31) de octubre de 2013 la Sala de Selección de tutela Número Diez de la Corte Constitucional, se dispuso la revisión de las providencias en cuestión y lo repartió a este despacho.

[35] Sentencias T-290 de 1993, T-808 de 2003, T-377 de 2007, entre otras. [36] Sentencias T-589 de 2006, T-362 de 1999, T-778 de 2000 y T-1084 de 2002.

[37] Ibídem. [38] Hay precedentes incluso cuando se trata de trabajadoras en período de prueba (T-371 de 2009). [39] Esta hipótesis fáctica fue examinada en la sentencia T-021 de 2011 y se ordenó: reintegrar a la accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual o semejante jerarquía, afiliarla al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y pagar la licencia de maternidad y los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha en que se efectúe su reintegro.

También fue estudiada en la T-204 de 2010 y las órdenes fueron similares. [40] Esta hipótesis fáctica fue examinada en la sentencia T-021 de 2011 y se ordenó: reintegrar a la accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual o semejante jerarquía, afiliarla al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y pagar la licencia de maternidad y los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha en que se efectúe su reintegro.

También fue estudiada en la T-204 de 2010 y las órdenes fueron similares. [41] La sentencia T-335 de 2004 determinó que “Este tipo de análisis debe realizarlo el juez de tutela, únicamente cuando existen indicios de afectación del mínimo vital del accionante o de algún otro tipo de derecho fundamental. En otros casos, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral” [42] Artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

[43] Ibíd. [44] Ver caso #7 de la SU-070. [45] Folio 49 del expediente. [46] Ver folios 8 al 12, donde reposa copia del contrato. [47] Ver folio 14, prueba de embarazo.

[48] En el folio 7 esta la carta de renuncia. [49] En los folios 2 y 3 se encuentra copia del contrato. [50] En el folio 4 se encuentra la prueba positiva de embarazo.

[51] Ver folio 6. [52] En los folios 43, 44 y 45 reposan los formatos de entrega de encuestas a procesamiento. [53] Folios 46 y 47, declaraciones de los señores Fernando Segura y Oscar Eduardo Sierra.

[54] En el folio 11 esta la prueba de embarazo positiva. [55] En el folio 12 se encuentra la incapacidad. [56] Ver folios 31 al 56 del cuaderno 1.

[57] Ver folios 31 al 56 del cuaderno 1.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 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.