COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/206/02

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/206/02
Expediente	—
Fecha	2002-03-19
Sala	Sala no
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Excepcionalmente proceda la tutela, es necesario que ésta sea interpuesta como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Para

Texto completo

T-206-02 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-206/02 ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Casos excepcionales de procedencia para reintegro/ ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse Para que excepcionalmente proceda la tutela, es necesario que ésta sea interpuesta como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Para poder llegar a esta conclusión, la Corte ha manifestado en reiteradas ocasiones, la necesidad de comprobar varios requisitos, a saber: a) que exista una relación laboral estable entre la accionante y el empleador. b) que el despido se haga 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. c) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, porque la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley, o porque, aunque no lo hubiera notificado, su apariencia física denota claramente el estado de embarazo. d) que el despido sea una consecuencia del embarazo y por ende que el despido no esté directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique, la cual debe ser demostrada por el empleador porque se presume lo contrario. e) 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. f) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Expiración del término fue la razón objetiva de terminación La causa que dio origen a la terminación del contrato entre la Caja Popular Cooperativa y la actora fue la expiración del termino de duración del contrato, la cual fue debidamente notificada. La expiración del término de duración del contrato constituye una razón objetiva, diferente al embarazo de la actora. Al no reunirse todos los

elementos fácticos que hacen procedente la acción como un mecanismo transitorio para el amparo de la estabilidad reforzada de la mujer trabajadora, esta Sala no puede conceder la tutela solicitada.

Referencia: expediente T-505333 Acción de tutela presentada por Vilma Infante Aguilar contra la Caja Popular Cooperativa. Magistrado ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., diecinueve (19) de marzo de dos mil dos (2002). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de tutela numero T-505333 del fallo adoptado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial con sede en Santa Rosa de Viterbo dentro de la acción de tutela instaurada por la Señora Vilma Infante Aguilar contra la Caja Popular Cooperativa.

El presente expediente fue escogido para revisión y acumulado al expediente T-503158, por medio del auto del 2 de octubre del 2001 proferido por la Sala de Selección Numero Diez y repartido a la Sala Tercera de Revisión.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos La accionante solicita que se tutele su derecho a la vida (art. 11) y al trabajo y la estabilidad reforzada, (art. 25) los cuales estima violados por la Caja Popular Cooperativa. Estos derechos fueron vulnerados al no prorrogársele su contrato de trabajo en su condición de mujer embarazada. Lo anterior, lo fundamenta en los siguientes hechos:

1.1. El 27 de noviembre de 2000, la Señora Vilma Infante Aguilar celebró " Contrato Individual de Trabajo a Termino Fijo Menor a un Año " [1] (60 días) con la Caja Popular Cooperativa.

1.2. El contrato fue prorrogado, en las mismas condiciones, dos veces, el 27 de enero y el 27 de marzo de 2001 [2] . 1.3. El 18 de abril comunicó su estado de gravidez a la gerente de recursos humanos, anexando cuatro exámenes de laboratorio [3] .

También dio a conocer su nuevo estado al inspector de trabajo de la ciudad. 1.4. Manifiesta la actora que el 8 de mayo de 2001 "(recibió) vía fax, un comunicado donde (le) informan que el contrato celebrado termina el 26 de mayo, este comunicado aparece fechado el 04 de abril del 2001" [4] 1.5. Agrega la actora que "tácitamente (su) contrato estaba prorrogado, y a raíz del informe de (su) estado de embarazo, la Caja Popular Cooperativa decide no prorrogar el mencionado contrato laboral y así dar por terminada la relación laboral" .

[5] 1.6. Expresa que por esta decisión ha quedado " sin trabajo y sin sustento tanto para (ella) como para (su) familia y (solicita al juez que tenga) en cuenta su condición de mujer cabeza de hogar." [6] 1.7. El 22 de mayo de 2001, el inspector de trabajo ofició al Presidente de la Caja Popular Cooperativa solicitándole que reconsidere la decisión y "le dé la oportunidad a su trabajadora de seguir laborando o en su defecto le mantenga una condición de prioridad para ocupar el cargo en que se viene desempeñando, mientras permanezca en especial condición de mujer en estado de embarazo ".

[7] 1.8. Agrega la actora que el Presidente de la Caja Popular Cooperativa no solicitó el permiso para terminar el contrato, que consagra el artículo 240 del C.S.T.

1.9. El 23 de Mayo de 2001, el Presidente de la Caja Popular Cooperativa contestó el oficio del inspector de trabajo [8] explicando el tipo de contrato que tenía con la actora y su terminación por expiración del plazo pactado. Dice la actora que decidió así, "sin tener en cuenta (su) estado de embarazo ni la necesidad que (tiene) de seguir laborando, ya que (ese) es el único medio de sustento con que (cuenta) [9] Por todo lo anterior, la actora solicita que se tutelen sus derechos, con el propósito de que se ordene su reintegro y la prorrogación del contrato por el tiempo necesario.

[10] 2. Sentencia de Primera Instancia El Juez Laboral del Circuito de Duitama admitió la acción de tutela en primera instancia y ofició a la Caja Popular Cooperativa para que informara con detalle acerca del tipo de contrato y su

terminación [11] .

2.1. De la respuesta al oficio del Juez de conocimiento [12] y de la contestación de la demanda, se resalta que el Presidente de la Caja Popular Cooperativa actúa en calidad de representante legal de la Cooperativa y de Agente Interventor designado por DANCOOP [13] en marzo de 1999. Manifiesta que la actora se presentó en búsqueda de empleo a la entidad y que por ésta estar intervenida y en proceso de reestructuración y disminución de personal [14] solo se la podía vincular temporalmente [15] , concretamente, por el término de dos meses, y con el propósito de verificar y actualizar la información de los clientes de la oficina de Duitama. Esto, de acuerdo a la autorización de la Requisición de Personal de fecha 14 de noviembre de 2001.

[16] Manifiesta que la actora aceptó tales condiciones y que en consecuencia se suscribió el contrato correspondiente, el cual fue prorrogado el 26 de enero, por dos meses más. Agrega que el contrato expiró en su segunda prorroga por el aviso que indicaba que el contrato terminaría el 26 de mayo de 2001. Tal " aviso se le notificó a la señora Vilma Luz Infante con más de 30 días de antelación a la fecha de vencimiento.

Es de anotar que a la señora Vilma Luz Infante se le envió el día 10 de abril de 2001 (registro de correspondencia interna No.5217332) por el correo interno de la Caja, la carta de fecha 4 de abril de 2001 donde se le notificaba que su contrato terminaba el 26 de mayo de 2001, sin embargo la extrabajadora no obstante la orden de la parte superior derecha del documento en el sentido de "devolver firmado" se negó a firmarlo y NO devolvió el documento a la casa principal de Bogotá. Será suficiente que el juzgado verifique lo anterior sobre las constancias de correo interno, certificaciones de la Unidad Central de información (correspondencia interna) y de la Gerencia de Oficina de Duitama, para que no quede duda de la notificación también se adjunta copia de la guía No. 1267793 de fecha 11 de Abril de 2001 [17] de la empresa de correspondencia SAECOM, donde se puede observar que posee la firma de recibido de la señora Vilma Luz Infante, en señal de conocimiento o de la accionante, por lo cual queda comprobado que la Señora Vilma Luz esta actuando de mala fe (…)" [18] (Subraya por fuera del original).

Agrega el accionado que, al no haber sido devuelta firmada, la comunicación fue nuevamente enviada por vía fax el día 8 de mayo. Comunicación que, para esta fecha, la actora firmó sin reparo alguno.

Estos hechos se encuentran sustentados en la declaración escrita de la persona encargada de notificar la terminación del contrato a la actora [19] .

Así mismo, aduce que los exámenes médicos de fecha 5 y 6 de abril que la actora adjunto a la notificación de embarazo del 18 de abril de 2001 no indican su estado de gravidez.

[20] Y en particular que "al momento que se le avisó a la extrabajadora que su contrato a término fijo inferior a un año terminaría por su vencimiento, aquella no había avisado de su presente estado y por tanto obviamente la Cooperativa ignoraba el mismo" .

[21] Considera además, que la tutela es improcedente por tratarse de derechos inciertos y discutibles, que solo la jurisdicción laboral está en competencia de dirimir y porque la tutela no fue planteada o propuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable ni acreditó circunstancia alguna que probara ese perjuicio.

[22] 2.2. La sentencia de primera instancia concedió el amparo a la actora en consideración a lo manifestado por la tutelante en el escrito y a la amenaza que pesa sobre su mínimo vital y el del hijo por nacer.

2.3. En cuanto a la valoración probatoria estimó el Juez que "lo cierto es que no aparece prueba alguna que indique que la accionante efectivamente haya recibido la citada comunicación el día 16 de abril, sino hasta el 8 de mayo del citado año mediante fax procedente de Planeación y Desarrollo de CAJACO (…) y en cambio sí hay evidencia que la accionante con fecha 18 de abril de 2001 mediante escrito puso en conocimiento (…) su actual estado de embarazo."

[23] 2.4. La parte accionada, actuando mediante apoderado, impugnó la sentencia de primera instancia. Argumentó, con este fin, de una parte, que la terminación del "vínculo laboral" existente ocurrió por extinción del término contractual pactado, y no por el estado de embarazo de la actora. Y, de otra, porque no se probó el perjuicio irremediable que el a quo tomó como soporte de su decisión de amparo.

2.5. Posteriormente el apoderado anexó certificación de Telecom, mediante la cual se certifica que el cónyuge de la actora "tiene desde el año 1999 un negocio donde presta los servicios de Telecom, en la localidad de Tibabosa".

[24] De donde concluye que la actora engañó a la justicia y que el a quo concedió "una tutela sin estar probado que la señora Infante era cabeza de familia y sostenía su familia, desconociendo la jurisprudencia constitucional sobre el tema de la prueba del perjuicio irremediable." [25] La actora, para efectos de la impugnación, manifestó que ella entregó los exámenes de Saludcoop, pensando que fueran soporte suficiente a la notificación de embarazo. Así mismo, dice que nunca se negó a firmar ninguno de los comunicados de terminación de contrato y que se enteró de ello el 8 de mayo vía fax. Finalmente añade que necesita de una estabilidad reforzada porque su situación económica es muy pesada, en su condición no puede conseguir trabajo, "se le está amenazando (su) mínimo vital, necesita mantener (su) empleo y no (cuenta) con otros ingresos." [26] Manifiesta también que fue reintegrada en cumplimiento de la sentencia de primera instancia y que con gran dificultad reunió el dinero de la liquidación final que debió reintegrar.

3. Sentencia de Segunda Instancia La Sala de Decisión Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial con sede en Santa Rosa de Viterbo revocó la sentencia impugnada. Lo anterior por considerar que la terminación del vínculo laboral no ocurrió en razón de un "despido laboral", sino por la determinación de no prorrogar un contrato laboral a término fijo de dos meses. Siendo así, no había obligación de pedir permiso al Ministerio de Trabajo, máxime cuando el empleador no tenía conocimiento del embarazo de la actora.

3.1. En efecto, el ad quem consideró como debidamente acreditado el hecho según el cual la actora sí conocía la decisión de dar por terminado el contrato. Esto, basándose en la firma impresa bajo el sello en la guía de correo de Saecom [27] y al registro de correo recibido que indica que la correspondencia contenía "preaviso contrato Vilma Infante" .

[28] 3.2. De otra parte, el Juez de Instancia estima que el amparo no procede como mecanismo transitorio, porque la actora no acudió a la acción en tal modalidad para evitar un perjuicio irremediable ni demostró las connotaciones de gravedad, urgencia e inminencia exigidas. En este orden de ideas, no solo no se probó la afectación del mínimo vital sino que además, la actora es una mujer casada, como se observa en su hoja de vida [29] , De hecho su cónyuge [30] era contratista de Telecom, [31] mínimo, hasta el 30 de septiembre de 2001.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala es competente para revisar las sentencias proferidas por el juez de instancia dentro del procesos de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y de conformidad con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico De acuerdo con los hechos reseñados, procede esta Sala a resolver la siguiente cuestión: ¿la no prorroga del contrato de la actora, encontrándose ella en estado de embarazo, vulnera su derecho al trabajo? 2.1. Hipótesis fácticas mínimas para el amparo En reiteradas ocasiones la Corte ha manifestado que sólo excepcionalmente puede el Juez conceder la tutela de los derechos al trabajo que comprende la estabilidad reforzada de la mujer embarazada trabajadora. El mecanismo idóneo es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales, y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas.

Para que excepcionalmente proceda la tutela, es necesario que ésta sea interpuesta como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido.

Para poder llegar a esta conclusión, la Corte ha manifestado en reiteradas ocasiones, la necesidad de comprobar varios requisitos, a saber:

a) que exista una relación laboral estable entre la accionante y el empleador. [32] b) que el despido se haga 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.

c) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, porque la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley, o porque, aunque no lo hubiera notificado, su apariencia física denota claramente el estado de embarazo [33] .

d) que el despido sea una consecuencia del embarazo y por ende que el despido no esté directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique, la cual debe ser demostrada por el empleador porque se presume lo contrario.

e) 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.

f) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. 2.2. El caso que se analiza 2.2.1. La verificación de las hipótesis fácticas En el caso presente, observa la Sala que no se cumplen la totalidad de las hipótesis fácticas. En efecto, de las pruebas que obran en el proceso, en este caso, se aprecia lo siguiente:

a) El vínculo entre Vilma Infante Aguilar y la Caja Popular Cooperativa, era un Contrato Individual de Trabajo a Término Fijo Inferior a un Año (60 días). Si bien entre ellos mediaba un contrato de trabajo [34] , la modalidad suscrita era a término definido de dos meses. Así, el corto término del mismo, le resta fundamento a la expectativa de conservar el empleo. Si, además, se considera que el empleador desde el inicio de la relación laboral se encontraba intervenido y en proceso de reestructuración y liquidación de personal, y, que el contrato de 60 días solo había sido prorrogado dos veces, la actora no podía tener una expectativa cierta y fundada respecto de su estabilidad en el trabajo, a pesar de la existencia de un vínculo laboral.

b) La relación de trabajo sí terminó durante el embarazo de la actora. c) De las pruebas allegadas por el accionado, esta Sala comparte la valoración probatoria hecha por el ad quem, en el sentido en que la actora tuvo conocimiento de la decisión de no prorrogarle el contrato con anterioridad a la notificación del embarazo. La Sala subraya que la actora no desvirtuó las pruebas presentadas en este sentido, particularmente la que se refiere a su firma sobre la guía de correo de SAECOM, o el registro en el correo interno de su empleador en el que se indica que los documentos eran el “preaviso del contrato Vilma Infante” [35] .

d) En consecuencia, la causa que dio origen a la terminación del contrato entre la Caja Popular Cooperativa y la actora fue la expiración del termino de duración del contrato, la cual fue debidamente notificada. La expiración del término de duración del contrato constituye una razón objetiva, diferente al embarazo de la actora.

e) El empleador no solicitó autorización al inspector del trabajo. No obstante le explicó al inspector que no había solicitado tal autorización, ni podía atender su sugerencia de darle a la trabajadora la oportunidad de seguir laborando porque “la ley laboral permitió desde la Ley 50 de 1990 la celebración de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, en ese orden de ideas la trabajadora que ingresa a laborar a una empresa con un contrato de esa naturaleza sabe de antemano que no hay vocación jurídica de permanencia pues sus funciones son eminentemente temporales…y la trabajadora sabía desde que firmó su contrato de trabajo, que éste se realizaba a término fijo de sesenta (60) días. [Adicionalmente] la empresa está intervenida por el Estado, y su situación financiera requiere un cuidado especial que no contempla incrementos en la planta de personal” [36] .

f) Así mismo, aparece probada por el accionado, y no controvertida ni desvirtuada por la actora, su condición de mujer casada con cónyuge económicamente activo al momento de los hechos. De ello se concluye que no es cierto que ella fuera una “mujer cabeza de hogar”.

[37] Por consiguiente, al no reunirse todos los elementos fácticos que hacen procedente la acción como un mecanismo transitorio para el amparo de la estabilidad reforzada de la mujer trabajadora, esta Sala no puede conceder la tutela solicitada.

No obstante, la Sala concluye que no sólo no se verificaron los requisitos necesarios para tutelar los derechos de la actora, sino que, entre lo alegado por ella y lo probado dentro de este proceso, se observan graves inconsistencias fácticas. Es por ello que la Corte estima necesario subrayar, que si bien la tutela es una acción de carácter flexible e informal, de fácil acceso para el ciudadano, respecto de ésta existen estrictos deberes, máxime, cuando a través de ella, el ciudadano pone en movimiento el aparato judicial en busca de una actuación preferente y sumaria.

2.2.2. La tutela y el principio de buena fe Dentro de las pruebas que obran en el proceso, la Corte advirtió serias inconsistencias respecto de lo manifestado por la Señora Vilma Infante Aguilar.

Sorprende el hecho –aducido por la actora- según el cual la comunicación de terminación del empleador fuera enviada únicamente por fax, cuando en realidad existen diversas pruebas según las cuales, el empleador le envió comunicación escrita a través del correo.

Sorprende aun más que negara tener conocimiento de la terminación del contrato antes del fax del 8 de mayo de 2001, cuando, precisamente sobre la guía de correo de SAECOM - que decía contener “documentos”, enviados desde Tunja el 11 de abril de 2001 y recibidos en Duitama el 16 de abril de 2001- aparece su firma [38] .

Todo indica que tales “documentos” no podían ser nada diferente que el preaviso de contrato de la Sra. Vilma Luz Infante. La comunicación de preaviso, originada en el Departamento de Recursos Humanos de Bogotá, es de fecha 4 de abril de 2001.

[39] De lo manifestado por el coordinador de servicios administrativos, tal comunicación llegó a su departamento el 10 de abril, y fue enviada de Bogotá a Tunja en el mismo día y en Tunja fue recibida y despachada el 11 de abril hacia Duitama, a través del courrier SAECOM.

[40] El envió de “documentos” realizado por esta empresa aparece registrado como “Correspondencia Recibida” en Duitama, el 16 de abril de 2001, con procedencia de Bogotá y conteniendo el “preaviso contrato Vilma Infante” .

De lo anterior se puede concluir que los documentos eran el “preaviso” y que la actora los recibió, como suele ocurrir en la practica - el 16 de abril del 2001- y no por medio de un fax, el 8 de mayo del mismo año. Si se tiene que ella notificó su embarazo el 18 de abril a su empleador, esta Sala no puede sino concluir que existen serios y graves indicios de que la actora obró de mala fe. No porque no estuviere embarazada al momento de la decisión o de la efectiva terminación del contrato, sino porque la causal de terminación objetiva del contrato fue manipulada por ella con el propósito de que pareciere una causal subjetiva de terminación directamente ligada al embarazo.

Si a tal inconsistencia se suma el que la actora haya solicitado al Juez tener en cuenta “su condición de mujer cabeza de hogar” [41] , cuando de las pruebas allegadas por el accionado, se concluye que ella es una mujer casada y con cónyuge económicamente activo [42] , esta Sala no puede sino concluir que la actuación de la actora se alejó del precepto de la buena fe respecto de su empleador y, algo aun más grave, con los jueces de la República.

Si se considera el gran número de acciones de tutela interpuestas por los ciudadanos, así como el tiempo limitado para el análisis y revisión de cada caso, es claro que el que solicita un amparo infundado, ocupa la oportunidad y el tiempo de la tutela solicitada y realmente necesitada por otro ciudadano. Así mismo desconoce los deberes ciudadanos en la medida

en que, se abusa del derecho a acceder a la administración de justicia, (artículo 229 C. P.) y se incumple el deber de colaborar con el buen funcionamiento de la administración de justicia (numeral 7, artículo 95 C. P.).

Considerando entonces que, de una parte, se violaron preceptos constitucionales, y de otra, que esta Sala no tiene competencia para determinar con absoluta certeza la actuación de mala fe de la actora, la Corte Constitucional no puede sino solicitar a la autoridad competente que investigue y determine si el comportamiento de la actora merece una sanción.

III. DECISION En conclusión, al no reunirse en este caso los elementos fácticos que permiten la protección transitoria de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- CONFIRMAR por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia el fallo proferido el 14 de agosto de 2001 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial con sede en Santa Rosa de Viterbo, por medio de la cual se negó el amparo a la Señora Vilma Infante Aguilar, debido a que sus “derechos fundamentales constitucionalmente protegidos” no habían sido “amenazados ni vulnerados con el actuar de la Caja Popular Cooperativa.” Segundo.- Por Secretaria General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Cfr. folio 51.

[2] Cfr. folio 8. [3] Cfr. folios 9-13. [4] Cfr. folio 19. [5] Cfr. folio 19. [6] Cfr. folio 19. [7] Cfr. folio 15 y 19. [8] Cfr. folios 16 y 17.

[9] Cfr. folio 20. [10] Cfr. folio 20. [11] Cfr. folio 24. [12] Cfr. folio 80. [13] Cfr. folios 25, 26 y 27-32. [14] Cfr. folios 33-37, 44. [15] Cfr. folio 51.

[16] Cfr. folio 50. [17] Cfr. folios 67, 70, 71 y 72. [18] Cfr. folio 81. [19] Cfr. folio 68, 70, 71 y 72. [20] Cfr. folio 76. [21] Cfr. folio 82.

[22] Cfr. folio 78. [23] Cfr. folio 87. [24] Cfr. folio 127, 128. [25] Cfr. folio 128. [26] Cfr. folio 139. [27] Cfr. folio 67 [28] Cfr. folio 72.

[29] Cfr. folios 113-116. [30] Cfr. folio 116. [31] Cfr. folio 127. [32] Corte Constitucional, Sentencia T-1201-01, MP. Manuel José Cepeda Espinosa. En este caso se estudió si un contrato de prestación de servicios prorrogado en varias ocasiones sin solución de continuidad daba lugar a que una mujer embarazada pudiera tener expectativa legítima de estabilidad laboral. La Corte manifestó que “ La noción de trabajo en al ámbito constitucional tiene una acepción más amplia que la legal. Por eso la mujer que trabaja en estado de gravidez tiene una protección especial. Desde el punto de vista constitucional, lo determinante es que exista una relación estable de la cual la mujer derive su sustento principal como contraprestación al trabajo por ella realizado y que este trabajo se lleve a cabo en condiciones que permitan razonablemente deducir que la mujer no obraba como contratista independiente o profesional externa a la organización.” [33] Para una explicación acerca de los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, ver el fundamento jurídico # 13 de la Sentencia T-373 de 1998, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[34] Las prestaciones sociales que resultan del vínculo laboral fueron canceladas como consta en los folios 53 a 69. [35] Cfr. folio 72. [36] Cfr. folio 17.

[37] Cfr. folio 19. [38] Cfr. folios 67, 70, 71 y 72. [39] Cfr. folio 14. [40] Cfr. folio 70. [41] Cfr. folio 19. [42] Cfr. folio 127.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 18 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.