COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/206/15

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/206/15
Expediente	—
Fecha	2014-09-26
Sala	Sala Penal
Magistrado ponente	Humberto Antonio Sierra Porto
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando Existe Una Relacion De Indefension O Subordinacion
- Proteccion Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y En Periodo De Lactancia
- Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso/ despido por justa causa deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso. Esto implica que, antes de tomar cualquier decisión, se debe

Texto completo

T-206-15 Sentencia T-206/15 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia excepcional ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACION DE INDEFENSION O SUBORDINACION- Jurisprudencia constitucional sobre procedencia excepcional ACCION DE TUTELA EN MATERIA LABORAL- Procedencia excepcional PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA- Jurisprudencia constitucional FUERO DE MATERNIDAD- Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL POR JUSTA CAUSA- Causales deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso/ ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- El empleador tiene que demostrar que el despido estuvo motivado en una justa causa Las causales de despido por justa causa deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso. Esto implica que, antes de tomar cualquier decisión, se debe oír en descargos al empleado y éste debe contar con todas las garantías para expresar su inconformidad con el proceso de desvinculación. Igualmente, en los casos donde esté involucrada una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, opera una presunción de despido sin justa causa, que obliga al empleador a ser más riguroso con las pruebas que acrediten la conducta reprochada. Igualmente, aunque por regla general la competencia para conocer de las disputas que se deriven de un despido de este tipo corresponde a los jueces laborales, la tutela opera como mecanismo preferente en casos de indefensión y cuando existe un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales del trabajador CARENCIA ACTUAL DE OBJETO- Fenómeno que puede presentarse a partir de dos eventos que a su vez sugieren consecuencias distintas: hecho superado y daño consumado El hecho superado se presenta cuando, por la acción u omisión del obligado, se supera la afectación del derecho

fundamental en una magnitud que hace inocuo cualquier pronunciamiento del juez de tutela. Bajo ese principio, el hecho superado se debe entender en el sentido obvio de las palabras que componen la expresión, es decir, dentro del contexto de si se produjo la satisfacción o no de lo solicitado en la tutela. Sí, por ejemplo, lo pretendido en la tutela era una orden de actuar o dejar de hacerlo, y previamente a la sentencia de tutela, sucede lo requerido, es claro que se está frente a un hecho superado porque simplemente desaparece la vulneración o amenaza a los derechos fundamentales.

A su vez, el daño consumado ha sido entendido por este Tribunal como una circunstancia donde se afecta de manera definitiva los derechos de los ciudadanos antes de que el juez de tutela logre pronunciarse sobre la petición de amparo (por ejemplo, la muerte del accionante). Así, a diferencia del hecho superado, la Corte ha reconocido que en estos casos se impone la necesidad de pronunciarse de fondo por la posibilidad de establecer correctivos y prever futuras violaciones a los derechos fundamentales de las personas DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Orden a empresa reconocer el pago de los salarios correspondientes a los días en que la peticionaria no se presentó a trabajar PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA- Orden a empresa abstenerse de terminar vinculación laboral de la accionante tras la terminación de su licencia de maternidad, sin que exista la debida autorización del inspector de trabajo Referencia : Expediente T-4.619.519 Acción de tutela presentada por Sandra Milena Quiñonez Campo contra INCOPAV S.A y otros.

Asuntos : Estabilidad laboral reforzada y goce efectivo del derecho a la maternidad segura. Procedencia: Tribunal Superior de Bucaramanga -Sala Penal-.

Magistrada ponente : GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Bogotá, D.C., veinte (20) de abril de 2015 La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA En la revisión del fallo de segunda instancia del 26 de septiembre de 2014, proferido por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, que a su vez confirmó la decisión de primera instancia del 20 de agosto de 2014 del Juez Segundo Penal del Circuito de Barrancabermeja, dentro del proceso de acción de tutela promovido por Sandra Milena Quiñonez Campo contra INCOPAV S.A., Saludcoop E.P.S. y el Ministerio de Salud y Protección Social.

El asunto llegó a la Corte Constitucional por remisión de la Secretaría del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, en cumplimiento de los artículos 86 de la Constitución Política y 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991. En auto del 21 de noviembre de 2014, la Sala de Selección Número Once de esta Corporación escogió la presente tutela para su revisión.

I. ANTECEDENTES Sandra Milena Quiñonez Campo, presentó acción de tutela el 4 de agosto de 2014 en contra de la empresa INCOPAV S.A., Saludcoop E.P.S. y el Ministerio de Salud y Protección Social. La actora considera que las entidades demandadas vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, a la seguridad social, a la salud y al mínimo vital. Particularmente, la peticionaria sostiene que las vulneraciones se generaron por la decisión de la empresa INCOPAV S.A. de terminar su contrato de trabajo por el hecho de encontrarse en estado de embarazo y por no proporcionarle los medios adecuados para trasladarse a la ciudad de Bogotá con el fin de continuar su vínculo laboral con la entidad.

1. Hechos relevantes 1. La señora Quiñonez Campo manifestó que es madre cabeza de familia de cinco hijos menores de edad. Igualmente, indicó que el día 28 de junio del 2014 firmó un contrato de trabajo con la empresa INCOPAV S.A. Según consta en el acervo probatorio del expediente, la accionante celebró con la empresa accionada un contrato de

trabajo a término fijo desde ese día hasta el 31 de julio de 2014 que tenía como objeto colaborar con la ejecución de un contrato de obras para la recuperación y mantenimiento de vías y locaciones de "los pozos de abandono (sic) en el campo la Cira Infantas Regional Magdalena" propiedad de ECOPETROL S.A y ubicado en la ciudad de Barrancabermeja [1] .

2. La peticionaria señaló que el 16 de julio asistió a una cita médica de rutina. Para su sorpresa, explicó, Saludcoop E.P.S. se negó a prestarle los servicios médicos alegando que el empleador no realizó los aportes correspondientes al sistema general de salud [2] .

Por lo tanto, según cuenta, se vio obligada a acudir a un médico general independiente, quien le ordenó que se practicara una ecografía, procedimiento que también tuvo que sufragar de su propio patrimonio. El examen, realizado el 23 del mismo mes, arrojo como resultado que la señora Quiñonez Campo contaba con cuatro semanas de embarazo [3] .

Durante el procedimiento la actora afirmó que no conocía el grupo sanguino de su pareja. Por esta razón, la médica tratante ordenó que se le realizaran los exámenes necesarios para descartar los riesgos de un aborto espontáneo [4] . Igualmente manifestó que una vez fue notificada de los resultados de la ecografía le informó a su empleador INCOPAV S.A. sobre su estado el día 26 de julio, como lo confirma la carta que envió a la empresa y que fue debidamente recibida por la entidad en esa fecha [5] .

3. La actora señaló en su escrito de tutela que, no obstante lo anterior, el día 31 de julio de 2014 recibió por parte de INCOPAV S.A. un "acta de terminación de contrato laboral de mutuo acuerdo" [6] , que ella se rehusó a suscribir, aunque la empresa manifestó que se trataba simplemente de un protocolo administrativo para suscribir un nuevo contrato laboral [7] .

Con todo, describió que el mismo día la empresa INCOPAV S.A., le envió un nuevo memorial donde le indicaban que si quería seguir trabajando con la empresa, era necesario que se trasladara a la ciudad de Bogotá para el día 2 de agosto. Para los efectos del traslado, la actora recibió doscientos mil pesos ($200.000.oo) para cubrir los gastos correspondientes [8] .

4. Ahora bien, según lo manifiesta la accionante los costos de traslado de ella y su familia eran superiores al dinero consignado por la empresa. Además, como madre cabeza de familia, con cinco hijos menores de edad, no le era posible viajar a Bogotá en el plazo indicado por la empresa. Por esta razón, el 1 de agosto del 2014 le solicitó por escrito a INCOPAV S.A. que incluyera en los gastos el traslado de su núcleo familiar. Asimismo, en el mismo escrito, le notificó a la empresa sobre su imposibilidad de viajar en un plazo de tiempo tan estrecho debido a su situación personal [9] .

5. El día 4 de agosto de 2014, la señora Quiñonez Campo recibió una citación de INCOPAV S.A. para que se presentara en las oficinas de la entidad en Bogotá con el fin de rendir descargos, toda vez que se le inició un proceso de despido por justa causa por abandono del cargo. El día 11 de agosto del mismo mes, la actora, quien continuaba residiendo en Barrancabermeja, recibió una nueva citación [10] .

De la misma manera, la actora manifiesta que entre los días 25 y 27 de agosto tuvo que acudir a los servicios de urgencias médicas de Saludcoop E.P.S. por un sangrado vaginal. Por esta razón, se le otorgó una incapacidad de cinco días de la que fue informada la empresa accionada. Finalmente, y paralelo al trámite de la acción de tutela, la entidad presentó ante el Inspector de Trabajo del municipio de Barrancabermeja una solicitud de despido por justa causa contra la peticionaria por un supuesto abandono del lugar de trabajo [11] .

4. Por estos hechos, la demandante presentó una acción de tutela contra INCOPAV S.A., Saludcoop E.P.S. y el Ministerio de Salud y Protección Social por medio de la cual solicitó que los jueces constitucionales tutelaran sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, a la seguridad social y al mínimo vital. En efecto, pidió que se ordenara su

reintegro a la empresa INCOPAV S.A. en el cargo que venía desempeñando o en uno de igual jerarquía, que se reconociera el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación y se reconociera el pago de la indemnización respectiva por despido injustificado ante su imposibilidad de viajar en tiempo a la sede administrativa de la empresa ubicada en la ciudad de Bogotá. Asimismo, solicitó se le repusieran los valores de la consulta médica y de la ecografía que tuvo que sufragar directamente y, por último, la cancelación de los emolumentos necesarios para un traslado efectivo, que garantice la integridad de su núcleo familiar en caso de que la empresa no tenga más frentes de trabajo en el municipio donde reside.

2. Actuación procesal y respuestas de las entidades demandadas El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Barrancabermeja conoció de la tutela, en primera instancia. Por medio de auto del 4 de agosto de 2014 ordenó la notificación de la tutela a la empresa INCOPAV S.A., a Saludcoop E.PSP. y al Ministerio de Salud y Protección Social del proceso de la referencia, y les otorgó a todas las partes accionadas un plazo de dos (2) d í as para que presentaran una respuesta a la tutela.

A. INCOPAV S.A. Mediante memorial del 14 de agosto de 2014, la empresa accionada se opuso a las pretensiones de la accionante. En primer término manifestó que “en ningún momento la accionante ha sido desvinculada de nuestra compañía en virtud de la relación laboral que se celebró entre estas dos partes, así como tampoco NUNCA (sic) ha sido desvinculada de su Sistema de Seguridad Social Integral (sic)” [12] .

Para probar esta afirmación, la entidad adjuntó a su memorial copia de los pagos correspondientes a salud y pensión de la accionada que indican que los mismos se venían realizando hasta la fecha de la presentación de la tutela [13] .

En segundo lugar, INCOPAV S.A. señaló que ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones como empleador toda vez que nunca desvinculó a la señora Sandra Milena Quiñonez Campo sino que, por el contrario, ordenó su traslado a Bogotá tan pronto conoció de su estado de embarazo. Frente al acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo que le hizo llegar a la peticionaria, explicó que se trata de un procedimiento ordinario de la empresa que solo buscaba cambiar la modalidad de contrato laboral que tenía la accionante [14] .

En ningún momento, según la entidad, el formato implicaba desconocer el fuero de estabilidad laboral reforzada de la actora sino que el mismo hace parte de los trámites administrativos de la entidad.

Finalmente, con respecto al inicio de un procedimiento para el despido por justa causa de la actora ante el Ministerio de Trabajo, la entidad señaló que se vio obligada a impulsarlo, en la medida en que ésta no concurrió a su nuevo lugar de trabajo como se le había notificado de manera oportuna. La entidad sostuvo en su respuesta, que no cuenta con más obras en el país por lo que la única manera de garantizar la continuidad de la trabajadora en la misma compañía era procediendo a realizar un traslado a la ciudad de Bogotá. Para eso, ratificando lo dicho por la peticionaria, manifestó que realizó una consignación única de doscientos mil pesos ($200.000.oo) para que la señora Quiñonez Campo pudiera viajar a su nuevo lugar de trabajo [15] junto a su núcleo familiar. Frente a esto, indicó que “la trabajadora debía presentarse a su nuevo lugar de trabajo el día 1 de Agosto de 2014 (sic), la misma no se ha presentado a laborar, y por tal motivo, ha incumplido su contrato de trabajo los días 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9 y 11 de Agosto del año 2014 (sic), y en todo caso hasta la fecha de presentación de esta acción de tutela” [16] .

B. Ministerio de Salud y Protección Social En un memorial fechado el 15 de agosto de 2014, el Ministerio solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela con respecto a las pretensiones que involucraban a la entidad.

Como justificación, el representante de la accionada se limitó a argumentar que el Ministerio no es el empleador de la accionante, por lo que no hay legitimación por pasiva para actuar en el proceso de amparo.

C. Saludcoop E.P.S. Pese a ser notificada mediante auto del 4 de agosto de 2014, la entidad guardó silencio durante el proceso de tutela. 3. Decisión objeto de revisión A. Primera instancia El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Barrancabermeja, en sentencia del 20 de agosto de 2014, se abstuvo de amparar los derechos de la actora y declaró la improcedencia de la acción de tutela. Para sostener su decisión, el juez consideró que: i) aunque el amparo constitucional es procedente para proteger los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas que son desvinculadas de sus trabajos por esa condición, en el presente caso nunca se terminó el contrato de la peticionaria, pues de las pruebas que reposan en el expediente es claro que la empresa procedió a reubicarla después de conocer su estado; ii) se logró comprobar que INCOPAV S.A. en ningún momento suspendió los pagos correspondientes a los aportes a salud y pensión en favor de la peticionaria; y iii) las presuntas amenazas a los derechos fundamentales de la señora Quiñonez Campo desaparecieron por lo que se debe aplicar las reglas del hecho superado y la carencia actual de objeto, que determinan que, cuando se supera la amenaza de vulneración, se debe declarar la improcedencia del amparo.

B. Impugnación En un memorial presentado el 21 de agosto de 2014 [17] , dentro del término legal para presentar el recurso [18] , la señora Quiñonez Campo impugnó la decisión del juez de primera instancia. Como fundamenta jurídico, el escrito reproduce integralmente algunos apartes de la sentencia SU-071 de 2013 de esta Corporación [19] y, a su vez, transcribe los hechos originalmente presentados sin ofrecer argumentos adicionales a los plasmados por la actora en la tutela.

C. Segunda instancia La Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito de Bucaramanga, en decisión del 26 de septiembre de 2014, confirmó el fallo del juez de primera instancia y mantuvo la improcedencia de la acción de tutela de la referencia. La sala de magistrados, consideró que de los hechos del caso no era posible determinar que el perjuicio a los derechos fundamentales de la actora era inminente o grave por lo que la acción no podía ser utilizada para sustituir los recursos idóneos y legales para resolver este tipo de disputas. Sin embargo, el juez requirió -en la parte motiva de la sentencia- a la empresa accionada para que se abstuviera de trasladar a la señora Quiñonez Campo o que, de ser necesario, lo hiciera teniendo en cuenta su situación particular como mujer en estado de gravidez y madre cabeza de familia.

II. CONSIDERACIONES Competencia 1. Corresponde a la Corte Constitucional analizar, a través de esta Sala de Revisión, los fallos proferidos dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Actuaciones previas realizadas por la Corte Constitucional 2. Atendiendo la necesidad de obtener información suficiente para mejor proveer, la Sala decretó -acudiendo a las competencias reconocidas en el artículo 170 del Código General del Proceso [20] y en el Reglamento Interno de la Corporación [21] - unas pruebas mediante auto del 24 de marzo del 2015 para realizar un análisis completo del presente caso. En ese sentido, se ofició a la entidad accionada para que en un término no mayor a tres días (3) enviara a este Tribunal: i) una relación completa, legible y clara de los pagos correspondiente a los pagos de nómina y a los aportes en seguridad social en favor de Sandra Milena Quiñonez Campo hasta la fecha; ii) un informe detallado de las labores que actualmente realiza la empresa en el país, donde se especifique el tipo de trabajos que se desarrollan, su ubicación geográfica y si existen situaciones de riesgo asociadas a la ejecución de las obligaciones actuales de la empresa; y iii) un reporte sobre el estado actual de la orden de reubicación de la accionante.

Adicionalmente, y para conocer el estado actual de la peticionaria y su familia, el despacho de la magistrada sustanciadora trató de comunicarse con la señora Quiñonez Campo a través de un número celular, único medio de notificación que allegó a la tutela. Sin embargo, a pesar de reiterados intentos la Sala no pudo ponerse en contacto con la peticionaria. Por último, el despacho descargó un certificado de los aportes realizados a salud y pensión por o a nombre

de la actora en la plataforma “Aportes en Línea” hasta abril del presente año. Dicho documento fue anexado al expediente de tutela [22] .

3. En oficio del 13 de abril de 2015 [23] , la Secretaría General del Tribunal remitió al despacho de la magistrada sustanciadora la respuesta de INCOPAV S.A. al auto anteriormente reseñado. En primer lugar, la entidad anexó los comprobantes de pago en favor de la peticionaria hasta marzo del presente año. En los documentos adjuntos [24] se puede ver con claridad las consignaciones correspondientes a los pagos de nómina quincenal que la empresa ha realizado desde junio del año pasado.

En ese sentido, el representante de la entidad accionada, indicó en su respuesta que aunque la empresa ha cancelado los salarios causados hasta el momento y ha reconocido el pago de varias incapacidades médicas asociadas al estado del embarazo “existen algunos periodos en donde la trabajadora (…) no ha estado incapacitada, pero tampoco se presentó a trabajar en su lugar de trabajo en Bogotá de acuerdo con la orden re reubicación del día 31 de julio del 2014 (días en los cuales no se ha causado salario por cuando la trabajadora no se presentó a trabajar o justificó su inasistencia, en hecho que son (sic) de conocimiento del Ministerio de Trabajo en Barrancabermeja, ya que lo anterior constituye JUSTA CAUSA [25] (sic) para la terminación del contrato de trabajo, la cual debe ser autorizada por este ente administrativo” [26] .

Igualmente, la empresa adjunta los certificados de pago referentes a los aportes al sistema de Seguridad Social. En los mismos, incluso, se puede observar que desde el 2 de marzo de 2015 la accionante goza de la licencia de maternidad [27] .

Con esta información, la entidad concluye que “durante TODA (sic) la relación laboral la trabajadora SANDRA MILENA QUIÑONEZ CAMPO (sic) ha estado vinculada al Sistema de Seguridad Social Integral por INCOPAV S.A., así como también se han efectuado los Aportes a mencionado Sistema (sic)” [28] .

Por otra parte, frente a la tercera pregunta elevada por la Sala respecto a los frentes de obra en los que labora la empresa, la accionada señala que en el momento tiene dos contratos de mantenimiento con las empresas Oleoducto Central S.A. y Oleoducto de Colombia S.A. Con respecto a los riesgos de la actividad, señala que la ARL Sura determinó que los mismos se encuentran en la Clase V, el riesgo más alto dentro de la clasificación que realizan estas entidades [29] .

Sobre la localización de estos trabajos, la empresa aclaró en su escrito que “no es posible identificar un único lugar de ejecución de labores, ya que los mismos varían según la Orden de Trabajo que haya sido emitida por parte del Cliente. De la misma manera, tales Órdenes de Trabajo son de corta duración, por lo que las mismas se fijan de acuerdo a las necesidades que el Cliente tienen (sic) en ese momento, pudiendo ser inferiores a un mes. No obstante lo anterior, y para mayor información del despacho, los Proyectos (…) se están ejecutando en cualquier parte del territorios (sic) de los departamentos de Santander, Casanare y Boyacá” [30] .

Finalmente, frente a la pregunta específica sobre el proceso de reubicación de la accionada, INCOPAV S.A. manifestó que, teniendo en cuenta que las actividades en los frentes de obra son de máximo riesgo, desde septiembre del año pasado la actora se encuentra realizando labores administrativas en las oficinas centrales de la empresa en Bogotá y que las mismas están suspendidas por el inicio de su licencia de maternidad [31] .

Asunto bajo revisión y problema jurídico 4. La peticionaria considera que las actuaciones desarrolladas por las empresas INCOPAV S.A., Saludcoop E.P.S. y el Ministerio de Salud y Protección Social vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, a la seguridad social, a la salud y al mínimo vital. Particularmente, la peticionaria sostiene que las violaciones se generaron por la decisión de la empresa INCOPAV S.A. de terminar su contrato de trabajo por el hecho de encontrarse en estado de embarazo y por negarle los medios apropiados para su traslado para continuar trabajando en la entidad. Con el objetivo de remediar la situación, solicitó en su amparo que se le ordenara a INCOPAV S.A. a

reintegrarla en el mismo cargo que venía desempeñando o en uno de igual jerarquía y, de esa manera, condenarla a reconocer el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación, el desembolso de la indemnización respectiva por despido injustificado y a que se le repusieran los valores de la consulta médica y de la ecografía que tuvo que sufragar directamente. Por último, solicitó que se le cancelaran los emolumentos necesarios para un traslado que garantice la unidad de su núcleo familiar en caso de que la empresa no tenga más frentes de trabajo en el municipio donde reside.

Por su parte, la empresa accionada manifiesta que no vulneró los derechos fundamentales de la actora toda vez que nunca la ha desvinculado de su planta de personal y que siempre ha asumido sus obligaciones frente al sistema de seguridad social, incluso reconociendo la licencia de maternidad de la señora Quiñonez Campo.

Asegura que, por el contrario, al enterarse de su estado de embarazo realizó una serie de actividades tendientes a asegurar su traslado a su sede administrativa en Bogotá. Sin embargo, advierte que la peticionaria no se presentó al lugar de trabajo en el tiempo señalado por lo que se vio obligada a presentar una solicitud de despido por justa causa ante las autoridades laborales.

5. Los jueces constitucionales, en primera y segunda instancia, negaron las pretensiones de la actora al considerar que: i) aunque el amparo constitucional es procedente para proteger los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas que son desvinculadas de sus trabajos por esa condición, en el presente caso nunca se terminó el contrato de la peticionaria pues de las pruebas que reposan en el expediente es claro que la empresa procedió a reubicarla después de conocer su estado; ii) se logró comprobar que INCOPAV S.A. no suspendió los pagos correspondientes a los aportes a salud y pensión en favor de la peticionaria; y iii) las presuntas amenazas a los derechos fundamentales de la señora Quiñonez Campo desaparecieron por lo que se debe aplicar las reglas del hecho superado y la carencia actual de objeto que determinan que, cuando se supera dicha vulneración, se debe declarar la improcedencia del amparo. Sin embargo, el juez de segunda instancia exhortó a la accionada en la parte motiva de su sentencia a garantizar el traslado de la accionante a Bogotá junto a su núcleo familiar.

6. De acuerdo con los antecedentes resumidos anteriormente, la Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, debe resolver el siguiente problema jurídico: ¿proponer inicialmente la terminación de un contrato laboral, ordenar luego el traslado del lugar de trabajo a una mujer embarazada y posteriormente iniciar un procedimiento de despido por justa causa ante la imposibilidad de presentarse dentro los dos días siguientes a su nuevo lugar de trabajo son hechos que vulneran la estabilidad laboral reforzada de la que goza una mujer embarazada, o es una medida legitima del empleador teniendo en cuenta que éste aduce que la terminación fue un acto protocolario sin efecto alguno, que ya no tiene obligaciones en la zona inicial de trabajo y que notificó a la accionante de la orden de traslado al conocer su estado de gravidez y le ofreció apoyo económico para el mismo? 7. Para resolver el problema jurídico la Sala: i) reiterará las reglas de procedencia de la acción de tutela contra particulares; ii) describirá brevemente la procedencia excepcional del recurso constitucional en materia laboral; iii) analizará cuál es el parámetro constitucional actual frente a la protección judicial de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas; iv) recordará los límites interpretativos de las causales de despido por justa causa que ha fijado esta Corporación; v) resumirá los principales precedentes sobre el hecho superado y la carencia actual de objeto y v) analizará el caso concreto, presentando a su vez algunas reflexiones a modo de conclusión para dirimir la presente controversia jurídica.

La procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares o entidades de derecho privado -reiteración de jurisprudencia- 8. Teniendo en cuenta que la principal entidad accionada, INCOPAV S.A., es una entidad de derecho privado, la Sala quiere recoger brevemente las reglas que esta Corte ha establecido sobre los casos en los cuales la tutela procede contra este tipo de accionados.

9. Para comenzar, es oportuno recordar que el artículo 86 de la Constitución de 1991 [32] define a la tutela como un mecanismo preferente y sumario que procede para la protección inmediata de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. Igualmente, el artículo señala que el mecanismo procede también contra los particulares, siempre y cuando éstos estén encargados de prestar un servicio público, actúen de manera que afecten grave y directamente el interés colectivo o cuando existe una relación con un particular que someta a este último a un estado de subordinación o indefensión.

Frente al alcance de esta norma constitucional, por ejemplo, este Tribunal se pronunció en la sentencia T-623 de 2007 [33] . En dicho caso, la Corte examinó la petición de un ciudadano que, por supuestos actos de indisciplina, fue retirado de una asociación de maleteros de la Terminal de Transportes de Cali y por lo tanto se le prohibió realizar dicha actividad en el mencionado lugar. Con relación al ámbito de cobertura y eficacia de la protección de los derechos fundamentales en las relaciones privadas, el Tribunal señaló que no es admisible aceptar que la protección a los particulares solo se puede implementar en los tres casos señalados por el artículo 86 de la Constitución. Simplemente, se debe interpretar que la acción de tutela, como mecanismo de protección de esos derechos, solo procede en las excepciones de la norma superior. Por lo tanto, en cada caso concreto, los jueces deben verificar si alguna de estas situaciones se configura para determinar la procedibilidad o no del amparo. Igualmente, se debe verificar si se está ante un perjuicio irremediable o con inminencia de serlo, lo que hace inoperante cualquier mecanismo ordinario de protección.

10. Ahora bien, la Corte ha establecido una diferencia sustancial entre los conceptos de subordinación e indefensión. Así, en la sentencia T-290 de 1993 [34] conoció un caso sobre un régimen de visitas establecido entre una pareja divorciada que residía en diferentes países y que no estaba siendo reconocido por el padre. Al proteger los derechos de la madre, el Tribunal señaló que mientras la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, no tiene un origen contractual o normativo sino en situaciones de naturaleza fáctica que hacen que la persona afectada carezca de un medio eficaz de defensa.

Por otra parte, la Corte ha fijado, desde sus primeros años, reglas claras sobre en qué momento se configura dicha situación de debilidad. Así, en la sentencia T-265 de 1997 [35] esta Corporación resolvió la tutela invocada por una persona a la que se la había negado el reconocimiento de la sustitución pensional después de la muerte de su esposo en favor suyo y de su hijo en situación de discapacidad. Al amparar los derechos de estos ciudadanos, la Corporación recordó que el estado de indefensión se manifiesta cuando la persona ofendida por la acción u omisión del particular se encuentra inerme o desamparada. En otras palabras, cuando no cuenta con medios físicos o jurídicos de defensa, para protegerse de la vulneración o amenazadas de sus derechos fundamentales.

En ese sentido, la Corte también reafirmó el precedente según el cual el concepto de indefensión no es objetivo, por lo que el juez de tutela debe verificar que existe una relación de desigualdad material donde en un extremo se encuentra el particular y en el otro el ciudadano. Además, debe verificar que como resultado de dicha relación se ha afectado un derecho fundamental y que no existe posibilidad alguna de una defensa razonable, eficiente y oportuna ante esta circunstancia [36] .

Ahora bien, considerando que la presente disputa se refiere a un asunto en materia laboral, la Sala quiere también recordar brevemente las reglas jurisprudenciales que la Corte ha fijado en los casos donde se acude a la acción de tutela para resolver un problema de esta naturaleza.

La procedencia excepcional de la acción de tutela frente a conflictos en materia laboral -reiteración de jurisprudencia-

11. La Corte Constitucional ha fijado con claridad que la tutela procede como mecanismo excepcional en conflictos en materia laboral. Así, en la sentencia SU-667 de 1998 [37] el Tribunal, al resolver la tutela de un profesor de la

Universidad de Medellín que fue desvinculado de la Facultad de Derecho de manera indebida, reconoció que las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales. Al respecto sostuvo:

Hay una diferencia de objeto entre la defensa y exigibilidad, por la vía judicial, de los derechos laborales de origen puramente legal y la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales cuando de manera directa son afectados por conductas u omisiones respecto de las cuales no es suficiente el poder de decisión de los jueces ordinarios a la luz de las leyes que aplican, y aunque ellos también están obligados a plasmar en sus sentencias los postulados constitucionales, resulta evidente que si la materia misma del proceso ordinario no cobija el motivo de la violación constitucional, la mayor amplitud en el objeto de la demanda instaurada abre paso a la competencia del juez constitucional en lo específicamente relativo a la protección de los derechos fundamentales.

Por eso, no obstante que el amparo constitucional es improcedente en principio cuando existe otro medio judicial de defensa, no duda esta Corte en reiterar los criterios que sobre efectividad del mecanismo judicial alternativo ha venido plasmando la jurisprudencia, según los cuales si aquél no es idóneo para la finalidad de preservación cierta y real de los derechos fundamentales afectados, en cotejo directo con la Constitución Política, aunque existan formalmente, no desplazan a la acción de tutela (resaltado fuera del texto).

Estas consideraciones constitucionales se han mantenido inalteradas en la jurisprudencia de la Corte. Recientemente, por ejemplo, en la sentencia T-041 de 2014 [38] la Corte Constitucional estudió nueve tutelas que presentaron varios ciudadanos que fueron desvinculados de sus empleos en razón de alguna limitación física. En todos los casos, la Corporación concluyó que la sanción fue desproporcionada y recordó que, aunque es regla general que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral el amparo es procedente cuando: i) se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición física, mental o económica o; ii) el accionante es un sujeto de especial protección constitucional que goza de estabilidad laboral reforzada. En estos casos, las cargas procesales y probatorias de los procesos laborales ordinarios, impiden que se proteja de manera oportuna y eficiente un derecho fundamental por lo que el mecanismo idóneo para resolver estas controversias es el amparo constitucional.

Ahora bien, teniendo en cuenta las anteriores reglas la Sala quiere detenerse brevemente en el examen de los precedentes actuales en materia de estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad. Para eso, en el siguiente capítulo recapitulará la jurisprudencia vigente sobre la materia.

Estabilidad laboral reforzada derivada del estado de embarazo y la maternidad -reiteración de jurisprudencia- 12. Desde sus inicios, esta Corte ha reconocido que la protección a la maternidad es un mandato constitucional que se deriva de tres fundamentos legales y jurisprudenciales.

Por un lado, el artículo 43 de la Constitución expresamente señala que las mujeres gozan de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que tienen derecho a recibir de este, un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo. También, reconocen un deber de solidaridad estatal explícito para con las madres cabeza de familia [39] .

En segundo lugar, la Corte en reiteradas oportunidades [40] ha señalado que la protección de la mujer embarazada o lactante también incluye protegerla de la discriminación en el ámbito laboral. El fin de la protección en este caso, es impedir la discriminación que a raíz de su condición pueda sufrir la mujer y que conlleve al despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Así, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución [41] que proscribe la discriminación por razones de sexo [42] .

Por último, como también ya lo ha reiterado este Tribunal [43] , la protección especial de la mujer en estado de embarazo proviene de la protección constitucional a la vida. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional,

implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

13. En este orden de ideas, la Sala reitera algunas reglas del precedente que sistematizó recientemente el alcance de la protección constitucional del fuero de estabilidad laboral derivado del embarazo y la maternidad. En efecto, la sentencia SU-070 de 2013 [44] , resolvió 33 acciones de tutela relacionadas con disputas laborales que involucraban a mujeres en estado de embarazo. La Sala no resumirá las numerosas reglas fijadas por esa decisión, pero se limitará a resaltar dos que considera apropiadas y relevantes para el análisis del caso concreto.

Así, en primer lugar se tiene que el Tribunal, en esa oportunidad, señaló que la procedencia de las medidas protectoras de la estabilidad laboral reforzada depende únicamente de la demostración de que la mujer haya quedado en embarazo durante el desarrollo de su vínculo laboral. Así, la protección constitucional no está determinado por el hecho de si el empleador fue notificado o no. En otras palabras, el fuero de estabilidad laboral reforzada no depende de ese hecho pues el mismo se desprende de la protección constitucional que tienen estas ciudadanas. Sin embargo, dicha notificación sí es relevante para establecer el grado de protección que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos. En otras palabras, se presume siempre la estabilidad laboral reforzada con la prueba del embarazo durante el desarrollo del trabajo pero será el momento de notificación el que determine el alcance de la protección judicial a la estabilidad laboral reforzada y qué tipos de remedios se podrán tomar para protegerla.

En segundo lugar, la sentencia de unificación señaló cómo se aplica el criterio del alcance de protección a la maternidad frente a las diferentes modalidades de contrato laboral que existen en el país. En cuanto a los contratos a término fijo, como el del presente caso, la Corte indicó que existen dos hipótesis cuando el empleador conoce el estado de embarazo de su empleada:

i) si 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 plena, derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos señalados por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo [45] y;

ii) si el empleador desvincula a la mujer embarazada una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado, este debe acudir ante el inspector de trabajo para que determine, antes de dicho vencimiento, si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el funcionario llega a la conclusión de que estas causas continúan deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector determina lo contrario, 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.

En todo caso, si no se acude ante el inspector de trabajo (o si este no se ha pronunciado) el juez de tutela tendrá la facultad de ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato si se demuestra que las causas del mismo no han desparecido. En caso de que el empleador no acuda al inspector de trabajo, la sentencia propuso que los jueces de tutela impongan una sanción equivalente al pago de los sesenta (60) días de salario prevista en el parcialmente transcrito artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo.

En conclusión, el precedente vigente de la Corte Constitucional sostiene que existe una presunción sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada en favor de la mujer en embarazo pero que el alcance de dicha protección está determinada por el momento en que notificó a su empleador de su estado y de la forma de terminación contractual que éste aplicó al vínculo laboral.

Ahora, teniendo en cuenta que sobre la accionante actualmente cursa un proceso de despido por justa causa, la Sala considera oportuno reiterar los precedentes que este Tribunal ha determinado con respecto a los límites interpretativos de

las causales que permiten este tipo de desvinculación.

Los límites interpretativos de las causales de despido por justa causa en los procesos laborales -reiteración jurisprudencial- 14. El artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo [46] establece cuáles son las causales para que el empleador pueda despedir por justa causa [47] , y por lo tanto sin generar el pago de indemnizaciones laborales, a un empleado.

Sin embargo, este artículo ha sido sometido en varias oportunidades al control constitucional de esta Corporación que ha determinado con precisión los límites del alcance de cada una de estas causales y la obligación general que tiene el empleador de velar por el respeto al debido proceso de su subalterno durante estos procedimientos.

Así, en la sentencia C-299 de 1998 [48] la Corte analizó una demanda de constitucionalidad contra el mencionado artículo del Código Sustantivo de Trabajo. En la misma, la Corporación afirmó que las causales de justa causa deben ser interpretadas de conformidad con el principio de la buena fe, lo que implica que no es suficiente que el empleador se valga de alguna de las causales enunciadas en el Código para terminar la relación laboral. Por lo tanto, es necesario que se expresen de manera precisa, completa e individual los hechos que generan la disputa además, se le deben ofrecer todas las garantías procesales al empleado para que haga uso de su derecho de defensa para controvertir la decisión si está en desacuerdo con la misma [49] .

De la misma manera, en la sentencia T-546 de 2000 [50] la Corte conoció el caso de un ciudadano que fue desvinculado de una empresa por, supuestamente, faltar a normas del reglamento interno de la entidad donde laboraba. Este Tribunal, al conceder el amparo y ordenar el reintegro del trabajador, resaltó que en lo referente al alcance del derecho a la defensa en casos de terminación unilateral del contrato el empleador tiene las siguientes obligaciones:

“El empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido”.

Asimismo, en la sentencia T-075A de 2011 [51] la Corte evaluó el caso de una docente que fue retirada de un colegio tras las quejas que presentaron varios alumnos después de que esta realizara una serie de afirmaciones desafortunadas sobre el conflicto árabe-israelí. Por estas expresiones, la profesora fue retirada de la institución educativa, ante lo cual decidió presentar una acción de tutela al considerar que se vulneraron sus derechos a la libertad de cátedra y al debido proceso. Sin embargo, la Corte logró comprobar que el proceso disciplinario surtió todas las etapas necesarias para garantizar la defensa de la empleada y que no existía un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales, por lo que negó el amparo al considerar que cualquier controversia, sobre la legalidad de la decisión debe ser analizada por la jurisdicción laboral ordinaria.

En definitiva, la jurisprudencia de la Corte ha establecido, por un lado, una regla de defensa que debe agotarse antes de aplicar la figura de despido por justa causa y, por el otro, una improcedencia general de la acción de tutela en esos casos ya que las controversias -ante la inexistencia de un perjuicio irremediable- deben ser dirimidas por los jueces laborales. Sin embargo, en casos donde está involucrada la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha establecido unos requisitos más amplios de protección en favor del empleado y un examen de procedibilidad de la acción de tutela menos riguroso.

Frente a esto, la sentencia T-225 de 2012 [52] revisó el caso de una mujer que fue despedida a pesar de encontrarse en embarazo. El Tribunal ordenó el pago de los salarios dejados de percibir por el despido injustificado así como una indemnización por los perjuicios ocasionados. Al llegar a esta decisión, la Corte aclaró que en los casos de desvinculación de mujeres en estado de gravidez opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual

revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral. En otras palabras, el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición de embarazo de la mujer y la terminación de su contrato de trabajo. Igualmente, la tutela en estos casos se convierte en el mecanismo de protección judicial idóneo por la indefensión a la que se somete a las mujeres en estas circunstancias y por el perjuicio irremediable que implica dejar de reconocer un ingreso laboral que garantice una maternidad tranquila y apropiada.

En conclusión, las causales de despido por justa causa deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso. Esto implica que, antes de tomar cualquier decisión, se debe oír en descargos al empleado y éste debe contar con todas las garantías para expresar su inconformidad con el proceso de desvinculación.

Igualmente, en los casos donde esté involucrada una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, opera una presunción de despido sin justa causa, que obliga al empleador a ser más riguroso con las pruebas que acrediten la conducta reprochada. Igualmente, aunque por regla general la competencia para conocer de las disputas que se deriven de un despido de este tipo corresponde a los jueces laborales, la tutela opera como mecanismo preferente en casos de indefensión y cuando existe un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales del trabajador.

Por último, y teniendo en cuenta que el juez de primera instancia acudió a la figura del hecho superado para decretar la improcedencia de la tutela, la Sala reproducirá muy brevemente la regla jurisprudencial que ha fijado este Tribunal sobre en qué momento se configura o no este fenómeno procesal.

Hecho superado y daño consumado cuando se configura la carencia actual de objeto -reiteración jurisprudencial- 15. Frente a la distinción entre hecho superado y daño consumado, que son dos figuras de la carencia actual de objeto la sentencia SU-540 de 2007 [53] resulta de enorme utilidad, pues en esa ocasión la Corte unificó los criterios sobre la materia y estableció un precedente de plena vigencia constitucional. Al conocer sobre la controversia laboral entre un sacerdote y la Universidad Santo Tomás por la existencia de un vínculo de trabajo y el reconocimiento de una pensión de retiro, la Corte señaló que el hecho superado se presenta cuando, por la acción u omisión del obligado, se supera la afectación del derecho fundamental en una magnitud que hace inocuo cualquier pronunciamiento del juez de tutela.

Bajo ese principio, el hecho superado se debe entender en el sentido obvio de las palabras que componen la expresión, es decir, dentro del contexto de si se produjo la satisfacción o no de lo solicitado en la tutela. Sí, por ejemplo, lo pretendido en la tutela era una orden de actuar o dejar de hacerlo, y previamente a la sentencia de tutela, sucede lo requerido, es claro que se está frente a un hecho superado porque simplemente desaparece la vulneración o amenaza a los derechos fundamentales.

A su vez, el daño consumado ha sido entendido por este Tribunal como una circunstancia donde se afecta de manera definitiva los derechos de los ciudadanos antes de que el juez de tutela logre pronunciarse sobre la petición de amparo (por ejemplo, la muerte del accionante). Así, a diferencia del hecho superado, la Corte ha reconocido que en estos casos se impone la necesidad de pronunciarse de fondo por la posibilidad de establecer correctivos y prever futuras violaciones a los derechos fundamentales de las personas.

16. Por su parte, según la sentencia citada, la carencia actual de objeto se ha fundamentado en la existencia de un daño consumado y/o de un hecho superado. En ese sentido, en términos generales, se puede entender entonces que la carencia actual de objeto es la consecuencia jurídica del hecho superado o el daño consumado y deberá ser el juez de tutela entonces, el que determina, en cada caso concreto, si se deben tomar o no algunas medidas de reparación conducentes a restaurar en parte el perjuicio ocasionado.

Hechas estas aclaraciones, pasa la Sala entonces a evaluar el caso concreto y a presentar una solución constitucional a la controversia planteada en los términos del problema jurídico descrito con anterioridad, aplicando las consideraciones

jurídicas que se acaban de desarrollar.

Análisis del caso concreto 17. Para empezar, la Sala quiere recordar los hechos principales del caso. La ciudadana Sandra Patricia Quiñonez Campo presentó una acción de tutela contra la empresa INCOPAV S.A., Saludcoops E.P.S. y el Ministerio de Salud y Protección Social por considerar que las actuaciones de estas entidades vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, a la seguridad social y a la salud y al mínimo vital.

Particularmente, la peticionaria sostiene que las vulneraciones se generaron por la decisión de la empresa INCOPAV S.A. de terminar su contrato de trabajo por el hecho de encontrarse en estado de embarazo y de no reconocer la imposibilidad de trasladarse de manera inmediata a Bogotá por su estado de debilidad manifiesta y ser madre cabeza de familia de cinco hijos.

En vista de esto, entonces, para un análisis comprensivo y apropiado del caso, la Sala comenzará por evaluar si la acción de tutela es procedente en el presente caso.

Posteriormente, definirá si opera la figura procesal del hecho superado teniendo en cuenta la existencia de un proceso de despido por justa causa. Finalmente, como conclusión, determinará si se atentó o no contra los derechos fundamentales de la accionante a partir de lo probado en el proceso y frente al procedimiento de despido por un supuesto abandono del cargo que su empleador inició contra ella.

Procedencia de la acción de tutela en el presente caso 18. Para determinar si la acción de tutela es procedente en el presente caso la Sala acudirá a las reglas de procedencia del amparo en casos contra personas de derecho privado y por controversias laborales. Vale la pena recordar entonces que, frente a los primeros, la Corte ha dicho que la tutela procede si coexiste una subordinación o indefensión entre el accionante y este tipo de organizaciones. Así, de las pruebas aportadas en el proceso es claro que existe una relación laboral entre la señora Quiñonez Campo y la empresa INCOPAV S.A. lo que es más que suficiente para determinar que existe una relación de subordinación que podría ser revisada por la vía de la tutela.

Ahora bien, esta realidad procesal no es suficiente para que la Sala admita que el amparo es procedente. Esto se debe a que, como se explicó en las consideraciones previas, las controversias laborales por regla general deben ser dirimidas por la justicia ordinaria. Sin embargo, hay una excepción que se configura cuando: i) se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición física, mental o económica o; ii) el accionante es un sujeto de especial protección constitucional que goza de estabilidad laboral reforzada.

19. Con todo, como quedó claro en los hechos, la tutela se refiere a los derechos de una mujer madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Esto hace evidente, siguiendo los lineamientos de las consideraciones jurídicas desarrolladas, que la accionante es sujeto de especial protección constitucional por gozar de estabilidad laboral reforzada y por encontrarse en un estado de debilidad manifiesta por su situación familiar y por los riesgos asociados a su embarazo.

Por esta razón, la Sala considera que las decisiones de instancia realizaron un juicio incompleto sobre la procedibilidad de la acción de tutela en el presente caso. Si bien el juez de segunda instancia exhortó a la accionada para que garantizara el traslado a Bogotá de la peticionaria y su núcleo familiar en caso de que no fuera posible mantener su puesto de trabajo en Barrancabermeja, los funcionarios judiciales omitieron el hecho de que la accionante goza de estabilidad laboral reforzada y que su situación era de debilidad manifiesta.

Además, el hecho de que tuviera una relación laboral con la entidad accionada claramente la pone en un estado de subordinación que permite concluir razonablemente que el amparo constitucional es adecuado para identificar si existe o no una vulneración a sus derechos fundamentales.

Igualmente, no es desacertado concluir que al desconocer los antecedentes que han llevado a la señora Quiñonez Campo a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra actualmente, y de prosperar el proceso de despido por justa causa, se le estaría causando a la demandante un perjuicio irremediable que en la medida en que no podría gozar de las indemnizaciones de ley que aseguran, de cierta manera, el goce efectivo de su derecho a la maternidad segura.

Existencia del hecho superado y despido por justa causa 20. El juez de primera instancia, para negar las pretensiones de la señora Quiñonez Campo, aplicó la figura del hecho superado al considerar que la empresa no desvinculó a la accionante de su trabajo sino que, respetando su fuero de estabilidad laboral reforzada, le ordenó reubicarse en la ciudad de Bogotá. Si bien la Sala comparte el criterio de que la empresa, a pesar de haber iniciado un trámite de terminación de contrato, corrigió oportunamente su decisión y preservó la vinculación de la actora, también es cierto que paralelamente inició un proceso de despido por justa causa.

La Sala quiere advertir que este proceso se inició por el supuesto abandono del cargo de la actora por no comparecer en las instalaciones de la empresa en Bogotá a los dos días siguientes de la notificación de traslado. Al respecto, encuentra la Corte que la empresa no reparó en tres hechos notorios que explican la actuación de la señora Quiñonez Campo y que desvirtúan el cumplimiento de sus obligaciones legales. En primera medida, la actora es una madre cabeza de familia con cinco hijos, por lo que no resulta proporcionado solicitar que se desplace a otra ciudad de manera abrupta y espontánea en un término perentorio de dos días y con una ayuda económica insuficiente. Por otra parte, la actora le comunicó a la empresa esta situación de manera oportuna sin que ésta se pronunciara puntualmente sobre la necesidad de garantizar que todo el núcleo familiar de la señora Quiñonez Campo fuera trasladado a la sede administrativa de la empresa. En tercer lugar, los jueces no repararon en el hecho de que la accionante no fue escuchada en descargos ante la empresa y que ésta procedió a iniciar rápidamente el procedimiento por despido con justa causa, cometiendo, a juicio de este Tribunal, un acto de discriminación que se infiere de toda una serie de medidas que, en conjunto, han intentado separar a la peticionaria de sus labores en razón de su estado de embarazo. Si bien es claro que la accionante fue citada en dos ocasiones para realizar este procedimiento, también lo es que la citación era imposible de cumplir pues la diligencia se iba a realizar en Bogotá mientras que la actora se encontraba en la ciudad de Barrancabermeja sin posibilidad de trasladarse por las condiciones ya señaladas.

En conclusión, la terminación inicial del contrato, la notificación abrupta de la orden de traslado y el procedimiento de despido con justa causa desconocieron las garantías procesales del debido proceso, la prohibición de discriminación y la circunstancia de debilidad manifiesta de la trabajadora. Todo esto hace que las conductas desplegadas por INCOPAV S.A. tengan el potencial de vulnerar la estabilidad laboral reforzada de la actora y su derecho a gozar de una maternidad segura y tranquila.

Conclusión 21. Aunque la Sala reconoce que en últimas, la entidad accionada no desvinculó a la actora y admite que actualmente está cumpliendo con todas sus obligaciones laborales (incluida la reubicación laboral y el reconocimiento de la licencia de maternidad), reprocha el inicio del proceso de despido por justa causa al considerar que es un recurso desproporcionado e innecesario a la luz de las circunstancias especiales de la peticionaria como mujer embarazada y como madre cabeza de familia. Es importante aclarar que esto tampoco implica que la Corte desconozca el derecho que le asiste a la entidad accionada a utilizar los recursos de ley, pero si considera que a pesar de los pagos que hasta el momento se han hecho en beneficio de la señora Quiñonez Campo, subsiste una amenaza a su estabilidad laboral reforzada.

En ese sentido, la Sala procederá a ordenar como medida de protección en favor de la demandante que INCOPAV S.A. cancele los salarios correspondientes a los días en que la actora no se presentó a trabajar debido a su comprobado estado de debilidad manifiesta según las pruebas aportadas al proceso. Igualmente, acudiendo a la capacidad que tienen los jueces de tutela para determinar el alcance de la protección a la estabilidad laboral reforzada por maternidad en los

términos explicados en la parte motiva de esta providencia, ordenará que el vínculo laboral de la empresa se mantenga mientras no exista una autorización del inspector de trabajo que señale lo contrario o el tiempo del contrato expire. Igualmente, se enviará una copia de la presente providencia al Inspector de Trabajo que estudia la solicitud de despido por justa causa para que conozca las determinaciones de la Corte y pueda tenerlas eventualmente en cuenta en el análisis que debe realizar para resolver dicha petición. Esta medida busca encontrar un justo equilibrio entre la necesidad de proteger el goce efectivo del derecho a la maternidad de la actora y la libertad que tiene la empresa de presentar los recursos legales a los que tiene derecho para desvincular, cuando lo considere justo, a sus empleados.

Finalmente la Corte no se pronunciará sobre las pretensiones elevadas contra Saludcoop E.P.S. y el Ministerio de Salud y Protección Social ya que realmente la controversia actual se delimita al ámbito de la relación laboral que sostiene la actora con INCOPAV S.A. De igual manera, tampoco se pronunciará sobre la petición de reembolso de los servicios de salud descritos en los hechos del caso y reclamados por la peticionaria toda vez que de las pruebas aportadas y decretadas es claro que la empresa ha realizado todos los aportes correspondientes a su seguridad social por lo que no se acreditó, más allá de la simple afirmación de la señora Quiñonez Campo, que efectivamente le fue negado el acceso a los procedimientos de evaluación y diagnóstico prenatal.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución.

RESUELVE Primero.- REVOCAR por las razones expuestas en la presente providencia, las sentencias proferidas el 20 de agosto de 2014 por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Barrancabermeja, en primera instancia, y el 26 de septiembre del 2014, por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito de Bucaramanga, en segunda instancia, dentro del proceso de tutela promovido por la señora Sandra Milena Quiñonez Campo contra las empresas INCOPAV S.A., Saludcoop E.P.S. y el Ministerio de Salud y Protección Social.

Segundo.- ORDENAR a la empresa INCOPAV S.A. [54] que reconozca el pago de los salarios correspondientes a los días, entre los meses de agosto y septiembre de 2014, en que la peticionaria no se presentó a trabajar, debido a su estado de debilidad manifiesta.

Tercero.- ORDENAR a la empresa INCOPAV S.A. que tras la terminación de la licencia de maternidad de la señora Sandra Milena Quiñonez Campo se abstenga de terminar su vinculación laboral sin que exista la debida autorización del inspector de trabajo o antes de que el nuevo contrato de trabajo vigente expire.

Cuarto.- Por Secretaría General ENVIAR una copia de la presente providencia a la INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL MUNICIPIO BARRANCABERMEJA [55] para que, conforme a sus competencias, tenga en cuenta las presentes consideraciones en el análisis que debe realizar en razón de la solicitud de despedido por justa causa que conoce contra la señora Sandra Milena Quiñonez Campo.

Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ANDRÉS MUTIS VANEGAS Secretario General (E) [1] Copia simple del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre la accionante y la accionada (folios 39-44; cuaderno de primera instancia.

[2] En el memorial de impugnación la accionante amplió los hechos de la tutela. Frente a este punto en particular manifestó que “el día 23 de julio del 2014 que tenía que ser valorada por médico general por el motivo de mi embarazo (sic) donde me dirigí a la empresa SALUDCOOP para que me valorara me lleve la sorpresa de que al empresa icopav (sic) no me seguía pagando los servicios médicos, les mostré el formulario único de inscripción de afiliados y novedades y me manifiesta la funcionaria que ese documento ni siquiera tiene el sello, ni el recibido de afiliación de ninguno de los

funcionarios de saludcoop, por tal motivo tuve que pagar medico independiente para poder ser valorada por médico general y realizarme la ecografía enviada por el mismo (sic)" ;

Folio 4; cuaderno de segunda instancia. [3] Copia simple del resultados de la ecografía practicada por el Doctor Juan Carlos Bernal, identificado con el registro médico número 54.0341.03 (folio 16; cuaderno de primera instancia).

[4] Reporte de recomendaciones obstétricas (folios 35; cuaderno de segunda instancia). [5] Carta de notificación de estado de embarazo (folio 14; cuaderno de primera instancia):

[6] Acta de terminación de contrato laboral de mutuo acuerdo (folio 18; cuaderno de primera instancia). [7] Memorial de respuesta de INCOPAV S.A. (folios 29-30; cuaderno de primera instancia).

[8] Memorando de traslado de INCOPAV S.A. (folio 27; cuaderno de segunda instancia). [9] Escrito de la actora solicitando mejores condiciones de traslado (folio 29; cuaderno de segunda instancia).

[10] Citación a diligencia de descargos (folio 56; cuaderno de primera instancia). [11] Op. Cit. Memorial de respuesta de INCOPAV S.A. (folios 29-30; cuaderno de primera instancia) y solicitud de despido por justa causa (folios 105-114; cuaderno auxiliar).

[12] Op. Cit. Memorial de respuesta de INCOPAV S.A. (folio 27; cuaderno de primera instancia). [13] Certificado de aportes expedido por Aportes en Línea (folios 45-46; cuaderno de primera instancia).

[14] Op. Cit. Memorial de respuesta de INCOPAV S.A. (folio 30; cuaderno de primera instancia). [15] Copia simple de la consignación realizada en favor de la actora (folio 52; cuaderno de primera instancia).

[16] Op. CIt. Memorial de respuesta de INCOPAV S.A. (folio 29; cuaderno de primera instancia): [17] Memorial de impugnación (folios 79-115; cuaderno de primera instancia).

[18] La accionante fue notificada personalmente de la decisión de primera instancia el día 20 de agosto de 2014 (folio 74; cuaderno de primera instancia).

[19] En las consideraciones la Sala no evaluará esta sentencia dentro de los precedentes a aplicar pues se trata de un caso que se refiere a la protección a la estabilidad laboral reforzada por maternidad en contratos a término fijo suscritos con empresas de servicios temporales, circunstancia que lo diferencia del presente caso.

[20] Código General del Proceso. Artículo 170. Decreto y práctica de pruebas de oficio. El juez deberá decretar pruebas de oficio, en las oportunidades probatorias del proceso y de los incidentes y antes de fallar, cuando sean necesarias para esclarecer los hechos objeto de la controversia. Las pruebas decretadas de oficio estarán sujetas a la contradicción de las partes.

[21] Artículo 57. Pruebas en revisión de Tutelas. Con miras a la protección inmediata y efectiva del derecho fundamental vulnerado y para allegar al proceso de revisión de tutela elementos de juicio relevantes, el Magistrado sustanciador, si lo considera conveniente, decretará pruebas. En este evento, la Sala respectiva podrá ordenar que se suspendan los términos del proceso, cuando ello fuere necesario.

[22] Certificado de aporte al sistema de general de seguridad social de Sandra Milena Quiñonez Campo. Disponible en: https://www.aportesenlinea.com (consultado el 02.04.2015); Folios 15-17; cuaderno auxiliar.

[23] Folio 18; cuaderno auxiliar. [24] Comprobantes de pago de nómina (folios 34-72; cuaderno auxiliar). [25] Dentro de los anexos a la respuesta, la empresa adjunta una copia de la solicitud autorización para despedir a la accionante con justa causa que elevó ante el Ministerio de Trabajo. El proceso, sin embargo, sigue en trámite y no ha habido una decisión administrativa de fondo.

[26] Memorial de pruebas de INCOPAV S.A. (folio 23-24; cuaderno auxiliar). [27] Ibídem (folio 74; cuaderno auxiliar). [28] Ibídem (folio 25; cuaderno auxiliar).

[29] Según la Cartilla de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo existen cinco clases de riesgos. El menos se identifica con el numeral romano I y las actividades de máximo riesgo con el numeral romano V. (Cartilla de Riesgos Laborales. Ministerio de Trabajo.

Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html (consultado el 13.04.2015).

[30] Op. Cit. Memorial INCOPAV S.A. (folio 26; cuaderno auxiliar). [31] Op. Cit. Memorial INCOPAV S.A. (folio 29; cuaderno auxiliar). [32] Constitución Política.

Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

[33] Corte Constitucional. Sentencia T-632 de 2007. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto. [34] Corte Constitucional. Sentencia T-290 de 1993. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

[35] Corte Constitucional. Sentencia T-127 de 1997. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz. [36] Este precedente ha sido ratificado por la Corte en fallos más recientes como las sentencias T-176A de 2014; T-634 de 2013; T-088 de 2012 y; T-655 de 2011;

[37] Corte Constitucional. Sentencia SU-667 de 1998. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo. [38] Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2014. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

[39] Constitución Política. Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entones estuviese desempleada o desamparada. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

[40] Ver, entras otras, sentencias T-221 de 2007; T-159 de 2008 y; T-088 de 2010. [41] Constitución Política. Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religación, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real, efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

[42] El fuero de maternidad también se deriva de varias normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En particular, vale la pena desacatar el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los artículos 20 y

24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, los artículos 2 y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, los artículos 4 y 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer y el artículo 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

[43] Ver, entras otras, sentencias T-179 de 1993 y; T-694 de 1996. [44] Corte Constitucional. Sentencia SU-070 de 2013. Magistrado Ponente: Alexei Julio Estrada.

[45] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 239. Prohibición de despedir. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

[46] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62.A. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (por parte del empleador): (…) 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador; 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

[47] También es oportuno señalar que el artículo 26 de la Ley 316 de 1997 establece que los empleados que gocen de fuero de estabilidad laboral reforzada solo podrán ser retirados de sus empleos previa autorización del inspector de trabajo competente.

[48] Corte Constitucional. Sentencia C-299 de 1998. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz. [49] Esta regla jurisprudencial ha sido ratificado por precedentes más recientes como, por ejemplo, la sentencia C-071 de 2010.

[50] Corte Constitucional. Sentencia T-546 de 2000. Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa. [51] Corte Constitucional. Sentencia T-075A de 2011. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[52] Corte Constitucional. Sentencia T-225 de 2012. Magistrado Ponente: Huberto Sierra Porto. [53] Corte Constitucional. Sentencia SU-540 de 2007. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis.

[54] Dirección de notificación: Carrera 49B #106-39, Bogotá D.C. [55] Dirección de notificación: Calle 59 #27-35, Barrio Galán, Barrancabermeja.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 6 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.