COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/375/00

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/375/00 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2000-03-30 |
| **Sala** | Sala Laboral |
| **Magistrado ponente** | Dr VLADIMIRO |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- /Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Contrato A Termino Fijo
- /Principio De Estabilidad En El Empleo En Contrato De Trabajo A Termino Fijo
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado. Debido a esto, la terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral que vincula a una mujer en estado de gravidez, puede dar lugar

## Texto completo

T-375-00 Sentencia T-375/00 Sentencia T-375/00 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -No discriminación /ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección del mínimo vital de la madre y del nasciturus La mujer embarazada posee el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado. Debido a esto, la terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral que vincula a una mujer en estado de gravidez, puede dar lugar a la protección de sus derechos fundamentales vía el amparo de tutela, siempre y cuando las razones del despido obedezcan a un acto de discriminación en su contra. Para estos casos, el amparo de tutela posee una naturaleza eminentemente transitoria que busca evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ocasionado por la inminente amenaza del mínimo vital de la madre y del nasciturus. Así las cosas, en el caso de mujeres en periodo de gestación que deriven el sustento diario de su trabajo, la viabilidad del mecanismo de tutela se erige como una excepción a la regla general que, en principio, impide la procedencia de la acción de amparo para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse La jurisprudencia constitucional ha definido una

serie de criterios según los cuales se torna procedente el amparo de tutela, como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas. Tales criterios, que deben corresponder a los elementos constitutivos de la situación fáctica de cada caso examinado por el juez de tutela, son los siguientes: a) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo); b) Que a la fecha del despido el empleador conozca o deba conocer la existencia del estado de gravidez, por haber notificado la trabajadora su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley; c) Que el despido sea consecuencia del embarazo y, por ende, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. d) 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; e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o de la criatura que está por nacer.

CONTRATO A TERMINO FIJO -Temporalidad /PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO -Aplicación MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Protección ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Hecho notorio ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Conocimiento por empleador de estado de gravidez con anterioridad al vencimiento del contrato MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -No renovación de contrato por insolvencia de empresa MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Renovación si persisten causas y materia del trabajo previo conocimiento de estado por empleador Referencia:

expedientes T-253.981, T-255.210 y T-259.934 (acumulados). Peticionarios: Afzay Collazos Dávila, Yolanda Alvarez Guaraca y Adriana Gutiérrez Tovar Procedencia:

Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral Juzgado 17 Penal del Circuito de Santafé de Bogotá Juzgado 8º Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA Santafé de Bogotá, D.C., treinta (30) de marzo de dos mil (2000). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Vladimiro Naranjo Mesa -Presidente de la Sala-, Alvaro Tafur Galvis y Antonio Barrera Carbonell, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA en los procesos de tutela radicados bajo los números T-253.981, T-255.210 y T-259.934, adelantados en su orden por las ciudadanas Afzay Collazos Dávila, Yolanda Alvarez Guaraca y Adriana Gutiérrez Tovar, en contra del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle, Incubacol y Proleche S.A., respectivamente.

I. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Décima de Selección la Corte Constitucional, mediante Auto del 21 de octubre de 1999, decidió escoger para revisión los expedientes T-253.981 y T-255.210, ordenando la acumulación entre sí por presentar unidad de materia. Con este mismo criterio, la Sala Once de Selección de la misma corporación, mediante Auto del 5 de noviembre de 1999, dispuso la revisión del expediente T-259.934, acumulándolo a los anteriores. Por reparto, correspondió revisar las acciones de tutela acumuladas a la Sala Octava de Revisión, presidida por el suscrito magistrado.

1. Solicitud Las accionantes solicitan la protección de sus derechos fundamentales a la vida, igualdad, trabajo, salud, seguridad social, dignidad y especial protección a la mujer embarazada, presuntamente vulnerados por las entidades demandadas. Los hechos que fundamentan las demandas son los siguientes:

2. Hechos, Pretensiones y Decisiones Judiciales 2.1. T-253.981 i. Relata la señora Afzay Collazos que durante 1998 prestó servicios profesionales como sicóloga al Centro de Diagnóstico Automotor del Valle. Posteriormente, celebró con dicha entidad un contrato laboral a término fijo de tres (3) meses, a desarrollarse entre el primero (1º) de enero y el 31 de

marzo de 1999. Al iniciarse esta última relación laboral, la demandante afirma haber notificado al empleador su estado de gravidez, iniciado durante la relación de prestación de servicios profesionales a la que inicialmente hizo referencia.

ii. El 15 de febrero de 1999, estando en ejecución el contrato de trabajo, el empleador le comunicó por escrito que dicho contrato llegaría a su fin el próximo 31 de marzo, decisión para la cual - según la demandante - era necesaria la obtención de la correspondiente autorización de la Oficina Regional del Trabajo.

iii. A juicio de la actora, la terminación de la relación laboral ha dificultado enormemente la satisfacción de las necesidades primarias de su hijo, razón por la cual solicitó el amparo de tutela sobre sus derechos a la igualdad y trabajo, así como sobre el derecho a la vida del menor Daniel Girón Collazos, nacido el 17 de mayo de 1999. Como consecuencia de lo anterior, solicita que se ordene su reintegro a la entidad accionada.

iv. Al resolver sobre la presente acción, el Juzgado 4º Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia del 16 de julio de 1999, decidió negar la pretensión invocada, por considerar que la omisión de la actora en aportar las pruebas que acreditaran tanto su vinculación laboral a la entidad demandada como la ocurrencia de los demás hechos que se le imputan la empresa, impedía un pronunciamiento a su favor. En el mismo sentido se pronunció la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, en fallo del 1º de septiembre de 1999 que resolvió el recurso de apelación presentado por la actora y confirmó el fallo del a quo .

2.2. T-255.210 i. En el caso de la señora Yolanda Alvarez Guaraca, esta afirma haber iniciado relación laboral con la Empresa Colombiana de Incubación S.A (Incubacol), mediante contrato a término fijo de seis (6) meses, suscrito el 24 de julio de 1997, el cual fue sucesivamente prorrogado durante dos años por términos iguales.

ii. En junio de 1999, Incubacol comunicó a la accionante su decisión de no prorrogar el contrato laboral más allá del 23 de julio de 1999. Para entonces, la demandante contaba con ocho (8) meses de embarazo, lo cual había sido oportunamente comunicado a su empleadora.

iii. Para la demandante, la actitud asumida por la empresa desconoce sus derechos al trabajo, seguridad social, dignidad e igualdad entre los sexos, razón por la cual promovió la presente acción de tutela para que se ordene su reintegro. La actora manifiesta, así mismo, que no se encuentra en condiciones de sufragar los gastos de embarazo y maternidad, ya que la fuente de ingreso proveniente de su actividad laboral, constituía su único medio de sustento.

iv. Notificados de la acción promovida por la actora, los apoderados de Incubacol manifestaron que la no prórroga del contrato laboral suscrito con la demandante, no equivale a su terminación unilateral y sin justa causa, toda vez que la terminación contractual se dio en virtud del vencimiento del término pactado por las partes. Sostienen igualmente, que la demandante no fue objeto de discriminación alguna, en razón a su estado o condición, pues la reducción sustancial del personal en la planta de incubación donde aquella laboraba, obedeció a la difícil situación financiera de la empresa, lo cual hace desaparecer la causa y materia del contrato suscrito. Finalmente, anotan que la seguridad social de la actora está garantizada, toda vez que durante el desarrollo del vínculo laboral, Incubacol cumplió con todos los aportes que por ley le correspondía efectuar.

v. Por su parte, el Juzgado 67 Penal Municipal de Santafé de Bogotá, mediante sentencia del 23 de julio de 1999, concedió el amparo de tutela solicitado por la actora, ordenando su reintegro al la empresa accionada, e imponiéndole a ésta la prórroga del contrato por el término de un año. Consideró este despacho judicial que “el sólo vencimiento del término no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, que únicamente se logra si se garantiza, de una parte la efectividad del principio de estabilidad en cuanto a expectativa cierta y fundada del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización de principio, también consagrado en el artículo 53 de la Constitución, que señala la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la relación laboral.” vi.

Interpuesto el recurso de apelación contra la decisión anterior, el Juzgado 17 Penal del Circuito de Santafé de Bogotá, en sentencia del 7 de septiembre de 1999, decidió revocar integramente la decisión del a quo, pues, a su entender, para la protección vía tutela de los derechos de la actora, es necesario el cumplimiento de todos los presupuestos jurisprudenciales establecidos para el caso. Así, sostuvo que ante la inexistencia de la causa y materia del trabajo para el cual fue contratada la accionante - en razón a las dificultades económicas de la empresa -, no es procedente el amparo de tutela como mecanismo transitorio, debiendo acudir en su defecto a la justicia laboral ordinaria.

2.3. T-259.934 i. En este caso, la demandante Adriana Gutiérrez Tovar, sostiene haber iniciado relación laboral con la empresa Proleche S.A., mediante contrato a término fijo de seis (6) meses suscrito el 28 de agosto de 1997 y prorrogado sucesivamente hasta el 27 de agosto de 1999.

ii. Afirma la accionante que, en desarrollo de esta relación laboral, notificó a su empleador que se encontraba en estado de gravidez. Sostiene que al poco tiempo fue trasladada por su empleador a un trabajo de categoría inferior al que venía realizando, desmejorando las condiciones laborales inicialmente pactadas.

Posteriormente, el 29 de junio de 1999, la actora recibió carta de la empresa accionada mediante la cual se le notificaba sobre el fin de su contrato el 27 de agosto de 1999.

iii. La señora Gutiérrez Tovar acudió a la jurisdicción de tutela solicitando que se ordene su reintegro, en atención a la irregular terminación de la relación laboral que dispuso la empresa Proleche S.A., y que a su juicio se motivó en el estado de embarazo en que se encontraba. Considera que, además de vulnerarse su derecho fundamental a la protección especial a la maternidad, se encuentra en estado de indefensión frente a la entidad accionada, pues es madre soltera que depende exclusivamente del salario que devenga. Agrega que la empresa demandada le adeuda, hasta el momento de interponer la acción, los días de salario trabajados desde el 16 al 27 de agosto de 1999 y las prestaciones sociales correspondientes.

iv. Una vez notificado de la demanda, el apoderado de Proleche S.A. señaló al juzgado de conocimiento que la terminación del contrato fue consecuencia del vencimiento del término previsto contractualmente entre las partes y que, por ende, de ningún modo obedece a la situación particular de la actora. Agrega que los aportes que le correspondía efectuar a la empresa en relación con la seguridad social de la demandante, fueron efectivamente realizados.

v. El Juzgado 8º Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, a quien correspondió por reparto conocer de la presente acción, decidió, mediante sentencia del 27 de septiembre de 1999, rechazar por improcedente la solicitud de amparo impetrada, indicando que “el hecho de encontrarse en estado de embarazo no puede modificar las condiciones pactadas en un acuerdo de voluntades” y que, por ende, el término pactado por las partes al suscribir el contrato laboral no puede modificarse por vía de la acción de tutela. Finalmente, sostuvo que la tutela no es el medio idóneo para solicitar el pago de las prestaciones laborales adeudadas, correspondiéndole tal competencia a la jurisdicción ordinaria.

II. CONSIDERACIONES DE LA SALA 1. Competencia Esta Sala de la Corte Constitucional es competente para conocer de la revisión de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 inciso 2º y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del decreto 2591 de 1991. Además, se procede a la revisión en virtud de la selección practicada por la Sala correspondiente y del reparto verificado en la forma establecida por el reglamento de la Corporación.

2. Antecedentes jurisprudenciales Con base en los hechos expuestos anteriormente, considera la Sala necesario proceder a analizar la jurisprudencia constitucional relacionada con: i) el concepto de estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo; y ii) la terminación del contrato a término fijo debido a la expiración del plazo pactado.

2.1. La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada El tema de la protección especial que asiste a las mujeres en estado de embarazo, ha sido analizado reiteradamente por la Corte Constitucional. De hecho, la estabilidad laboral reforzada de la cual gozan las mujeres en estado de gravidez o en periodo de lactancia, es consecuencia de la protección especial que la Constitución Política le ha querido reconocer al derecho al trabajo y, particularmente a la mujer que se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta, como es el caso del embarazo.

Sobre las razones sociales que sustentan tal protección ha dicho la Corte: "…la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas" (negrilla fuera de texto) [1] .

De lo anterior se deduce que la mujer embarazada posee el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado. Debido a esto, la terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral que vincula a una mujer en estado de gravidez, puede dar lugar a la protección de sus derechos fundamentales vía el amparo de tutela, siempre y cuando las razones del despido obedezcan a un acto de discriminación en su contra.

Para estos casos, el amparo de tutela posee una naturaleza eminentemente transitoria que busca evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ocasionado por la inminente amenaza del mínimo vital de la madre y del nasciturus . Así las cosas, en el caso de mujeres en periodo de gestación que deriven el sustento diario de su trabajo, la viabilidad del mecanismo de tutela se erige como una excepción a la regla general que, en principio, impide la procedencia de la acción de amparo para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido [2] .

En concordancia con lo anteriormente expuesto, la jurisprudencia constitucional ha definido una serie de criterios según los cuales se torna procedente el amparo de tutela, como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas. Tales criterios, que deben corresponder a los elementos constitutivos de la situación fáctica de cada caso examinado por el juez de tutela, son los siguientes de acuerdo con lo señalado en la Sentencia T-736 de 1999:

a) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo);

b) Que a la fecha del despido el empleador conozca o deba conocer la existencia del estado de gravidez, por haber notificado la trabajadora su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;

c) Que el despido sea consecuencia del embarazo y, por ende, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

d) 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;

e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o de la criatura que está por nacer. 2.2. La terminación del contrato a término fijo con fundamento en la expiración del plazo convenido La institución del contrato a término fijo, consagrada por la legislación nacional en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990), supone una relación laboral cuyo plazo ha sido previamente definido por las partes, estableciendo una fecha cierta para el vencimiento de la misma. De este modo, nos encontramos frente de una vinculación laboral transitoria cuya protección legal está circunscrita, en principio, a su misma temporalidad.

Sin embargo, en concordancia con los principios fundamentales que gobiernan la actividad laboral en nuestra normatividad, no basta con el simple vencimiento del plazo estipulado para que la relación laboral pueda darse por

terminada ante su falta de renovación por voluntad las partes o de una ellas. De hecho, las normas rectoras del ordenamiento jurídico impiden que la decisión de desvincular a una persona de su trabajo quede a la absoluta discreción del empleador. La Corte ha sido clara a este respecto, al indicar que el principio de estabilidad en el empleo - consagrado en el artículo 53 de nuestra Constitución Política - es aplicable a las relaciones laborales surgidas de contratos a término fijo, toda vez que tal principio implica una “expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato"

[3] . En este mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha establecido que: "el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral."

[4] Haciendo alusión específica al caso de las mujeres embarazadas vinculadas mediante contrato a término fijo, la Sentencia T-426 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) fue enfática en concluir que:

“el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones , “ a éste se le deberá garantizar su renovación” [5] . Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.” En fin, es claro que la jurisprudencia reconoce la protección especial que merecen los derechos laborales de una mujer en estado de gravidez, vinculada mediante un contrato a término fijo, y que su protección puede hacerse efectiva a través de la acción de tutela. Basta con que el juez de tutela verifique la ocurrencia de los supuestos a que hacen referencia los criterios jurisprudenciales anotados anteriormente, para que la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo pueda ampararse a través del mecanismo extraordinario.

2.3. Análisis de los casos concretos De las pruebas que reposan en los expedientes que aquí se estudian, es evidente que existen diferencias entre cada uno de los casos bajo examen. De hecho, los criterios jurisprudenciales definidos anteriormente no se predican de igual modo frente a cada una de las accionantes. Esta situación amerita que se confronten los casos particulares con los criterios jurisprudenciales enunciados.

a) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad En el caso de las tres demandantes, está probado que su desvinculación laboral ocurrió mientras éstas se encontraban en periodo de gestación.

Así, tratándose de Afzay Collazos Dávila (T-253.981) su embarazo, que se verifica con el registro civil de nacimiento de su hijo Daniel Girón Collazos (a folio 43), se inició durante el contrato de servicios profesionales suscrito con la entidad accionada, y, posteriormente, se desarrolló durante en cumplimiento del contrato laboral convenido con la misma entidad entre el 1º de enero y el 31 de marzo de 1999, el cual no fue renovado (a folio 11 del tercer cuaderno).

Frente a Yolanda Alvarez Guaraca (T-255.210), ésta suscribió contrato de trabajo a término fijo por seis meses el 24 de julio de 1997, contrato que fue periódicamente renovado por el mismo lapso durante los dos años siguientes y hasta julio 23 de 1999, cuando la accionante contaba con ocho meses de embarazo (a folio 50).

Finalmente, respecto de Adriana Gutiérrez Tovar (T-259.934), la misma se vinculó laboralmente a la entidad demandada el 27 de agosto de 1997, mediante contrato a término fijo de seis meses, prorrogado sucesivamente hasta el 27 de agosto de 1999, cuando promediaba la mitad del periodo de embarazo (a folios 9, 10 y 11).

b) Que a la fecha del despido el empleador conozca o deba conocer la existencia del estado de gravidez. Respecto de Afzay Collazos Dávila, a pesar de que la accionante sostuvo haber reportado a su empleador su estado de embarazo y haberle aportado prueba clínica sobre éste, el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle, por solicitud de esta Sala de Revisión, reconoció el vínculo laboral pero negó lo atinente a la notificación del estado de embarazo por parte de la accionante (a folio 10 del tercer cuaderno).

La dificultad que presenta la valoración del acervo probatorio se hace latente al no permitir la contundente dilucidación de los hechos, en razón a la contradicción que enfrenta a las dos versiones. En efecto, aún cuando se verificó la existencia de la relación laboral y el estado de embarazo de la accionante, la notificación del mismo a la empleadora es un acto sobre el cual no coinciden los relatos de las partes.

No obstante este hecho, obra dentro del expediente prueba relativa al conocimiento del estado de embarazo de la actora por parte de su empleador, al momento de notificarle éste la no renovación de su contrato. Ciertamente, habiendo el menor Daniel Girón Collazos nacido el día 17 de mayo de 1999 (copia de registro civil que obra a folio 43), y habiéndose notificado a la accionante sobre la expiración de su contrato laboral el día 15 de febrero de 1999, se deduce que para tal época era notorio el estado de gravidez de la actora y que, en consecuencia, el mismo no podía ser ignorado por el patrono.

Ahora bien, si en gracia de discusión se aceptara que la accionante no notificó al patrono su estado de embarazo, tal hecho no justifica que éste se haya abstenido de renovar el contrato, pues está visto que este fue un hecho posterior al momento en que se hizo evidente el embarazo, lo cual ocurre, según lo ha sostenido la Corte, luego de transcurridos los cinco meses de gestación:

“La hija de la demandante nació el 27 de enero de 1999, lo que indicaría que tenía, al menos para el 20 de septiembre de 1998, 5 meses de embarazo. Si bien es cierto que la actora no informó a la entidad sobre su estado, como lo señala expresamente en tal declaración, también es cierto que en una mujer con cinco o seis meses de embarazo, se han producido los suficientes cambios físicos que convierten tal estado en un hecho notorio.” [6] Así las cosas, aplicando el anterior razonamiento al caso sub judice , podríamos afirmar que la actora igualmente contaba, por lo menos, con 5 meses de embarazo y, por consiguiente, padecía de los cambios físicos suficientes como para que su estado fuere notorio. Debido a tal situación, se considera probado el supuesto fáctico correspondiente al criterio jurisprudencial actualmente estudiado, para el caso de la señora Collazos Dávila.

Obsérvese como el criterio de procedibilidad en referencia, se aplica no sobre la efectiva notificación de su estado de embarazo que al patrono haga la trabajadora, sino frente al real conocimiento que de dicho estado pueda llegar a tener el empleador durante su desarrollo. Ello, por cuanto que el objetivo constitucional de la protección a la mujer embarazada se concentra es en la discriminación de que ésta pueda ser víctima en el campo laboral (arts. 13, 25, 40 y 53 C.P.).

En el caso de las demandantes Yolanda Alvarez Guaraca y Adriana Gutiérrez Tovar, el requisito analizado se cumple a cabalidad, en cuanto que las pruebas recaudadas dan fe de que los respectivos patronos conocieron la existencia del estado de gravidez con anterioridad al vencimiento de los contratos (a folios 50 y 10º respectivamente).

c) Que el despido sea consecuencia del embarazo y, por ende, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

En punto a este requisito, el recaudo probatorio no permite llegar a conclusiones similares respecto de cada uno de los casos planteados, razón por la cual también se analizarán de manera independiente.

Frente al caso de Yolanda Alvarez Guaraca, no obstante el patrono conocer su estado de embarazo, este no se erige como la causa que determinó la no renovación del contrato de trabajo toda vez que, como ha quedado demostrado en el plenario, la misma es consecuencia de la insolvencia de la empresa, lo que, en últimas, la llevó a suprimir las funciones y el cargo desempeñados por la accionante (a folios 11 y siguientes del 2º cuaderno). Puede afirmarse, sin lugar a equívocos, que fue la desafortunada eliminación de las "causas y materia" de trabajo, que inicialmente motivaron la contratación de la accionante, lo que dio al traste con su vinculación laboral, desapareciendo, entonces, cualquier rastro de discriminación. Así lo entendió el Juzgado de segunda instancia, cuyo criterio es compartido por la Sala, cuando sostuvo:

"…si bien Yolanda Alvarez Guaraca cumplió satisfactoriamente con las obligaciones laborales a ella impuestas por la demandada, tal como esta última lo certificó, no puede predicarse que para el momento del vencimiento de su contrato laboral hubieren persistido la causa y materia del trabajo para el que se le vinculó. Y ello se deduce fácilmente si se observa que debido a las condiciones económicas que afrontaba Incubacol S.A., tuvo que reducir personal de la planta de incubación de Fusagasugá de 21 a 9 operarias y luego proceder a cerrarla. Por lo tanto está claro que no puede afirmarse que subsistían las causas que generaron la contratación de la accionante…" En los términos precedentes, la acción de tutela formulada por Yolanda Alvarez Guaraca no puede prosperar, razón por la cual esta Sala de Revisión procederá a confirmar el fallo proferido por el juez de segunda instancia, mediante el cual se revocó la protección ordenada por el a quo y negó la tutela. La Corte, en consecuencia, se abstendrá de continuar analizando, a la luz del caso referido, los criterios jurisprudenciales restantes que, respecto de los otros dos casos, es aún necesario analizar en aras de resolver los problemas presentados.

Contrario a lo sucedido en el caso de Alvarez Guaraca, las situaciones de Collazos Dávila y Gutiérrez Tovar, frente al supuesto estudiado, son totalmente distintas.

En primer lugar, frente al caso de Gutiérrez Tovar, Proleche S.A. alegó el vencimiento del contrato laboral para no proceder a renovarlo (a folio 10); razón que, como se estableció anteriormente, no justifica la terminación del contrato laboral si persisten las causas y materia del trabajo que motivó la contratación de la empleada. Se concluye, pues, que al conocer previamente del estado de embarazo de la actora, sin proceder a renovar su contrato, cuya materia y objeto persisten, Proleche S.A. incurrió en un acto de discriminación en contra de la accionante. Este juicio se encuentra reafirmado por el silencio que la empresa demandada guardó frente a las acusaciones formuladas en la demanda de tutela, respecto de la conducta que aquella asumió - según la actora - al intentar forzar un despido indirecto (a folio 1).

Por otro lado, respecto de Collazos Dávila, el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle no hizo mención relativa a las causas que motivaron la no renovación del contrato de su empleada, a pesar de que la Corte se lo requirió en dos oportunidades (a folios 3 y 9 del 3er.

cuaderno). La entidad se limitó a responder lacónicamente que el contrato laboral de la actora "expirará el próximo 31 de marzo de 1999", desconociendo la jurisprudencia constitucional relativa a la estabilidad laboral de que gozan, inclusive, los empleados vinculados por contrato laboral a término fijo (a folio 11 del 3er. cuaderno).

Así las cosas, si se considera el conocimiento previo que la empresa tenía sobre el estado de gravidez de la accionante (de acuerdo con el análisis realizado en el anterior literal b)) es razonable concluir que las causas y materia del contrato de trabajo no habían desaparecido y que, por ende, era obligación de la entidad renovarlo, so pena de incurrir en un acto discriminatorio. Lo anterior se encuentra reforzado por el hecho que, de conformidad con las pruebas recaudadas, el

mismo empleador resalta el buen desempeño de la demandante en el cumplimiento de sus obligaciones laborales (a folios 15 y 21 del 3er. cuaderno).

Se desprende del análisis efectuado sobre el presente criterio jurisprudencial, que los casos de las demandantes Collazos Dávila y Gutiérrez Tovar, cumplen con los supuestos fácticos necesarios para que aquel se verifique.

d) 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.

De acuerdo con el análisis probatorio de los casos de Afzay Collazos Dávila y de Adriana Gutiérrez Tovar, no se encontró prueba relativa a la autorización expresa del inspector del trabajo para proceder a la desvinculación laboral de las actoras, ni que haya habido manifestación de los patronos sobre el particular. Ante tal situación, la Corte considera probada la ocurrencia del supuesto necesario para el cumplimiento del presente criterio jurisprudencial.

e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o de la criatura que está por nacer. Teniendo en cuenta el estudio efectuado sobre el material probatorio de las tutelas presentadas por Collazos Dávila y Gutiérrez Tovar, esta Sala concluye que la desvinculación laboral de las accionantes amenaza su mínimo vital y/o de sus hijos menores, toda vez que los ingresos salariales que perciben como contraprestación al cumplimiento de sus obligaciones laborales, se constituyen, sin lugar a dudas, en la fuente primordial de su sostenimiento. Esto, por cuanto que, tal y como lo señaló esta Corporación en la Sentencia SU-995 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), “La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida, a la salud, al trabajo, y a la seguridad social; pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador”.

Considerando, además, que las actoras de la referencia no cuentan con otros medios de subsistencia significativos que pudieren suplir a la retribución salarial que percibían, se cumple el supuesto que da lugar a este último criterio jurisprudencial. Más aún, teniendo en cuenta que el proceso de crianza de sus hijos menores conlleva a que los gastos de sostenimiento del grupo familiar se vean incrementados, en razón de las atenciones especiales que éstos requieren para el apropiado desarrollo de sus primeros meses de vida.

Así las cosas, en los dos casos bajo estudio, se cumplen la totalidad de los criterios jurisprudenciales necesarios para la procedencia de la tutela, como mecanismo transitorio de defensa del derecho a la protección especial de la mujer en estado de embarazo. La Corte, entonces, procederá a conceder el amparo de tutela, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia, a las accionantes Afzay Collazos Dávila y Adriana Gutiérrez Tovar.

III. DECISION Por lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero :

CONFIRMAR la decisión del Juzgado 17 Penal del Circuito de Santafé de Bogotá, proferida el 7 de septiembre de 1999, que negó la tutela de los derechos invocados por Yolanda Alvarez Guaraca, por las razones expuestas en las consideraciones de esta Sentencia.

Segundo : REVOCAR los fallos de instancia proferidos por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, el 1º de septiembre de 1999, y por el Juzgado 8º Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., el 27 de septiembre de 1999 y, en su lugar, CONCEDER el amparo transitorio de los derechos de las demandantes Afzay Collazos Dávila y Adriana Gutiérrez Tovar.

Tercero : Como consecuencia de lo dispuesto en el anterior numeral, ORDENAR a las empresas CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE y PROCESADORAS DE LECHE S.A, PROLECHE, que dispongan lo necesario para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, procedan a reintegrar a sus labores, en un cargo de igual o mejor nivel al que venían desarrollando antes de los hechos que dieron lugar a las demandas correspondientes, a las señoras Afzay Collazos Dávila y Adriana Gutiérrez Tovar, respectivamente.

Cuarto : De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991, esta medida surtirá efectos hasta que el juez competente se pronuncie sobre el presente asunto, siempre y cuando las actoras entablen la correspondiente demanda laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes, contados a partir de la fecha de notificación de la presente providencia.

Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado MARTHA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero [2] Sentencia T-736 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[3] Sentencia T-426 de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [4] Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz. [5] Ibídem. [6] Sentencia T-362 de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 21 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.