COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/381/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/381/06
Expediente	—
Fecha	2006-05-22
Sala	Sala Novena
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion De Contrato Laboral Por Renuncia Del Trabajador
- Fraude Procesal

Resumen del caso (según la propia sentencia)

El ordenamiento jurídico contempla distintos modos de terminación de la relación laboral, de cara a la unilateralidad o consensualidad en la situación. Por ello, es indispensable identificar en la actuación de tutela,

Texto completo

T-381-06 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-381/06 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección constitucional especial FUERO DE MATERNIDAD- Necesidad de precisar el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la tutela/ TERMINACION DE CONTRATO LABORAL POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR- Evaluación por el juez El ordenamiento jurídico contempla distintos modos de terminación de la relación laboral, de cara a la unilateralidad o consensualidad en la situación. Por ello, es indispensable identificar en la actuación de tutela, si realmente se está en presencia de un despido o sea la terminación unilateral de la relación laboral por parte del patrono, pues el alcance constitucional de la protección especial al fuero de maternidad, depende de que le sea exigible al empleador la carga de estabilidad laboral, y así, si la terminación ocurre por circunstancia distinta, habría sustracción de materia constitucional en su comportamiento. Cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador. En estas condiciones, se concluye que para que pueda reclamarse el fuero de maternidad, no basta la sola invocación de despido que efectúa la trabajadora, sino que tal modo de terminación de la relación laboral debe estar acreditado en la actuación como elemento sine quanon de la afectación al mismo, lo que a la vez conduce a la viabilidad de la utilización del mecanismo de tutela para hacer efectiva su garantía y cuya procedencia, en un caso concreto, deberá ser evaluada por el juez constitucional conforme a los lineamientos jurisprudenciales que se han citado.

TERMINACION DE CONTRATO LABORAL POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR- Puede ser expreso o tácito/ EMPLEADA DOMESTICA EMBARAZADA- Abandono del trabajo Los actos de voluntad, como lo es la renuncia, no siempre deben ser expresos, sino que también pueden ser tácitos, cuando se reflejan en comportamientos inequívocos

que producen las mismas consecuencias de los abiertamente manifestados; y en consecuencia, se producen los mismos efectos jurídicos, a menos que el ordenamiento jurídico los restrinja indefectiblemente a la expresividad. Bajo esta perspectiva, para la Sala, al estar demostrado que por voluntad y motivaciones propias, fue la accionante la que decidió retirarse de su lugar de trabajo, así como prolongar unilateralmente su ausencia por un excesivo lapso de tiempo, revelan inequívocamente su intención de dar por terminada la relación laboral, es decir de renunciar a la misma. Y frente a tal comportamiento, debe admitirse que hubo aceptación, de la misma forma tácita, de la terminación del contrato por la accionada, cuando contrató a otra persona para ejecutar las labores a cargo de la dimitente.

FRAUDE PROCESAL -Falsedad ideológica de las certificaciones de comparecencia a las diligencias en la inspección de trabajo La Corte no puede pasar por alto la posible falsedad ideológica de las certificaciones de comparecencia y no comparecencia a las diligencias respectivas, expedidas por los funcionarios de la Inspección 8ª de Trabajo, que por ser abiertamente contradictorias, de contera pueden ocasionar un fraude procesal en las actuaciones judiciales correspondientes, motivo por el cuál, este hecho debe ser puesto en conocimiento de las autoridades competentes.

Referencia: expediente T-1300963 Acción de tutela instaurada por Ingrid Yurley Huelgos López, contra, Adriana García Barona. Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., veintidós (22) de mayo de dos mil seis (2006) La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Alfredo Beltrán Sierra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Cincuenta y Ocho Penal municipal de Bogotá y Juzgado treinta y cinco Penal del Circuito de la misma ciudad, en el trámite de la acción de tutela instaurada por Ingrid Yurley Huelgos López, contra, Adriana García Barona.

I. ANTECEDENTES. La señora Ingrid Yurley Huelgos López, interpuso acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar en su contra un perjuicio irremediable a sus derechos fundamentales de protección de la mujer embarazada y los del niño por nacer, a la salud, seguridad social, debido proceso, a la dignidad, al trabajo y a la igualdad, por parte de la accionada, señora Adriana García Barona, a quien prestaba sus servicios como doméstica y la despidió al conocer su estado de embarazo. La acción la fundamenta en los siguientes, 1.- Hechos y Pretensiones.

Manifiesta la demandante que tenía con la accionada un contrato verbal de prestación de servicios domésticos, el cual inició el 3 de noviembre de 2001 y terminó el 22 de abril de 2005, cuando tenía 3 meses de embarazo y 3 días después de que avisara a su patrona de su estado de gravidez.

Afirma, que a través de carta enviada por Servientrega el día 19 de abril de 2005, informó a la señora Adriana García Barona, su patrona, que estaba embarazada y le entregó el examen de laboratorio, pero que ella no le contestó el oficio.

Dice que la accionada, no obstante conocer su estado de gravidez de 3 meses, le terminó el contrato verbal que tenían, sin tener en cuenta el fuero materno y los derechos del nascituro, lo que le motiva a acudir a este mecanismo para proteger sus derechos fundamentales y los del que está por nacer, por su despido injusto.

Asegura que su empleadora no le daba seguridad social ni dotación, y que además, incumplió citaciones al Ministerio de Protección Social los días 23 de mayo, 31 de agosto y 31 de octubre de 2005.

Pide por tanto, se le tutelen la protección constitucional a la mujer en estado de embarazo, los derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, igualdad, trabajo, dignidad, fuero de maternidad, al debido proceso, a la estabilidad reforzada y todos los derechos del que está por nacer, ordenándosele a la accionada, o quien haga sus veces de representante legal, que la reintegre al cargo que venía desempeñando, le responda por la seguridad social y todos los derechos laborales de ley, como pago de pensión, salud y licencia de maternidad.

2.- Actuaciones en la primera instancia. El juzgado 58 Penal Municipal al admitir el trámite de tutela, determina correr traslado de la misma tanto a la accionada como al Ministerio de Protección Social, recibiendo las siguientes contestaciones:

2.1. – Del Ministerio de Protección Social: [1] Manifestando que a los funcionarios de esa entidad no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias atribuidas a los jueces de la República, de conformidad con el artículo 486 del C.S.T., el encargado para ello, en respuesta transcribe apartes de algunas sentencias de la Corte Constitucional sobre la especial protección del estado de embarazo, resaltando los presupuestos por los que se presume que el despido ha sido en razón del estado de gravidez y de las disposiciones legales que prohíben tal despido, para con base en ello concluir, que es criterio de esa Oficina que durante el lapso de tiempo en que hay el fuero de maternidad, ninguna mujer trabajadora podrá ser despedida, a menos que el despido sea autorizado por el Inspector de Trabajo.

2.2.- Respuesta de la accionada [2] .- La señora Adriana García Barona da respuesta a la acción incoada en su contra, oponiéndose a su prosperidad y a los hechos planteados en la misma con los siguientes argumentos:

· Asegura que la accionante nunca fue despedida de su cargo, sino que ella en marzo, presentó renuncia formal al mismo; renuncia sobre la cual habían acordado que se haría efectiva a partir del 30 de abril de 2005, pero que la demandante abandonó su puesto de trabajo el día 27 de marzo, dejándole abandonada su casa y mascota, que además, quedó encerrada y sin alimentación.

· Afirma que de los anteriores hechos tiene como testigos a la persona que logró ingresar a su casa y constatar los desastres que había ocasionado el perro labrador por el abandono, ya que para esa época ella y su familia estaban fuera de la ciudad, persona a la que a partir del día 28 de marzo y hasta el 1º de abril, le pagó por el cuidado del animal; y al entrenador de la mascota, quien en su ausencia fue varias veces a su casa por el perro para el adiestramiento, sin que nadie atendiera los llamados al citófono de la portería ni al teléfono; y además a los porteros del conjunto donde reside, quienes notaron la ausencia de la demandante y expresaron su preocupación por el encierro a que estaba sometida la mascota.

· Sostiene que la accionante sí tenía servicio médico desde el ingreso a su casa, cuando le manifestó que era beneficiaria del servicio médico de su señora madre y no deseaba perder los beneficios que le daba su antigüedad, ante lo que ella se comprometió a pagar todos los gastos médicos que no le cubriera ese servicio y en desarrollo de lo cuál, canceló lo de un tratamiento odontológico que le hicieron en junio de 2004 y el 14 de abril de 2005, cuando ya había abandonado su puesto de trabajo, ante el argumento de que se encontraba delicada de salud y que necesitaba dinero para unos medicamentos, le consignó en la cuenta de una tía $220.000, cumpliendo así su compromiso, y mientras podía comunicarse personalmente con ella para solucionar su situación laboral.

· Dice que la actora siempre contó con la dotación adecuada para su trabajo, circunstancia de la cual pueden dar fe los vigilantes del conjunto residencial, la niñera, el adiestrador, su familia y todas las personas que le frecuentaron durante la permanencia de la mentada en su residencia.

· Asegura haber atendido todas las citaciones que le ha formulado el Ministerio de Protección Social, donde para la primera diligencia el 23 de mayo de 2005, quien no asistió fue la demandante como se le certificó; que para la segunda citación, 29 de julio de 2005, debió solicitar aplazamiento de la diligencia por encontrarse fuera del país en razón a asuntos laborales; que en la tercera, 31 de agosto de 2005, ella concurrió y la demandante no y de ello también tiene certificación de la inspección; y, que para la del 31 de octubre del mismo año, por motivos de salud, fue que no pudo asistir y los cuales acreditó ante el Ministerio el mismo día con la incapacidad médica, para solicitar nueva fecha de diligencia. Dice que es por todos estos inconvenientes que no han podido tener una conciliación directa con la accionante.

· En lo que respecta a esas citaciones, pide que se analice de manera cuidadosa el hecho de que la misma Inspección 8ª de Trabajo que le certificó sus asistencias, certifica luego inasistencias y además, desconoce la incapacidad médica que aportó para solicitar nueva fecha de diligencia, al decir que "la empleadora no compareció ni justificó su inasistencia, razón por la cual no se pudo llevar a cabo diligencia alguna" , argumento falso por el que se le avocó a la presente tutela.

· Afirma la accionada no haber recibido oficio fechado el 19 de abril de 2005, ya que lo que recibió en ese día fue una carta escrita en computador que registraba como nombre del firmante Yerleny y no Yurley, y con una firma que no corresponde a la de la demandante. La carta iba acompañada de una prueba de embarazo. Que como el hecho le extrañó, de inmediato procedió a comunicarse telefónicamente con ella, quien avergonzada le dijo que ella no había firmado ni enviado ninguna carta, que eso lo habían hecho su tía y su compañero, quienes al no estar de acuerdo con su retiro del trabajo, así decidieron hacerlo, por lo que estima que al ser otra persona la que quiere sacar ventaja de la situación, ella debe tener conciliación directa con la demandante.

· Declara no estar en capacidad de reincorporar a la demandante a sus labores, porque ante su abandono y las necesidades familiares, debió contratar a otra persona para ellas, además de que antes del abandono ella ya había renunciado y sostiene que no le corresponde pagar la licencia de maternidad reclamada, porque la accionante renunció voluntariamente y después de acordar la fecha de terminación del contrato abandonó su puesto con anterioridad a que se cumpliera.

Suministra lo que es su versión sobre los hechos, de la siguiente manera: · Acerca del estado de embarazo de la demandante, narra las circunstancias en que ambas se enteraron del mismo, donde ella afirma que fue quien subsidió los exámenes de laboratorio en que se le diagnosticó y dice, que fue una situación que el compañero de la actora no recibió muy bien y por la que terminaron su relación.

· Sobre la renuncia, dice que después en marzo, la accionante le manifestó que el padre del niño se haría cargo de ambos a partir del segundo semestre, por lo que solo podía colaborarle en la casa hasta el 30 de abril de ese año, insistiéndole ella que lo hiciera hasta junio o julio de 2005, lo cual no aceptó porque desde el 1º de mayo se iría a vivir con él, quien además le había dicho que ella no estaba para cuidar perros. Que por eso la fecha acordada de retiro fue el 30 de abril.

· Y en relación con el abandono del puesto, cuenta que con la accionante habían acordado que ella tomaría una semana de descanso a su regreso de vacaciones de semana santa, 1º de abril, para ir al Tolima a contarle a su señora madre personalmente sobre su embarazo, presentarle al novio y comunicarle que iniciarían vida formal como pareja. Pero que estando fuera de la ciudad recibió llamadas de la administración del conjunto para informarle que la casa estaba sola y el perro encerrado, intentando sin éxito comunicarse con la accionante. Que sólo fue hasta el 27 de marzo, varios días después, que ésta le llamó por celular a decirle que no podía esperar a su regreso porque estaba indispuesta y que por tanto se iba; a lo que ella le pidió, que esperara que consiguiera quien se quedara en la casa hasta que volviera y de esa manera, la que era su niñera, el mismo día intentó comunicarse telefónicamente con la demandante para el efecto, sin que ésta le respondiera y solo hasta el día siguiente, es decir el 28 de marzo, esta última pudo ingresar a encargarse de la casa.

· Comenta que después de esto no volvió a saber de la accionante hasta el 14 de abril que una tía de ella la llamó de Chaparral Tolima, para decirle que aquella necesitaba dinero para unos medicamentos porque se encontraba delicada de salud, procediendo de inmediato a hacerle una consignación de $220.000 a la cuenta bancaria que se le indicó para el efecto, no sin antes pedirle que le comunicara a la demandante que se pusiera en contacto para que hablaran sobre lo que había sucedido y para que entrenara a la nueva empleada como habían quedado.

· Informa que el día 15 de abril la actora la llamó y telefónicamente ella le expresó su inconformidad con la conducta que había asumido, quedando en ir a recoger sus pertenencias, lo que efectivamente hizo y de manera amable y cordial le

pidió excusas por los destrozos de la mascota, recibió y firmó la liquidación de sus prestaciones, la que le pagó sin descuento alguno atendiendo al aprecio que le tenía y a su estado de gravidez.

· Finaliza su recuento con lo sucedido con la carta que recibió el 19 de abril, en las circunstancias de hecho que ya fueron consignadas. II.- DECISIONES OBJETO DE REVISIÓN.- 1.- Fallo de primera instancia.

[3] En conocimiento de la acción interpuesta, el Juzgado Cincuenta y Ocho Penal Municipal de Bogotá, mediante sentencia proferida el 28 de noviembre de 2005, decide negar el amparo impetrado por considerar que no existió el alegado despido a causa del embarazo de la accionante, sino una dejación que ésta hizo de su lugar de trabajo.

A esta conclusión llegó el a-quo tras valorar los testimonios recogidos en la actuación, dentro de los cuales se encuentra la misma exposición de la demandante; de ellos estableció que la accionante se ausentó de su sitio de trabajo, al parecer desde el 28 de marzo de 2005 para ir al médico, según la misma lo manifestó, dejando las llaves en la portería del conjunto residencial y regresando a trabajar sólo hasta el 15 de abril, fecha en la que se le informa que ya el puesto está ocupado por otra persona.

Estimó el juez que bajo esta perspectiva, no se probó que hubiera despido injustificado de la embarazada, sino por el contrario, que se acreditó que por espacio aproximado de 2 meses con posterioridad al conocimiento de tal hecho por la accionada, la accionante continuó prestándole sus servicios, lo que desvirtúa que la demandada tuviera intención o interés de despedirla por tal motivo. Estableció entonces que al haber sucedido la terminación unilateral del contrato de trabajo por motivos de la ausencia voluntaria de la empleada en sus labores, no hubo vulneración a los derechos fundamentales invocados y en consecuencia, no procedía que el juez constitucional entrara a declarar derechos individuales o a dirimir conflictos de carácter laboral, además de que hubo falta de inmediatez en su interposición, pues ella ocurre hasta después de siete meses de los supuestos hechos.

Para adoptar la decisión, igualmente consideró el juez de instancia que ni la peticionaria ni su hijo recién nacido, se encontraban desamparados de servicio médico, por contar con el mismo como beneficiaria de su señora madre, según se lo manifestó a la accionada.

1.1.- Impugnación.- [4] El fallo anterior es impugnado por la accionante, rebatiendo las afirmaciones de la respuesta de la accionada, así: (i) niega haberle dicho a la demandada al inicio del contrato, que contaba con servicio médico como beneficiaria de la madre. Al punto alega que se convino con la accionada un salario de $250.000, de donde su salario serían $200.000 y $50.000 para su seguro; (ii) asegura que para ese momento, no se realizó su afiliación a una EPS, por ser menor de edad; y que la patrona quedó comprometida a hacer las vueltas necesarias para obtener el permiso de trabajo, lo que no hizo y siempre mostró evasivas; (iii) que la demandada nunca se comprometió a pagar lo que no le cubriera el seguro de que era beneficiaria; (iv) que el pago que efectuó por odontología, solo correspondía a la mitad porque la otra la cubrió con su sueldo; (v) que los $220.00 que le giró al Tolima, no eran para medicamentos como ella sostiene, sino que correspondían al sueldo del mes de marzo que le adeudaba; (vi) que la prueba casera de embarazo, la compró por recomendación de su patrona y le costó $17.000, y cuando ésta, después de llevarla a otra prueba en una la clínica se enteró de su estado de gravidez, le dijo que era una muchacha muy joven que porqué no abortaba; (vii) que no es cierto que ella haya renunciado a su puesto, pues lo que acordó con la demandada era que viajaría al Tolima por estar mal de salud y no contar con ningún seguro médico dónde acudir ni dinero para ello; (viii) que tampoco es cierto que hubiera abandonado el puesto de trabajo, pues ella llamó a la demandada que se encontraba de viaje, el día 27 de marzo, acordando que al día siguiente, el 28, Yuliana Mena le recibiría la casa; para esto se pusieron en contacto fijando el encuentro a las 8 de la mañana; que aquella llegó a las 9 a.m. y se fue a hacer unas vueltas, bajo la advertencia de que debía llegar antes de las 6 p.m. porque la accionante ya tenía comprado el pasaje con que viajaría al Tolima a cumplir una cita médica que la mamá le había sacado para las 8 de la mañana del otro día; que como no apareció se vio obligada

a dejarle las llaves con el vigilante; (ix) que la carta del 19 de abril, a su solicitud, la redactó y envió su cuñado, quien también la firmó por encontrarse ella en una cita médica de urgencias; (x) que los destrozos que hizo el perro eran costumbre del mismo estando solo o acompañado; y finalmente, (xi) que la tardanza en interponer la tutela fueron las múltiples inasistencias de la demandada a las citaciones del Ministerio del Trabajo.

2.- Fallo de segunda instancia.- [5] Conoce en segunda instancia del proceso, el Juzgado treinta y Cinco Penal del Circuito, que en sentencia del 7 de febrero de 2006, decide confirmar el fallo impugnado, considerando que los puntos discutidos por la accionante se deben dirimir por la jurisdicción ordinaria y no a través de la acción de tutela, pues este no es medio alternativo, adicional o complementario para ello.

Estimó el ad-quem que evidentemente, fue la renuencia y negligencia de la misma actora a cumplir con las citaciones en la Inspección de Trabajo, acreditada en el proceso, lo que impidió la solución del conflicto ante la instancia ordinaria laboral, pues igualmente se demostró que la accionada sí compareció a ellas o justificó su ausencia cuando no lo hizo, justificación que no se dio por parte de la demandante; y que en tales circunstancias, no podía entrar como instancia al reconocimiento de los derechos reclamados, que ya se habían puesto en conocimiento de la autoridad competente y se había evidenciado falta de interés de la solicitante en su trámite.

En el fallo, luego de hacerse enunciación de los requisitos fijados par la Corte Constitucional para la procedencia de la tutela cuando se busca hacer efectiva la garantía constitucional a la maternidad, se consideró que no se cumplían, al no haberse acreditado que fue el embarazo la causa de desvinculación de la accionante y por ello, las circunstancias de incumplimiento contractual alegadas, debían ser analizadas y definidas en la jurisdicción laboral.

III.- PRUEBAS.- Se resaltan de las obrantes en el proceso, las siguientes: 1.- Aportadas por la accionante en fotocopia simple: 1.1.- Prueba positiva de embarazo de la “Fundación Salud Bosque, Laboratorio clínico” de fecha, 2005/12/15.

[6] 1.2. Fotocopia de una comunicación elaborada en computador, dirigida a Adriana García con antefirma de Ingrid Yerleny López Huelgas, fechada en Bogotá el 19 de abril de 2005, que a su vez contiene una fotocopia de un recibo de envío por la empresa “Servientrega” de la misma fecha, número 7 52630465 en que figuran como remitente y destinataria las referidas, con el siguiente texto:

“ Por medio de la presente hago llegar resultados de la prueba de embarazo que me fue realizada el día 15 de febrero de 2005 en la Fundación Salud Bosque. Anexo copia de los resultados con número de orden 16082”.

(Luego aparece la fotocopia de remisión ya especificada y después la antefirma, sin firma, que también se ha reseñado [7] . 1.3.- Constancia expedida por la Inspectora 8ª de Trabajo, el 31 de octubre de 2005, en que certifica que la reclamada Adriana García Varona fue citada para los días 23 de mayo, 31 de agosto y 31 de octubre de 2005, y que llegada la fecha y hora de citación, no compareció ni justificó su inasistencia, razón por la cuál no se pudo llevar a cabo la diligencia; y que por tanto, el despacho deja en libertad a la reclamante Ingrid Yurley Huelgos para acudir a la justicia ordinaria laboral en procura de los derechos reclamados [8] .

1.4.- Citación del Ministerio de Protección Social del 22 de abril de 2005 a la accionante para que concurra a diligencia administrativa laboral el 23 de mayo del mismo año en la Inspección 8ª, de acuerdo con sus reclamaciones sobre “Afiliación y aportes sistema de seguridad social int.

(sic); despido en estado de embarazo; liquidación de prestaciones sociales; protección a la maternidad; indemnización por despido sin justa causa” , radicada bajo el número 23317. Igualmente allega las citaciones que con el mismo objetivo, corresponden a los días 29 de julio, 31 de agosto y 31 de Octubre todas del mismo año [9] .

1.5.- Liquidación de acreencias laborales de Ingrid Yurley Huelgo López como trabajadora y Adriana García B. como empleador, por un total de $1.369.316 que incluye indemnización por despido injusto en cuantía de $381.500. No se

registra en el documento fecha de elaboración ni autor de la misma.

[10] 2.- Aportadas por la accionada en fotocopia simple: 2.1.- Constancias expedidas por una “Auxiliar” de la Inspección 8ª de Trabajo los días 23 de mayo a las 9:43 a.m. y 31 de agosto a las 10:06 a.m., ambos de 2005, en que certifica la comparecencia de la accionada Adriana García Barona para atender la diligencia programada para esos días a las 9:00 y 10:00 a.m., respectivamente, y que Ingrid Y. Huelgos, no compareció ni justificó su inasistencia, motivo por el que el expediente quedaría en Secretaría por el término de 2 meses para que la reclamante mostrara algún interés jurídico sobre su petición, so pena de ordenar el archivo.

[11] 2.2.- Memorial radicado por la accionada en la Inspección mencionada el 15 de julio de 2005, en que comunica que por motivos de encontrarse fuera del país, lo que acredita con el pasaje respectivo, no podrá concurrir a la citación que le fue efectuada para el día 29 de ese mes, solicitando el señalamiento de nueva fecha para la diligencia.

[12] 2.3.- Memorial que en el mismo sentido del anterior, radica la accionada el 31 de octubre de 2005 en la Inspección 8ª, manifestando que por motivos de salud no pudo concurrir a la citación de ese día, manifestando que anexa incapacidad médica; por esta razón, solicita nueva asignación de fecha [13] .

2.4.- Formato de consignación de Bancafé a la cuenta de ahorros 16511243-4 a nombre de Delfina Leal de López por $220.000, el día 14 de abril de 2005.

[14] 2.5.- Constancia de recibo de $50.000 por cuidado de la casa y de la mascota de la accionada durante los días del 28 de marzo al 1º de abril de 2005, suscrito por Yuliana Mena García el 12 de mayo de 2005.

[15] 2.6.- Liquidación de prestaciones originadas en contrato entre accionante como empleada doméstica y la accionada por el periodo de enero 5 de 2005 al abril 15 del mismo año, donde consta como motivo de retiro “renuncia”; salarios a reconocer del 1 al 10 abril y vacaciones del 11 al 15 de abril, por un total de $200.469, firmado por Ingrid Yurley Huelgos López [16] . Igualmente, aporta la liquidación de las prestaciones correspondientes a los periodos de enero 1 a diciembre 31 de 2004, 3 de noviembre de 2002 a 3 de noviembre de 2003 [17] .

3.- Recaudadas directamente por el juzgado, por solicitud de la accionada: 3.1.- Testimonio de Juan Pablo Ospina Martínez [18] , entrenador de la mascota de la accionante.

3.2.- Declaración de Yuliana Mena García [19] , persona que fue contratada en la época de los hechos por la accionada para cuidarle la casa mientras ella regresaba de viaje.

3.3.- A folios 48,49 y 50, sin constancia de por quién fueron aportadas, reposan unas fotocopias de solicitud de afiliación de la accionante a Horizonte, Fondo de Pensiones Obligatorias y de Cesantías, a la EPS Susalud y al Sistema de Riesgos profesionales, con fecha 2005/03/10 las dos primeras y sin fecha la tercera, todas registrando firmas de Adriana García como representante legal de “Rivera García y Cia. Ltda.” Como empleador e Ingrid Yurley Huelgos como trabajador.

3.4.- Declaración jurada tomada a la accionante [20] . IV.- CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.- 1. Competencia. Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Problema Jurídico. Ante la situación fáctica planteada en el caso bajo examen, la Sala debe establecer si por parte de la accionada se desconoció la protección constitucional de la mujer embarazada a su estabilidad laboral reforzada, al no recibir a la accionante en su puesto de trabajo después de 18 días de ausencia, conociendo de su estado de embarazo.

Para el efecto, se reiterará la jurisprudencia relativa al carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, y a las condiciones en que procede el amparo tutelar del mismo, cuando las trabajadoras

embarazadas son despedidas; aludiendo igualmente al tema de la necesidad de hacer identificación procesal, en cada caso, del modo de terminación de la relación laboral, para luego decidir si en el presente, era procedente la reclamación de este derecho por la demandante a través de la tutela.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada – Carácter fundamental. Procedencia de la acción de tutela para su amparo. Reiteración de jurisprudencia.

La Corte Constitucional, ha señalado en múltiples pronunciamientos que, conforme al artículo 43 de la Constitución Política y a los Tratados Internacionales, la mujer goza de una especial protección durante el período de gestación y la época de la lactancia, no sólo por parte del Estado sino también de la sociedad, quienes están obligados a prodigarle “una estabilidad laboral reforzada” , con lo cual, se ha buscado eliminar la discriminación que por generaciones se ha presentado respecto de la mujer gestante en las relaciones laborales [21] .

Al respecto, en la Sentencia C-470 de 1997, se indicó: “Si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada.

[...] La Corte considera que, 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.

Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.

[...] En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad” Y en la sentencia T- 373 de 1998 [22] , la Corporación puntualizó:

“Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad".

También la Corte, contemplando que la estabilidad laboral debe garantizarse en forma real y efectiva, ha señalado que ésta opera aún tratándose de contratos a término fijo, indicando que el solo arribo de la fecha de vencimiento del contrato no se constituye en justa causa objetiva para la terminación de la relación laboral, cuando a la expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y se ha cumplido por el trabajador a cabalidad con sus obligaciones, pues ante estas circunstancias, se le deberá garantizar la renovación de su contrato [23] .

Y a esta previsión jurisprudencial, ha dado mayor relevancia cuando se trata de la especial protección a la trabajadora embarazada, como lo dispone la Constitución, estableciendo en contra del empleador, una presunción de discriminación por ese estado, cuando conociendo del mismo, solamente soporta la desvinculación de la empleada en el hecho del vencimiento del término del contrato y en relación con éste, se demuestra que permanecen los motivos de contratación, el objeto o materia del trabajo contratado y ha sido cumplido a cabalidad por la trabajadora, pues con este comportamiento vulnera derechos fundamentales especialmente protegidos a la madre y al menor [24] .

La reflexión de la Corporación al respecto, se ha consignado en los siguientes términos: “¿La terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada?.

La Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. 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". 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.” [25] Para desvirtuar tal presunción y las consecuencias jurídicas que se derivan de esta situación, ha determinado la jurisprudencia que compete al empleador demostrar que la terminación de la relación laboral no fue a causa del embarazo, como se ha presumido, sino que obedeció a una situación objetiva y relevante que justifica el despido, distinta a la sola llegada del término pactado, razones frente a las cuales no se puede, a través de esta vía, exigir al patrono comportamiento distinto y, por tanto, en caso de ser controvertidas, debe acudirse a las acciones judiciales ordinarias para que sean dirimidas.

[26] Se tiene entonces, que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que para dirimir las controversias de carácter laboral, dentro de las cuales se encuentra la definición de si es justificada o no la terminación del contrato de trabajo, existen medios de defensa judicial ordinarios que atiende la jurisdicción laboral; por lo que, la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, en principio, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado a que es en esas acciones ordinarias donde resulta procedente reparar el daño que puede producir el despido injusto.

No obstante, la interprete constitucional ha identificado algunas situaciones en las que esta vía excepcional resulta viable para tal reclamación, porque hay afectación a derechos de rango superior a los meramente contractuales, donde el debate por tanto, sería de orden constitucional y no solamente legal. Ha dicho la Corte sobre el tema:

“Pese a que existe otro medio de defensa judicial, la acción de tutela sería procedente como mecanismo transitorio de defensa si existiera el riesgo de que se consumara una lesión sobre alguno de los derechos fundamentales que están siendo afectados o amenazados.

La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto.

No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada. En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección y que se produzca un daño considerable” [27] La estabilidad laboral reforzada como garantía de ciertos derechos fundamentales, ha sido objeto de un desarrollo legal específico y la ley ha dispuesto de diversos mecanismos para efectivizarla. Así, si bien en el ordenamiento jurídico se dispone que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado y se disponen las consecuencias que ello reporta a la parte responsable [28] , es el mismo ordenamiento el que regula en el empleador, la potestad de ejercer su facultad de terminar unilateralmente los contratos a algunos trabajadores que lo han incumplido,

exigiéndoles de actuaciones previas a adoptar su determinación, tal y como es el caso del permiso previo de una autoridad administrativa cuando se trata de una empleada que está embarazada o en época de lactancia, so pena de que su proceder no resulte jurídicamente admisible y se le obligue a retrotraer la situación al estado anterior, con las indemnizaciones pertinentes.

De allí, que el juez constitucional deba verificar sobre la situación concreta, si existe relación de causalidad entre el despido y el estado de embarazo o lactancia de la trabajadora, que trasladen la controversia legal al plano constitucional, donde será por la afectación a derechos fundamentales de ésta y/o del recién nacido o por nacer, que el amparo a los mismos deba ser dado en acción de tutela. Para esta labor, la Corte Constitucional ha trazado unos lineamientos que condicionan la procedencia de la acción, bajo los siguientes términos:

".... Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo.... a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del 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 conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley . c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique . En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. 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 del niño que está por nacer.” [29] .(Negritas fuera de texto).

Es entonces, la comprobación de los anteriores presupuestos, la que legitima a la acción de tutela para la reclamación de ésta protección especial a la mujer embarazada, cuando se le afecta su mínimo vital o el del menor por nacer.

4.- Necesidad de precisar en la actuación, el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la acción de tutela en que se garantiza el fuero de maternidad.

El ordenamiento jurídico contempla distintos modos de terminación de la relación laboral, de cara a la unilateralidad o consensualidad en la situación. Por ello, es indispensable identificar en la actuación de tutela, si realmente se está en presencia de un despido o sea la terminación unilateral de la relación laboral por parte del patrono, pues el alcance constitucional de la protección especial al fuero de maternidad, depende de que le sea exigible al empleador la carga de estabilidad laboral, y así, si la terminación ocurre por circunstancia distinta, habría sustracción de materia constitucional en su comportamiento.

Al punto, es pertinente evocar la siguiente doctrina que la Corte Suprema de Justicia como órgano de cierre de jurisdicción, ha expuesto para precisar aspectos sobre el despido como modo de terminación del contrato de trabajo:

“La Corte entiende que de los modos de terminación del contrato laboral que establece el artículo 6º del Decreto 2351 de 1965 [30] sólo constituye despido el de su literal h) que lo expresa en su concepción propia de decisión unilateral del patrono y en su equivalente jurídico de razones que obligan al trabajador a terminar el vínculo . (...) Todos (...) son modos de terminación legal del contrato y como tales, en principio, no causan reparación de perjuicios .

Más respecto de la decisión unilateral , y seguramente en razón de la voluntad que la determina y de la necesidad de reglarla, el legislador distinguió entre la que tuviera justa causa, concretándolas en el artículo 7º de dicho decreto, y toda otra no señalada por él para crear derecho a indemnización por ésta, como lo hizo en sus regulaciones del artículo 8º, ibídem.

Significa lo anterior que el despido tiene configuración propia, y únicamente se le sanciona cuando se produce sin justa causa , por lo que las indemnizaciones del precepto octavo mencionado sólo se causan cuando el modo de terminación del contrato es esa decisión unilateral injusta. Sistema legal que difiere del establecido anteriormente por el Código del Trabajo, cuyo artículo 64 reparaba la ruptura unilateral e ilegal del contrato, al paso que el vigente lo que indemniza es la terminación unilateral sin justa causa".

[31] (Negritas fuera de texto) Ahora bien, la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual [32] .

Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador:

"Serán entonces las circunstancias de hecho en que se produzca el retiro de una renuncia las que habilitarán al juzgador para decidir sobre su validez o ineficacia jurídica y para esclarecer así si el contrato de trabajo terminó por consentimiento mutuo o por voluntad unilateral del patrono al aceptar una dimisión revocada oportuna y lealmente por el trabajador" [33] En estas condiciones, se concluye que para que pueda reclamarse el fuero de maternidad, no basta la sola invocación de despido que efectúa la trabajadora, sino que tal modo de terminación de la relación laboral debe estar acreditado en la actuación como elemento sine quanon de la afectación al mismo, lo que a la vez conduce a la viabilidad de la utilización del mecanismo de tutela para hacer efectiva su garantía y cuya procedencia, en un caso concreto, deberá ser evaluada por el juez constitucional conforme a los lineamientos jurisprudenciales que se han citado.

5.- El Caso concreto.- Se plantea por la accionante en la demanda, que fue despedida por su empleadora a quien prestaba servicios como doméstica, al conocer de su estado de embarazo, desconociendo la protección constitucional especial que protege al mismo. Por tanto, pide que se le tutelen los derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, igualdad, trabajo, dignidad, fuero de maternidad, al debido proceso, a la estabilidad reforzada y todos los derechos del que está por nacer, ordenándose a la accionada, o a quien haga las veces de su representante legal, que la reintegre al cargo que venía desempeñando, al igual que le responda por la seguridad social a la que no la tenía afiliada, haciéndole efectivos todos los derechos laborales de ley, como son el pago de pensión, salud y licencia de maternidad.

La demandada, reconociendo que conocía el estado de gravidez de su empleada, alega que no se trató de un despido, sino del abandono por la actora del puesto de trabajo al que previamente había renunciado y sobre el que habían llegado a un acuerdo para fecha de terminación, que incumplió la accionante al retirarse anticipadamente, dejándole en abandono su casa y una mascota, que por el encierro le causó destrozos.

Los jueces de instancia negaron el amparo por considerar que no existió el alegado despido a causa del embarazo de la accionante, sino que hubo dejación del lugar de trabajo por la empleada.

Al encontrarnos entonces frente a la terminación de una relación laboral donde la empleada estaba a ese momento en estado de embarazo, y alega que fue despedida, mientras la patrona afirma que se trató de una renuncia con dejación

anticipada del cargo, se procede, de acuerdo con lo reseñado en la jurisprudencia traída en las consideraciones precedentes y lo obrante en el proceso, inicialmente a identificar el modo de terminación del vínculo contractual para determinar si la situación tiene relevancia constitucional y si es así, seguidamente determinar la procedencia de la presente acción de tutela.

Parte la Sala de reconocer que está establecido en la actuación que, previamente a la desvinculación laboral de la accionante, por la accionada se tenía conocimiento del estado de embarazo de la misma, no obstante las controversias sobre las circunstancias en que ello se produjo, pues la demandada, así lo ha admitido.

Sobre las circunstancias en que se sucedieron los hechos que desembocaron en la terminación de la relación laboral, al examinar el acervo recogido, corrobora la Sala que lo que se probó en el proceso, es que la accionante se ausentó del sitio de trabajo durante 18 días, estando su empleadora fuera de la ciudad, lapso de tiempo durante el que no se comunicó con ella; y que cuando regresó, la accionada no la recibió por haber contratado a otra persona para que efectuara las labores por aquella desempeñadas.

En las pruebas a que se hace referencia, se evidencian las siguientes situaciones relevantes para dilucidar la situación: (i) De la propia declaración que bajo juramento rindió la accionante y su escrito de impugnación [34] , se desprende que la actora reconoce que solo tenía autorización para salir de su lugar de trabajo mientras su patrona estaba de viaje en esa semana santa, máximo por 2 días, pues era condición para ello, que no le dejara la casa ni el perro mucho tiempo solos. Igualmente, que estando ausente de la ciudad la empleadora y ella a cargo de la vivienda, voluntariamente tomó la decisión de viajar al Tolima, según dice para ir al médico porque estaba enferma, pero que en razón a ello no se le expidió ninguna incapacidad; que comunicó su determinación telefónicamente a la accionada, quien por tal motivo, le indicó la persona a la que debía entregar la casa para su cuidado mientras ella retornaba; y que admite, que la fecha desde la que se fue de la casa, lugar de su trabajo, fue el 28 de marzo de 2005, regresando a Bogotá 18 días después, el 15 de abril, lapso durante el cuál, no habló con su empleadora con quien la última comunicación fue la telefónica del 27 de marzo, antes del viaje, aunque es afirmación que después contradice en la impugnación. Finalmente acepta, que es al volver a presentarse a trabajar, cuando la empleadora le dijo que ya no la recibía.

(ii) Los testimonios de: quien asumió el cuidado de la casa [35] y de quien adiestraba la mascota de la accionante [36] , confluyen en acreditar las circunstancias de abandono de que fueron objeto estos bienes confiados a la guarda de la accionante en razón de sus obligaciones como empleada doméstica y de los destrozos ocasionados por el perro en su encierro.

(iii) De las solicitudes de afiliación al sistema de seguridad social [37] que hizo la accionada a favor del accionante, diligenciadas por ambas partes con anterioridad a la fecha de los hechos denunciados, marzo 10 de 2005, -sin detenerse en analizar en esta oportunidad si son o no tardías, pues no es la materia de discusión para el caso-, se infiere que hubo vocación dela demandada de dar continuidad a la relación laboral que les unía, aún después de conocer el estado de gravidez de la empleada, teniendo además en cuenta que es la misma actora la que sostiene que trabajó para la demandada aproximadamente dos meses más, después de que ésta supiera de su estado.

Frente a la anterior realidad procesal, se advierte que ninguna prueba de la actuación, avala el dicho de la accionante de haber sido despedida unilateralmente por la patrona de su trabajo y menos, de que ello fue cuando la empleadora tuvo conocimiento del estado de embarazo. Por el contrario, son las circunstancias en las que la misma admite que se sucedieron los hechos y que se han establecido procesalmente, las que a juicio de la Sala dan soporte a posición de la demandada, relacionada con la voluntaria renuncia de la trabajadora como modo de la terminación del contrato.

Es cierto que no se cuenta con una prueba directa del acto de renuncia, como lo sería por ejemplo un escrito en tal sentido, ni de las condiciones en que la plantea la accionada; y que las referencias que los testigos hacen a este hecho,

corresponden a testimonios de oídas, pues del mismo, dicen, se enteraron por comentarios de la demandada. Sin embargo, probatoriamente lo anterior no es óbice para inferir su ocurrencia a partir de los hechos que directamente han sido probados.

Lo anterior se fundamenta en la regla general de derecho, de que los actos de voluntad, como lo es la renuncia, no siempre deben ser expresos, sino que también pueden ser tácitos, cuando se reflejan en comportamientos inequívocos que producen las mismas consecuencias de los abiertamente manifestados; y en consecuencia, se producen los mismos efectos jurídicos, a menos que el ordenamiento jurídico los restrinja indefectiblemente a la expresividad.

Bajo esta perspectiva, para la Sala, al estar demostrado que por voluntad y motivaciones propias, fue la accionante la que decidió retirarse de su lugar de trabajo, así como prolongar unilateralmente su ausencia por un excesivo lapso de tiempo, revelan inequívocamente su intención de dar por terminada la relación laboral, es decir de renunciar a la misma [38] .

Y frente a tal comportamiento, debe admitirse que hubo aceptación, de la misma forma tácita, de la terminación del contrato por la accionada, cuando contrató a otra persona para ejecutar las labores a cargo de la dimitente.

Por otra parte, aceptando en gracia de discusión que cuando la trabajadora decidió regresar, la situación pudiera asimilarse a un retiro o retractación de su renuncia, acto en principio es jurídicamente válido como se expuso en las consideraciones que preceden, tampoco se dieron en él las condiciones de oportunidad y consentimiento del empleador para que tuviera eficacia, pues como se advirtió, ya se había producido la aceptación de la renuncia tácita por parte de la accionada y es evidente que al ésta negarse a recibir a la empleada como tal, no consintió en restablecer la relación laboral.

Es así como al no haber evidencia de coacción alguna de la accionada sobre la accionante para que ésta hubiese tomado la determinación de terminar el contrato laboral, su actuar muestra, para este proceso, la eficacia jurídica de una renuncia voluntaria al trabajo, cuya retractación no cuenta con los elementos de eficacia jurídica y en consecuencia, ante la no participación de la demandada en el hecho que rompe la relación laboral, se excluye toda posibilidad de que por su parte, se hubiera vulnerado la estabilidad laboral reforzada para la mujer embarazada, como atributo constitucional de especial protección y así, no se cuenta con uno de los elementos básicos de procedencia de la tutela, cual es la vulneración de un derecho fundamental.

En estas condiciones y de acuerdo con lo advertido en las consideraciones, no procede avanzar en el análisis de los restantes presupuestos de procedibilidad de la tutela, por cuanto no hubo el despido unilateral del patrono, como fundamento y requisito sine quanon de vulneración del fuero laboral por maternidad.

Debe sí resaltarse, que por parte de la accionante no se acreditó ninguna situación de fuerza mayor que irresistiblemente la obligara a ausentarse de su lugar de trabajo por tanto tiempo, para que lo que fue valorado como su renuncia, se desvirtuara; para el caso, sería una incapacidad médica, pues alega que fueron aspectos de salud lo que originó su demora.

Además, que este tiempo de ausencia que frente a lo que son sus actividades laborales resulta excesivo, y fue voluntario porque no se convino con la patrona. Igualmente, que las labores domésticas para las que fue contratada, se vuelven impostergables máxime cuando hay niños y por tanto, en las anteriores circunstancias, no se puede conminar por esta vía a la accionada para que no hubiera contratado a otra persona que las desarrollara, y que se hubiera sometido a una espera indefinida, a ver si la empleada volvía.

No obstante las anteriores consideraciones, la Corte Constitucional advierte que la decisión que adopta en esta actuación, se circunscribe a lo que es el trámite de la acción de tutela que revisa; por lo que la accionante, si lo estima conveniente,

puede acudir a los mecanismos ordinarios establecidos en la jurisdicción laboral a hacer las reclamaciones de su relación laboral, que estime pertinentes.

Igualmente, la Corte no puede pasar por alto la posible falsedad ideológica de las certificaciones de comparecencia y no comparecencia a las diligencias respectivas, expedidas por los funcionarios de la Inspección 8ª de Trabajo, que por ser abiertamente contradictorias, de contera pueden ocasionar un fraude procesal en las actuaciones judiciales correspondientes, motivo por el cuál, este hecho debe ser puesto en conocimiento de las autoridades competentes.

De todo lo anterior se colige, que las decisiones de instancia que negaron el amparo deprecado deben ser confirmadas. V.- DECISIÓN.- En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO .- CONFIRMAR fallos proferidos por los Juzgados Cincuenta y Ocho Penal municipal de Bogotá y Juzgado treinta y cinco Penal del Circuito de la misma ciudad, proferidos el 28 de noviembre de 2005 y el 7 de febrero de 2006, respectivamente, que negaron el amparo deprecado en el trámite de la acción de tutela instaurada por Ingrid Yurley Huelgos López, contra, Adriana García Barona, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO.- Por la Secretaría General de esta Corporación, pónganse en conocimiento de las autoridades competentes, los hechos relativos a la posible falsedad ideológica en las certificaciones de comparecencia y no comparecencia a las diligencias respectivas de las partes de este proceso, expedidas por los funcionarios de la Inspección 8ª de Trabajo, para lo de su cargo.

TERCERO.- Por la Secretaría General de esta Corporación, dése cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Folio 20.

[2] Folio 24 cuaderno de primera instancia. [3] Folio 55 ese cuaderno. [4] Folio 63 ibídem. [5] Folio 4 cuaderno de segunda instancia. [6] Folio 7.

[7] Folio 8 [8] Folio 9. [9] Folios 10, 11, 12 y 13 ib. [10] Folio 14. [11] Folios 32 y 35. [12] Folios 33 y 34. [13] Folio 36. [14] Folio 38.

[15] Folio 40. [16] Folio 41. [17] Folios 42 y 43. [18] Folio 46. [19] Folio 51. [20] Folio 53. [21] Cfr. entre otras las Sentencias C-710 de 1997, M.P., Jorge Arango Mejía; T-568 de 1998, M.P., Eduardo Cifuentes Muñoz; T-467 de 2001, M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-1042 de 2002 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T- 416 de 2004 M.P. ,Alfredo Beltrán Sierra. .

[22] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [23] Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz. [24] Sobre el alcance de los derechos fundamentales de la mujer embarazada, dijo la Corte en sentencia T-373 de 1998, M.P., Eduardo Cifuentes Muñoz: “ Algunos de los derechos constitucionales de la mujer embarazada son, adicionalmente, derechos fundamentales. Así por ejemplo, la jurisprudencia constitucional ha indicado que el derecho a recibir el pago oportuno de la remuneración o del subsidio alimentario cuando ello tiende a la satisfacción del mínimo vital de la mujer embarazada - y, en consecuencia, a la protección integral de la familia y a la adecuada gestación del nasciturus - constituye un derecho constitucional fundamental”.

[25] Sentencia T-426 de 1998 M.P., Alejandro Martínez Caballero. [26] En este sentido consultar, entre otras, sentencias T-1084 de 2002, M.P., Eduardo Montealegre Lynett y T-416 de 2004, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[27] Sentencia 373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [28] Artículo 64 del CST. [29] Sentencia T-426 de 1998; en el mismo sentido, Cfr. sentencias T-141 de 1993, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, T-.49 de 1993, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, T-119 de 1997, M.P., Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz y T-467 de 2001, M.P., Dr. Álvaro Tafur Galvis, entre otras.

[30] El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo había sido subrogado por el artículo 6º del Decreto-Ley 2351 de 1965 y actualmente es del siguiente tenor:

“ ART. 61.—Subrogado. L. 50/90, art. 5º. Terminación del contrato. 1. El contrato de trabajo termina: a) Por muerte del trabajador; b) Por mutuo consentimiento;

c) Por expiración del plazo fijo pactado d) Por terminación de la obra o labor contratada; e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días g) Por sentencia ejecutoriada;

*(h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, y 6º de esta ley *. i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato 2. [...]” * El texto entre paréntesis fue declarado exequible condicionalmente en los términos de la Sentencia C-1507 de 2000 ..

[31] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de abril 21 de 1972. [32] Sobre la validez jurídica de la renuncia y de su retractación, pueden consultarse entre otras sentencias de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia: sentencia de mayo 31 de 19 60, G.J.

2225/26, pág. 1125 ; Sen tencia de nov iembre 29 de 19 79. Exp. 7097; sent encia de abr il 9 de 19 86 ; sentencia de febrero 7 de 1996, Rad. 7836.

[33] Conclusión plasmada en la sentencia de la CSJ nov iembre 29 de 19 79. Exp. 7097. [34] Folios 53 y 63. [35] Folio 51. [36] Folio 46. [37] Folios 48, 49 y 50.

[38] La Corte Suprema de justicia al abordar el tema del abandono del cargo, reconoce que éste no es causal autónoma de despido, es decir, que, produce de manera inmediata y automática el derecho de la empresa de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo y , también advierte que “ el aparente abandono de funciones sólo es equiparable a una renuncia, cuando según las circunstancias equivalga a ésta, de manera “franca y eficazmente irrevocable ”, según lo ha señalado la jurisprudencia (sent. de nov. 5/60, G. J. XCIV, 361)”.- CSJ, Cas. Laboral, sent. sep. 27/85).(Subrayas fuera de texto)

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 14 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.