COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/546/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/546/06
Expediente	—
Fecha	2006-03-31
Sala	Sala Octava
Magistrado ponente	Dr ALVARO TAFUR GALVIS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Contrato De Trabajo
- Contrato A Termino Fijo
- Principio De Estabilidad En El Empleo De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Que una mujer se encuentre en estado de gravidez genera no sólo la necesidad inmediata de contar con un salario que garantice la subsistencia propia y la del hijo que está por nacer, sino que también le crea dificultades que la

Texto completo

T-546-06 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-546/06 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Casos en que procede ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia en razón al estado de indefensión MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Indefensión El hecho de que una mujer se encuentre en estado de gravidez genera no sólo la necesidad inmediata de contar con un salario que garantice la subsistencia propia y la del hijo que está por nacer, sino que también le crea dificultades que la colocan en estado de indefensión frente a su antiguo empleador. Por lo tanto, en el caso que se analiza es claro que la acción de tutela se torna procedente DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- No puede ser discriminada en razón de estado de gravidez DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Vulneración por despido DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Despido previa autorización de la oficina de trabajo DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA- Ineficacia Considerando los mandatos constitucionales sobre el derecho a la igualdad (C.P., Art 13) y a la protección a la maternidad en el ámbito laboral (C.P., Arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. En otras palabras, para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener previamente la autorización del funcionario del trabajo, para poder terminar

el contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz. Con esta interpretación, la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997, amplió el marco de acción de la regla del ordinal segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual ciertos despidos no producen efectos, a fin de proteger precisamente la maternidad. De manera pues que, el reintegro es simplemente una consecuencia de la ineficacia del despido de la mujer embarazada, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Fuero de maternidad ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Terminación unilateral sin justa causa de contrato laboral CONTRATO DE TRABAJO -Causales de terminación unilateral son taxativas CONTRATO A TERMINO FIJO -Expiración del término es razón objetiva de terminación PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE MUJER EMBARAZADA -Renovación contrato a término fijo DERECHOS PRESTACIONALES DE MUJER EMBARAZADA -Protección especial La mujer que se encuentra vinculada por un contrato de trabajo, durante el proceso de gestación y luego del parto, goza de un tratamiento especial, que la hace acreedora a una serie de prestaciones y protección, tales como:

i) el descanso remunerado antes y después del parto; ii) la prestación de servicios médicos y hospitalarios; iii) la licencia de maternidad y iv) en caso de despido también se le garantiza a la mujer una indemnización en la que el empleador debe pagar a la trabajadora 60 días por fuero de maternidad, 84 días por licencia de maternidad y las indemnizaciones por retiro sin justa causa según el contrato. Igualmente quienes celebran un contrato a término fijo inferior a un año, tienen derecho a todas las prestaciones sociales, sin importar el tiempo laborado, y a las vacaciones en proporción a ese tiempo laborado.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Carácter constitucional de la protección a la maternidad ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA- Recursos que la hacen improcedente deben ser idóneos y eficaces ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Reintegro al cargo y pago de prestaciones económicas ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Sin importar clase de contrato opera prohibición de terminación unilateral CONTRATO A TERMINO FIJO -Estabilidad /PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR SUJETOS DE RELACIONES LABORALES MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Deber del juez de tutela de corroborar si subsisten causas que dieron origen a relación contractual ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Requisitos de procedencia/ ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse para reintegro MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Requisitos para el despido Para que el despido de una mujer trabajadora en estado de embarazo sea procedente, deberá configurarse una justa causa o razón objetiva, así como deberá existir la autorización previa del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia e ilegalidad del despido y la posibilidad de obtener el reintegro Referencia:

expediente T-1362090 Acción de tutela instaurada por MARÍA ELIZABETH PALACIO MARÍN contra HERNÁN ALONSO ZAPATA, DUEÑO Y ADMINISTRADOR DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO “BORDADOS A&A.” Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D.C., trece (13) de julio de dos mil seis (2006). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis, en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por los Juzgados Veintinueve Penal Municipal y Veintiuno Penal del Circuito de

Medellín, dentro de la acción de tutela instaurada por María Elizabeth Palacio Marín contra Hernán Alonso Zapata, dueño y administrador del establecimiento de comercio “Bordados A&A”.

I. ANTECEDENTES 1. Demanda El 9 de febrero de 2006, la señora María Elizabeth Palacio Marín instauró acción de tutela contra el señor Hernán Alonso Zapata, dueño y administrador del establecimiento de comercio “Bordados A&A”, al estimar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, el mínimo vital y los derechos del niño que está por nacer, con la terminación del contrato que tenía con aquel, pues no se lo renovó, desconociendo que se encontraba en estado de embarazo y, por lo tanto, solicitó se le ordenara reintegrarla al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares en “los términos inicialmente pactados entre las partes y que se paguen los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento del retiro y hasta el reintegro, así como los aportes a la seguridad social, advirtiéndole al señor Zapata que se abstenga de cualquier acto que represente una retaliación o persecución” en [su] contra” . Los hechos en que fundamenta sus pretensiones son los siguientes.

La demandante es casada y tiene cuatro hijos, incluido el que estaba esperando al momento de instaurar la demanda de tutela; comenzó a trabajar con el señor Hernán Alonso Zapata, dueño y administrador del establecimiento de comercio “Bordados A&A”, mediante “contrato a término fijo inferior a un año” , por el término de cuatro (4) meses entre el 22 de octubre de 2004 y el 22 de febrero de 2005, desempeñando oficios varios, con una remuneración mensual de trescientos cincuenta y ocho mil pesos ($358.000) M/Cte. Mediante carta del 12 de enero de 2005, el demandado le avisó a la demandante que el contrato que tenían suscrito se le cumpliría en la fecha pactada.

Según afirma, aunque se terminó el anterior contrato, ella continuó trabajando, sin contrato, durante tres meses y medio, hasta que suscribió uno nuevo en la misma modalidad con el mismo señor Hernán Alonso Zapata, en esta oportunidad por el término de ocho (8) meses y para desempeñar el cargo de operaria, a partir del 6 de junio de 2005 y hasta el 6 de febrero de 2006, por un salario mensual de trescientos ochenta y un mil quinientos pesos ($381.500) M/Cte. Mediante carta del 21 de noviembre de 2005, el demandado le anunció a la demandante que el contrato que tenían suscrito se le cumpliría en la fecha pactada.

La señora María Elizabeth manifiesta que para la fecha de terminación de este último contrato ella contaba con 7 meses de embarazo, el cual había comunicado previa y oportunamente a su empleador y por lo evolucionado del mismo ya se constituía en un hecho notorio, por lo que le solicitó al mismo que le colaborara pues le faltaban sólo dos meses para el parto, ante lo que éste se negó porque “con ello quedaba renovado el contrato” de manera que le aconsejó “que más bien [se] metiera a una cooperativa” . Adicionalmente, la accionante afirmó que su esposo está desempleado y no tienen medios para asegurarla a ella y al menor que estaba por nacer.

2. Trámite de instancia La demanda fue repartida al Juzgado Veintinueve Penal Municipal de Medellín quien, mediante Auto del 13 de febrero de 2006, la admitió y dispuso ordenar al demandado que suministrara la información que considerara pertinente para el trámite de la acción.

La demandante fue escuchada en diligencia de declaración juramentada, el 22 de febrero de 2006, ante el Juez de primera instancia, en la cual amplió los hechos de la demanda. Aclaró que le solicitó a su empleador que la dejara afiliada a la E.P.S. y que ella le pagaba lo que costara, para tener derecho a la licencia de maternidad, pero él se negó, porque sería como renovarle el contrato y él no podía hacerlo; afirmó que no se afilió como independiente porque el contador del establecimiento de comercio le dijo que debía hacerlo pero con la misma empresa. Aseguró que nunca faltó al trabajo y siempre cumplió con lo encomendado. También indicó que no sabe si ya estaba desafiliada de la E.P.S. porque la cita del mes siguiente no la había tenido, pero que se sabía que el señor Zapata “afilia cuando contrata y desafilia apenas se terminan los contratos”, entonces, concluyó que debía estar desafiliada.

3. Contestación de la demanda El señor Henrán Alonso Zapata, administrador del establecimiento de comercio “Bordados A&A” contestó la demanda y se opuso a las pretensiones de la misma, al estimar que por la forma de plantear el problema jurídico por parte de la accionante, éste es propio de un proceso ordinario laboral, que debe ser tramitado ante los jueces laborales del circuito de Medellín, por ser el instrumento jurídico idóneo para dirimir el conflicto.

De otra parte, negó que después de terminado el primer contrato con la demandante, el 22 de febrero de 2005, ella hubiera continuado trabajando a su servicio hasta el 6 de junio de 2005 “cuando dizque le [hizo] firmar un contrato individual de trabajo a término fijo por 8 meses”.

Para finalizar señaló que no se ha vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante y solicitó al juez recibir los testimonios de tres personas que, aseguró, pueden declarar acerca de la realidad de la vinculación de la misma en su establecimiento de comercio “Bordados A&A”, así como de los dos contratos que suscribió con ella.

4. Pruebas Las pruebas que obran en el expediente son: · Copia del “contrato individual de trabajo a término fijo” No. 15492112, suscrito el 13 de junio de 2005 entre la demandante y el señor Hernán Alonso Zapata, por el término de ocho (8) meses, para desempeñar el cargo de operaria, a partir del 6 de junio de 2005 y hasta el 6 de febrero de 2006, por un salario mensual de trescientos ochenta y un mil quinientos pesos ($381.500) M/Cte. (Fl. 9 y reverso, cuaderno No. 1) · Copia del “contrato individual de trabajo a término fijo” No. 15132726, suscrito el 22 de octubre de 2004 entre la demandante y el señor Hernán Alonso Zapata, por el término de cuatro (4) meses, para desempeñar oficios varios, a partir del 22 de octubre y hasta el 22 de febrero de 2005, por un salario mensual de trescientos cincuenta y ocho mil pesos ($358.000) M/Cte. (Fl. 23 y reverso, cuaderno No. 1) · Copia de la carta suscrita por el señor Zapata el 12 de enero de 2005, dirigida a la demandante informándole que la fecha de terminación de su contrato de trabajo No. 15132726 era el 22 de febrero de 2005. (Fl. 5, cuaderno No. 1) · Copia de la carta suscrita por el señor Zapata el 21 de noviembre de 2005, dirigida a la demandante informándole que la fecha de terminación de su contrato de trabajo No. 15492112 era el 6 de febrero de 2006.

(Fl. 6, cuaderno No. 1) · Fotocopia de la cédula de ciudadanía No. 43100063, expedida en Bello, a nombre de la señora María Elizabeth Palacio Marín. (Fl. 7, cuaderno No. 1) · Fotocopia de la historia clínica perinatal de la señora María Elizabeth Palacio Marín, de COMFAMA, en la que se establece que para el 8 de septiembre de 2005 tenía 11 semanas y tres días de embarazo; para el 17 de noviembre de 2005 tenía 18 semanas y dos días, es decir, cuatro meses y medio de embarazo y el 5 de enero de 2006 ya contaba con 25 semanas y dos días, esto es, 6 meses y una semana de gestación. (Fl. 8, cuaderno No. 1) · Copia de la liquidación de prestaciones sociales del contrato No. 15492112 a favor de la demandante por un valor de setecientos sesenta y siete mil novecientos cuatro pesos ($767.904) M/Cte., con firma de recibido por la demandante. (Fl. 10, cuaderno No. 1) · Copia de la liquidación de prestaciones sociales del contrato No. 15132726 a favor de la demandante por un valor de trescientos cincuenta y tres mil doscientos sesenta y tres pesos ($353.263) M/Cte., con firma de recibido por la demandante. (Fl. 20, cuaderno No. 1) 5. Sentencias objeto de revisión 5.1. Primera instancia El Juzgado Veintinueve Penal Municipal de Medellín, mediante providencia del 21 de febrero de 2006, denegó la tutela considerándola improcedente. A su juicio, no se vulneró derecho fundamental alguno de la demandante pues, como ella misma lo manifestó, su deseo era que el accionado siguiera apareciendo como su empleador ante la E.P.S. a la cual estaba afiliada durante su trabajo, aún si le correspondiera pagar los aportes por su cuenta, con el fin de no perder la licencia de maternidad, con lo que deja ver, entonces, que no se le está vulnerando un derecho tan fundamental como lo sería el mínimo vital.

De otra parte, indicó que no se probó que la no renovación del contrato de la demandante fuera por causa de su embarazo y que de conformidad con la forma en que el empleador realiza esa renovación “no es costumbre suya hacerlo inmediatamente” tal y como ocurrió con la demandante y los dos contratos que tuvo con el demandado, respecto de los

cuales se dio aviso de la fecha de terminación oportuna, de acuerdo con lo pactado. Al respecto cita apartes de la sentencia T-697 de 2001 de esta Corte.

Para finalizar, señala que está de acuerdo con los argumentos del demandado sobre la improcedencia de la tutela para obtener el reintegro al cargo y el pago de lo que considera la demandante que se le adeuda, porque para ello está dispuesta la jurisdicción laboral.

La demandante impugnó en término la anterior decisión, sin presentar sustentación alguna. Una vez impugnada la decisión del a quo , el demandado también fue escuchado en diligencia de declaración juramentada, el 31 de marzo de 2006, ante el Juez de segunda instancia, en la cual aclaró algunos aspectos de su contestación de la demanda. Señaló que es el dueño y administrador de "Bordados A&A". Indicó que en la empresa trabajan más o menos 7 u 8 personas en temporada baja y permanecen dependiendo de si son buenos trabajadores, pero se les hace un nuevo contrato, ya liquidado el anterior y afirmó que "incluso a esta niña [se refiere a la demandante] se le dijo que cuando saliera de su estado, podía volver a laborar [con él], si ella quería".

Indicó que la terminación del contrato fue la causa para terminar la relación laboral con la demandante, pero que él consultó a su contadora y a su abogado, así como a la oficina de trabajo y le dijeron que no tenía la obligación de mantenerla en la empresa y por eso no se preocupó y no renovó el contrato de la señora Palacio, pero aseguró que "yo no obré por mi, sólo obre por lo que me dijeron, yo en ningún omento la estaba echando, sólo se le terminó el contrato".

Dada la anterior respuesta, se le preguntó que si él le había ofrecido trabajo a la accionante para después de que tuviera el bebé, por qué no le renovó el contrato inmediatamente, ante lo que respondió "porque nunca contrato una persona inmediatamente se le termina el contrato, siempre la liquido y espero 2 o 3 meses y la llamo, eso si no está trabajando porque muchas veces las llamo y ya están empleadas, pero lo general es que espere el tiempo, eso me lo dicen los abogados y la contadora, que debo esperar entre dos y tres meses".

Sin embargo informó que casi siempre llama a las mismas personas, pero que en ese momento no había casi trabajo y por eso nadie estaba reemplazando a la demandante ni la podía llamar a trabajar porque no había qué ponerla a hacer.

También manifestó que se enteró del embarazo cuando la accionante tenía más de tres meses, en una reunión en la que lo comunicó frente a todos los empleados, pero no se le notaba. Agregó que le dio mejor puesto inclusive después de saber del embarazo, que la trataba bien y que siempre estuvo al día con los pagos de salud, salarios, etc., por lo que no considera haberle vulnerado sus derechos a la demandante.

5.2. Segunda instancia El Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Medellín, mediante providencia del treinta de marzo de 2006, confirmó el fallo del a quo , por considerarlo acertado y ajustado a los criterios de la Corte Constitucional plasmados en la sentencia T-369 de 2005, la cual analizó frente al caso concreto para concluir que es improcedente el amparo solicitado, pues existe otro medio de defensa judicial para la protección reclamada y porq ue no se cumplen los presupuestos que permitirían derivar una protección constitucional por vulneración los derechos fundamentales de la actora.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala es competente para revisar la providencia de tutela reseñada, con base en la Constitución Política (Arts. 86 y 241-9), en concordancia con el Decreto 2591 de 1991 (Arts. 33 al 36) y en cumplimiento del Auto del quince (15) de junio del año 2006, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Seis de esta Corporación.

2. Materia sometida a revisión De acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, la Sala deberá verificar si hubo vulneración de los derechos fundamentales de la demandante y de su menor hijo que estaba por nacer al momento de instaurar la demanda de tutela y resolver si ésta es procedente, comoquiera que está dirigida contra un particular; si la

respuesta es positiva, entonces se procederá a verificar si se vulneran los derechos de una mujer a quien encontrándose en estado de embarazo su empleador teniendo conocimiento de esa circunstancia no le renueva el contrato individual de trabajo a término fijo que suscribió con ella, caso en el cual, se verificará si la acción de tutela es procedente para la protección del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora gestante y para la protección de sus derechos y los de su hijo menor de edad, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica, que pueden verse afectados por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Para responder a los interrogantes planteados, esta Sala se referirá a la jurisprudencia sobre la procedencia de la acción de tutela contra particulares; se pronunciará sobre la terminación de los contratos cuando se trata da una mujer en estado de embarazo y reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto a la protección especial a la mujer trabajadora en el estado de embarazo, al derecho al trabajo, a la vida, a la igualdad y al mínimo vital.

3. Procedencia de la tutela contra particulares en razón del estado de indefensión De conformidad con lo establecido en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es procedente contra particulares:

i.) cuando estos están encargados de prestar un servicio público; ii.) cuando su conducta ponga en grave riesgo el interés colectivo o iii.) respecto de quienes el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión.

En el asunto que se examina no es posible hablar propiamente de una situación de subordinación por parte de la accionante pues está probada la ruptura de su vínculo laboral con el establecimiento de comercio “Bordados A&A” y su dueño y administrador, el señor Héctor Alonso Zapata. Sin embargo, sí se puede predicar un estado de indefensión, ya que como lo ha precisado la jurisprudencia [1] , el hecho de que una mujer se encuentre en estado de gravidez genera no sólo la necesidad inmediata de contar con un salario que garantice la subsistencia propia y la del hijo que está por nacer, sino que también le crea dificultades que la colocan en estado de indefensión frente a su antiguo empleador. Por lo tanto, en el caso que se analiza es claro que la acción de tutela se torna procedente.

Resuelto este punto, la Sala entrará a verificar si hubo vulneración o a menaza de los derechos fundamentales en el caso particular y si se configuran los requisitos fácticos para la procedencia del amparo a la maternidad mediante la acción de tutela.

4. Protección constitucional especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia La Constitución Política estableció una protección especial a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, mediante la garantía de una estabilidad laboral reforzada, de manera que no quede desprotegida y no sea víctima de discriminaciones, dando cumplimiento, de esta manera, a los postulados del derecho a la igualdad y el mandato superior según el cual está proscrita toda forma de discriminación. En efecto, el artículo 43 superior establece que “[l]a mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

Además señaló que “[e]l Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”. Con fundamento en esta norma superior han sido múltiples los pronunciamientos de la Corte Constitucional dirigidos a la protección especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo y después del parto, bajo la premisa de que la mujer no debe ser discriminada en razón de su estado de gravidez, lo que implica, necesariamente, que no puede ser despedida por esa misma causa. Así lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Corte y lo ha reiterado en las sentencias de sus diferentes Salas de Revisión [2] .

El capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo regula la “protección a la maternidad y protección de menores” (Arts. 236-244). En el artículo 239 se estableció i.) la prohibición de despedir a la mujer trabajadora que esté en estado de embarazo o en período de lactancia;

ii.) la presunción del despido por esas causas, si se da dentro de esos períodos y sin autorización de la autoridad competente y iii.) el derecho a una indemnización si se da esa situación. Por su parte, el artículo 240 señala que el patrono necesita de un permiso de la autoridad competente para poder despedir a la mujer que esté en estado de embarazo o en período de lactancia.

Sobre estas normas antes citadas, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes providencias cuando su contenido ha sido demandado por medio de la acción de inconstitucionalidad. A continuación una breve reseña de esos fallos, en los que se despliega una posición protectora de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

En la sentencia C-710 de 1996 [3] , al decidir sobre la exequibilidad del numeral 1º del artículo 240 del C. S. del T., según el cual el patrono para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o en los tres meses posteriores al parto, requiere la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, la Corte tuvo en consideración que " [l] a protección que se consagra para la trabajadora en estado de embarazo, tiene por objeto que durante el período de gestación y cierto lapso después de éste, la trabajadora no sea despedida en razón a su estado".

Por su parte, la sentencia C-470 de 1997 [4] , declaró la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, "en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art.

13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido".

Dijo la providencia: "(...) En cambio, la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44). (...)" En esa sentencia, la Corte analizó ampliamente el alcance de la protección constitucional de la mujer embarazada, como a continuación se trascribe:

"La protección constitucional a la maternidad y la estabilidad en el empleo. 5- La protección a la mujer embarazada y a la madre tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. Así, de un lado, se trata de lograr una igualdad efectiva entre los sexos, por lo cual, el artículo 43, que establece esa cláusula específica de igualdad, agrega que la mujer, "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada." Esto significa que el especial cuidado que la Carta ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres (CP arts 1º, 13 y 43), pues el hecho de la maternidad había sido en el pasado fuente de múltiples discriminaciones contra las mujeres, por lo cual la Carta de 1991 estableció, como la Corte ya tuvo la oportunidad de destacarlo, que esta condición natural y especial de las mujeres, "que por siglos la colocó en una situación de inferioridad, sirve ahora para enaltecerla [5] ". En efecto, sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral.

De otro lado, la Constitución protege a la mujer en estado de gravidez debido a la importancia que ocupa la vida en el ordenamiento constitucional (CP Preámbulo y arts 2º, 11 y 44), a tal punto que, como esta Corte ya lo ha destacado, el nasciturus recibe amparo jurídico en nuestro ordenamiento. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como "gestadora de la vida"

que es [6] . En tercer término, y como obvia consecuencia de las anteriores consideraciones, la Constitución no sólo tutela a la mujer embarazada sino a la madre (CP art. 43), no sólo como un instrumento para un mayor logro de la igualdad entre los sexos sino, además, como un mecanismo para proteger los derechos de los niños, los cuales, según expreso mandato constitucional, prevalecen sobre los derechos de los demás (CP art. 44). En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, con lo cual se "busca garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos" [7] .

Finalmente, este especial cuidado a la mujer embarazada y a la madre es también expresión de la centralidad que ocupa la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad, por lo cual recibe una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42). En efecto, si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.

Estos múltiples fundamentos constitucionales muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades [8] , la mujer embarazada y su hijo gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo." En la mencionada sentencia se indicó que ese deber de protección a la mujer adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral comoquiera que debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en ese ámbito. Por esa razón, la Constitución y los convenios internacionales de derechos humanos ordenan un especial cuidado a la mujer y a la maternidad en el plano laboral.

En efecto, el artículo 53 de la Constitución Política señala los principios mínimos que se deben aplicar en todas las esferas del derecho laboral y establece que debe otorgarse una protección especial a la mujer y a la maternidad. Así mismo, son numerosos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia [9] , que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales (C.P., Art. 93) y que determinan ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre en el ámbito laboral.

De manera pues que, la protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, que puede asimilarse a un verdadero "fuero de maternidad" [10] , que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, como por ejemplo el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza normativa cuando se trata de mujeres en estado de embarazo, al punto que no se habla simplemente de una garantía a la estabilidad en el empleo sino que ha adquirido la categoría de derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada [11] que se fundamenta especialmente en la necesidad de erradicar "una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual que 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" [12] .

Recapitulando, la Constitución Política y los instrumentos internacionales le confieren a la mujer una estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y durante un período razonable posterior al parto, que debe ser eficaz, es decir, que se proyecte en las normas legales. Por ello, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo

“no confiere eficacia al despido efectuado sin la correspondiente autorización previa, sino que es una sanción suplementaria debido al incumplimiento patronal de la prohibición de despedir a una mujer por razones de maternidad.

[13] En conclusión, considerando los mandatos constitucionales sobre el derecho a la igualdad (C.P., Art 13) y a la protección a la maternidad en el ámbito laboral (C.P., Arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. En otras palabras, para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener previamente la autorización del funcionario del trabajo, para poder terminar el contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz. Con esta interpretación, la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997, amplió el marco de acción de la regla del ordinal segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual ciertos despidos no producen efectos, a fin de proteger precisamente la maternidad. De manera pues que, el reintegro es simplemente una consecuencia de la ineficacia del despido de la mujer embarazada, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley.

5. Terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral de la mujer embarazada En la legislación laboral existen varias clases de contratos, entre ellos el contrato a término fijo inferior a un año, respecto del cual el legislador estipuló, como exigencia para el empleador, el deber de avisar al trabajador con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de vencimiento del término estipulado, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, si se omite este preaviso o no se surte dentro de la oportunidad legal, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al pactado.

Además de lo anterior, el despido se debe hacer de conformidad con el procedimiento previamente determinado en el Código Sustantivo del Trabajo, esto es, entre otros, en el caso de mujeres en estado de embarazo, la exigencia al empleador de pedir permiso al Inspector de trabajo o en su defecto al alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario. Así mismo se debe configurar una causal expresa y taxativa del citado código. Así, en la Sentencia T-546 de 2000 [14] , se dijo:

“ los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa”.

Así pues, la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo inferior a un año se considera una causal objetiva para terminar esta clase de contratos. Pero en estos contratos también opera la prohibición de despedir por motivo de embarazo o lactancia.

Ahora bien, lo anterior no impide que el contrato termine en la fecha pactada, siempre que cumpla con el preaviso de orden legal. Sin embargo si subsisten las causas que dieron origen al contrato y la trabajadora lo ha cumplido a cabalidad, éste debe renovarse [15] .

Respecto a la causal objetiva de expiración del plazo pactado, la jurisprudencia de la Corte ha establecido lo siguiente: “ la Corte ha afirmado que el sólo advenimiento del termino, en el caso de los contratos a termino fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas” [16] .

De esa manera, la mujer que se encuentra vinculada por un contrato de trabajo, durante el proceso de gestación y luego del parto, goza de un tratamiento especial, que la hace acreedora a una serie de prestaciones y protección, tales como:

i) el descanso remunerado antes y después del parto; ii) la prestación de servicios médicos y hospitalarios; iii) la licencia de maternidad y iv) en caso de despido también se le garantiza a la mujer una indemnización en la que el empleador debe pagar a la trabajadora 60 días por fuero de maternidad, 84 días por licencia de maternidad y las indemnizaciones por retiro sin justa causa según el contrato. Igualmente quienes celebran un contrato a término fijo inferior a un año, tienen derecho a todas las prestaciones sociales, sin importar el tiempo laborado, y a las vacaciones en proporción a ese tiempo laborado.

De manera que, la terminación unilateral, sin justa causa, del contrato laboral de la mujer en estado de embarazo, trasciende el plano legal y se convierte en una situación constitucionalmente relevante, susceptible de ser debatida en el ámbito de la acción de tutela, siempre y cuando estén presentes los presupuestos señalados por la jurisprudencia de esta Corporación, que hagan procedente el amparo constitucional de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable.

Así mismo, esta Corporación ha establecido [17] , que si se alega que existe otro instrumento judicial, aquel debe ser idóneo y eficaz que permita la protección inmediata de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela. Por lo tanto, teniendo en cuenta los sujetos (mujer embarazada y nasciturus en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión) y el objeto (estabilidad laboral) de la protección especial, la Corte Constitucional ha establecido que por vía de la acción de tutela se puede declarar la ineficacia del despido, el consecuente reintegro, el pago de la indemnización consagrada en el artículo 239 del C.S.T. y los respectivos salarios y prestaciones dejados de pagar como consecuencia del despido.

En efecto, la Corte ha precisado que independientemente de la clase de contrato que tenga la mujer en embarazo, opera la prohibición de terminar unilateralmente el contrato respectivo, por causa o con ocasión del mismo, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesta la trabajadora permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia [18] .

De manera que, aunque por la naturaleza jurídica de los contratos a término se prevé una terminación cierta, que normalmente reduciría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer trabajadora en estado de embarazo se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato. Así, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral [19] , “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación” [20] .

Así las cosas, cuando existe un contrato de trabajo a término fijo y se produce el despido de la mujer embarazada, el juez constitucional en sede de tutela, deberá corroborar si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo. Como consecuencia de lo anterior, si el empleador desea despedir a una mujer embarazada debe subordinarse a las normas constitucionales que rigen la materia.

Esos presupuestos que deben ser probados para que sea procedente el amparo transitorio de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora que está en estado de embarazo, según lo ha reiterado [21] esta Corporación en varias providencias, son los siguientes:

“(1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador”.

[22] Cuando el patrono despide a una mujer trabajadora en estado de embarazo, desconoce los derechos y las garantías constitucionales que ella debería disfrutar por la protección especial que se ha establecido en la Constitución Política, en los instrumentos internacionales y en la ley. Por ello, para que la terminación unilateral proceda en estos casos, es indispensable que se acrediten los requisitos legales señalados para cualquier modalidad de contrato de trabajo, sin que sea posible darlo por terminado unilateralmente, cuando lo que se pretende es rehusar el pago de las prestaciones que se generan como consecuencia de la maternidad.

[23] En efecto, para que el despido de una mujer trabajadora en estado de embarazo sea procedente, deberá configurarse una justa causa o razón objetiva, así como deberá existir la autorización previa del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia e ilegalidad del despido [24] y la posibilidad de obtener el reintegro [25] .

Bajo estos presupuestos, la Sala pasa a revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia. 6. El caso concreto De las pruebas que obran en el expediente se tiene que, la accionante celebró un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con el señor Hernán Alonso Zapata, para trabajar como operaria en el establecimiento de comercio “Bordados A&A”, el 6 de junio de 2005.

Posteriormente, en el mes octubre de 2005, la demandante informó públicamente a su empleador que se encontraba en estado de embarazo, ante lo cual él no manifestó problema o inconveniente alguno. El 21 de noviembre siguiente, el señor Zapata le hizo entrega de una carta a la demandante, en la que le informa que la fecha de terminación del contrato es el 6 de febrero de 2006, fecha en la que efectivamente se terminó el contrato sin que fuera renovado, no obstante encontrarse la accionante en el séptimo mes de embarazo.

La demandante consideró que la anterior situación vulneraba sus derechos fundamentales y los de su menor hijo que estaba por nacer, por lo que instauró la acción de tutela a fin de que fuera reintegrada y se le pagaran los dineros que dejó de percibir, así como las prestaciones a las que consideraba tener derecho, como lo es la licencia de maternidad. El juez de primera instancia denegó el amparo por considerar que existen otros mecanismos de defensa judicial de los derechos de la accionante y en segunda instancia la decisión del a quo fue confirmada por las mismas razones.

Ahora bien, recordemos que los requisitos para que sea procedente la tutela, como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos de la mujer trabajadora que es despedida encontrándose en estado de embarazo son:

i.) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; ii.) que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del funcionario competente que, para el presente asunto sería el inspector del trabajo;

iii.) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora y iv.) que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador .

[26] Al verificar el cumplimiento de esos requisitos en el caso bajo estudio se tiene lo siguiente: i.) La demandante suscribió el contrato con el señor Hernán Alonso Zapata, dueño y administrador del establecimiento “Bordados A&A”, el 6 de junio de 2005, comunicó su estado de embarazo en octubre del mismo año, se le avisó la fecha de terminación del contrato el 21 de noviembre y el contrato terminó efectivamente el 6 de febrero de 2006, de manera que no queda duda respecto a que la relación de trabajo efectivamente terminó durante el embarazo de la actora.

ii.) en cuanto a la causa de la terminación del contrato, se entiende que hubo un despido como consecuencia del embarazo, pues sobre este punto existe una presunción legal que no ha sido desvirtuada por el accionado, pues aunque argumentó que no hubo despido sino terminación del contrato, que era a término fijo inferior a un año, en verdad la

intensión en la manera como el empleador contrata para su empresa evidencia la intensión de no renovar contratos inmediatamente, sino esperar 2 o 3 meses para hacerlo nuevamente, de manera que con su modalidad de contratación vulnera, en el caso concreto, los derechos de la mujer embarazada, pues como él mismo lo reconoció, la decisión de liquidar a la empleada, sin la autorización del funcionario competente y sin ninguna precaución, fue sugerida por su contadora y por su abogado, no fue una decisión propia, lo cual deja entrever que sabía que el estado de gravidez podía generar una protección diferente que la otorgada a cualquier otro empleado.

Es preciso resaltar que en este caso el accionado no solicitó el permiso al Inspector del Trabajo para hacer terminar el contrato de la accionante y, por lo tanto, el incumplimiento de este requisito hace ineficaz esa terminación, lo que a su vez evidencia la vulneración de los derechos fundamentales de la demandante.

iii.) El demandado conocía del estado de embarazo de la accionante, porque ella lo informó en octubre de 2005, públicamente, como lo informó la demandante y lo corroboró el mismo demandado en su relato al juez de segunda instancia en la diligencia de declaración y iv.) en cuanto a la afectación del mínimo vital de la trabajadora gestante, en el caso objeto de revisión, la demandante afirmó que su esposo se encontraba desempleado y que no tenían medios para asegurarse tanto ella como su hijo que estaba por nacer. A eso se suma el hecho de que la pareja tiene 3 hijos más, de manera que, si se observa que el salario que devengaba la demandante era de $381.500, resulta claro que dejar de percibirlo afecta sin lugar a dudas su mínimo vital y el de su familia, pues los ingresos que percibía en razón de su contrato laboral eran fundamentales para la satisfacción de sus necesidades básicas y las de los miembros de su hogar. Tal afirmación, tampoco fue desvirtuada por el demandado, de manera que este último requisito se cumple [27] .

Verificado, como quedó, en el presente asunto, que se cumplen los requisitos para la protección, por vía de tutela, de los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada.

Por lo tanto, la Sala revocará los fallos proferidos por los Juzgados Veintinueve Penal Municipal y Veintiuno Penal del Circuito, ambos de Medellín y, en consecuencia, concederá la tutela de los derechos fundamentales mencionados de la señora María Elizabeth Palacio Marín, como mecanismo transitorio, para lo cual se ordenará al señor Hernán Alonso Zapata, dueño y administrador del establecimiento de comercio “Bordados A&A” demandado, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia la reintegre -si ella así lo desea-, al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares, en los términos inicialmente pactados en el contrato de trabajo y que dentro del mismo término proceda al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de la licencia de maternidad y el reembolso de los pagos que haya debido asumir la demandante con ocasión de la maternidad y que, de no haberse presentado el despido, hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

La Corte ha de advertir a la demandante, tal como lo ha resuelto la Corte en otros casos [28] como el que se analiza en esta oportunidad, que en lo relacionado con los demás aspectos patrimoniales que involucra el asunto bajo estudio, como son los salarios y las prestaciones dejados de percibir por aquella durante el tiempo que estuvo desvinculada, y diferentes de los relacionados con la maternidad, puede ejercer la acción ordinaria correspondiente. De ahí que el amparo se otorgue con carácter transitorio, pues sobre estos aspectos la actora cuenta con la vía ordinaria para reclamar lo adeudado y, en consecuencia, tiene la obligación de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria dentro del plazo de cuatro meses previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 para demandar la protección definitiva de sus derechos.

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

PRIMERO.- REVOCAR los fallo proferidos por los Juzgados Veintinueve Penal Municipal y Veintiuno Penal del Circuito, ambos de Medellín, el 21 de febrero y el treinta de marzo de 2006, respectivamente, dentro del proceso de la referencia.

SEGUNDO.- CONCEDER la tutela impetrada por la señora MARÍA ELIZABETH PALACIO MARÍN de los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada, como mecanismo transitorio.

En consecuencia, ordenar al señor Hernán Alonso Zapata, dueño y administrador del establecimiento de comercio "Bordados A&A" demandado, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia reintegre -si ella así lo desea-, a la demandante al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares, en los términos inicialmente pactados en el contrato de trabajo y que dentro del mismo término proceda al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de la licencia de maternidad y el reembolso de los pagos que haya debido asumir la demandante con ocasión de la maternidad y que, de no haberse presentado el despido, hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

TERCERO.- ORDENAR al Juez Veintinueve Penal Municipal de Medellín que, en aras de garantizar la efectividad de la acción de tutela, notifique este fallo a las partes dentro de los tres días siguientes a su recepción.

CUARTO.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado Ponente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver, entre otras, las sentencias T-426 de 1998, M.P.

Alejandro Martínez Caballero y T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [2] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-232 y T-315 de 1999 , T-375 , T-406 , T-899 , T-1104 , T-1153 , T-1323 y T-1473 de 2000 ;

T-040A , T-130 , T-154 , T-255A , T-642 , T-664 , T-689 , T-987 y T-1070 de 2001; T-909 de 2002 , T-885 de 2003 , T-149 , T-416 y T-529 de 2004 ; T-404, T-727 y T-759 de 2005.

[3] M.P. Jorge Arango Mejía. [4] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [5] Sentencia T-179 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [6] Ver, entre otras, las sentencias T-179 de 1993 y T-694 de 1996.

[7] Sentencia T-568 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [8] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996. M.P. T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996 y T-270 de 1997.

[9] La Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25 señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales" . El artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto." El artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano" . El Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, por motivos de sexo.

[10] T-568 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [11] En la sentencia C-470 de 1997 se sostuvo que "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".

[12] C-470 de 1997, M.P., Alejandro Martínez Caballero. [13] Ibídem. [14] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. [15] Sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz.

[16] Sentencia T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [17] Sentencia T-315 de 2000, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [18] Sentencia T-040A de 2001, M.P. Fabio Morón Díaz.

[19] Sentencia C -016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz. [20] Sentencia T-040 A de 2001, M.P. Fabio Morón Díaz. [21] Cft., entre otras, con las sentencias T-765 de 2001; T-308, T-439 y T-961 de 2002; T-550 de 2004 y T-579 de 2005.

[22] Sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [23] Sentencia T-759 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [24] Ver, entre otras, las sentencias C-470 de 1997;

T-969, T-1126 y T-1473 de 2000. [25] Cft. con las sentencias T-404 y T-759 de 2005 [26] Sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[27] La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la afirmación de no contar con capacidad económica es una negación indefinida que no requiere ser probada y que invierte la carga de la prueba en el demandado, quien debe adelantar todos las gestiones necesarias para demostrar que tal capacidad sí existía. Ver, entre otras, las sentencias T-517 de 2005 y T-061 de 2006.

[28] Cft. Sentencia T-759 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

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.