COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/549/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/549/08
Expediente	—
Fecha	2006-09-07
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Empresa De Seguridad
- Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Derecho Al Trabajo
- Relacion Laboral
- Despido De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Cuenta estado de embarazo pese a que había sido notificado previamente sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. De

Texto completo

T-549-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-549/08 ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA DE SEGURIDAD -Terminación de contrato laboral de manera unilateral sin tener en cuenta estado de embarazo pese a que había sido notificado previamente ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Reiteración de la protección constitucional DERECHO AL TRABAJO -Efectividad/ RELACION LABORAL -Principios fundamentales que la rigen La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. De conformidad con este artículo los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales son: igualdad de oportunidades para los trabajadores;

remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Bajo este derrotero, la Constitución directamente protege la estabilidad en el empleo y la especial protección a la mujer en embarazo.

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Derecho a reintegro y pago de indemnización DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Juez debe verificar la relación de causalidad entre el despido y el estado de embarazo o lactancia ACCION DE TUTELA -Improcedencia para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido/ DERECHOS FUNDAMENTALES -Existencia de otro instrumento judicial debe ser idóneo y eficaz para la protección ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Condiciones especiales de procedencia de la acción de tutela DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Se predica en cualquier relación laboral DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Es ineficaz sin la correspondiente autorización ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA DE SEGURIDAD -Protección a mujer embarazada y orden de reintegro ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Llamado a prevención con fin vinculante a empresa de seguridad Referencia: expediente T-1836230 Acción de tutela interpuesta por la señora María Angélica Sánchez contra Buho Seguridad Limitada Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., veintinueve (29) de mayo de dos mil ocho (2008). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Manuel José Cepeda Espinosa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado 17 Penal Municipal de Función de Control de Garantías de la ciudad de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela incoada por la señora María Angélica Sánchez contra Buho Seguridad Limitada.

I. ANTECEDENTES. La señora María Angélica Sánchez, interpuso el trámite de esta acción de tutela, al considerar que la empresa Buho Seguridad Limitada vulneró sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la integridad física, al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud, a la protección constitucional a la mujer en estado de embarazo y a los derechos de su hijo que está por nacer. La acción de tutela se fundamenta en los siguientes hechos:

1. Hechos Asevera que inició una relación laboral con la empresa demandada a partir del día 7 de septiembre de 2006 en el cargo de guarda de seguridad en el horario de lunes a domingo de 6:00 a.m. a 6:00 p.m, y que firmó el respectivo contrato el día 28 de octubre de 2006.

Manifiesta que el día 28 de agosto de 2007 notificó sobre su estado de embarazo a su empleador, poniéndole de presente la prueba de laboratorio que se había practicado.

Narra que trabajó en la empresa accionada hasta el 3 de octubre de 2007, cuando su empleador le señaló que daba por terminado su contrato laboral por la configuración de una justa causa, sin embargo, estima que su despido se ocasionó por su estado de embarazo, pues cumplió cabalmente con todas sus funciones.

De igual manera, afirma que el día 1° de octubre de 2007 fue trasladada y el día 3 de octubre del mismo año fue despedida, y además la desafiliaron del sistema de la seguridad social en salud.

Por otra parte, esgrime que por sus condiciones no le ha sido posible conseguir otro trabajo, que el padre de su bebe no le colabora con ningún gasto, y que se encuentra muy afectada con la terminación de su contrato laboral por cuanto, su situación socioeconómica se hace mas gravosa por las obligaciones que tiene que asumir como futura madre cabeza de familia. Agrega que no tiene los medios para su “sustento vital” y el de su bebe, o para realizar directamente las respectivas cotizaciones al sistema de la seguridad social en salud, y por tanto no cuenta con la atención médica que requiere.

A su vez, sostiene que su empleador no le ha cancelado los salarios, prestaciones sociales y las indemnizaciones a las que tiene derecho con ocasión de su despido.

Por lo anterior, acude a este medio, con el objeto que se le amparen los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la integridad física, al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud, a la protección constitucional de la mujer en estado de embarazo y a los derechos del menor que está por nacer, solicitando que se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando al momento de su despido, y al pago de los salarios dejados de percibir desde el día 1° de octubre de 2007, así como el pago de las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social, sin perjuicio de otros derechos laborales a los que pudiera tener derecho.

2. Respuesta de la empresa Buho Seguridad Limitada El señor Jorge Armando Rojas Rojas, en calidad de gerente de la empresa Buho Seguridad Limitada, solicitó denegar la acción de amparo.

Expresó que la demandante le notificó por escrito acerca de su estado de embarazo el día 29 de agosto de 2007, anexándole una prueba de laboratorio.

Señaló que el motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo no fue el estado de embarazo de la actora, sino su deficiente comportamiento y desempeño laboral.

Al respecto, alegó que en varias oportunidades fue sancionada y advertida de las consecuencias de su conducta abiertamente contraria a sus responsabilidades, pues se le hicieron memorandos, llamados de atención y suspensión temporal del cargo por hechos sucedidos inclusive con anterioridad a la notificación del embarazo hasta la fecha en que fue despedida, ya que presentó faltas disciplinarias consistentes en: supuesto comportamiento inadecuado en las instalaciones de la empresa, evasión del puesto de trabajo, mala presentación, incumplimiento en el horario y en las instrucciones impartidas.

II. DECISION JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN. 1. Sentencia de única instancia. Del presente asunto conoció el Juzgado 17 Penal Municipal de Función de Garantías de la ciudad de Bogotá, quien en sentencia de fecha 15 de octubre de 2007, denegó el amparo solicitado por la señora María Angélica Sánchez.

Sostuvo que la causa de la terminación laboral no se ocasionó por el estado de embarazo de la actora, y que el mismo se originó por su conducta laboral indisciplinada, insubordinada y desobediente.

La anterior sentencia no fue impugnada. III. Pruebas. Del material probatorio que obra en el expediente, la Sala destaca lo siguiente: · Copia de escrito, de fecha 3 de octubre de 2007, efectuado por la señora María Eugenia Echeverria Silva, en calidad de Directora de Talento Humano de la empresa demandada, mediante el cual se da por terminado el contrato de trabajo con la actora a partir del día 3 de octubre de 2007.

(Folio 4 del cuaderno original). · Copia de examen de laboratorio realizado por Predent Salud a la demandante, de fecha 27 de agosto de 2007. (Folio 5 ib.

). · Copias de informes disciplinarios realizados en contra de la actora de fecha 3 de marzo de 2007, 31 de mayo de 2007, 10 de agosto 2007, 17 agosto de 2007, 4 septiembre de 2007, 13 de septiembre de 2007, 16 de septiembre de 2007, 30 de septiembre de 2007, 2 de octubre de 2007 y 3 de octubre de 2007. (Folios 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31 y 32 ib.

). · Copias de escritos realizados por el Jefe de Talento Humano de la empresa accionada, dirigidos a la actora, de fecha 5 de marzo de 2007, 7 de marzo de 2007, 1° de junio de 2007 y 18 de septiembre de 2007. (Folios 19, 20, 22, 28 y 29 ib.

). IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Sala es competente para revisar el fallo 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.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico. La señora María Angélica Sánchez señala que laboró en la empresa accionada en el cargo de guarda de seguridad hasta el 3 de octubre de 2007, cuando fue terminado su contrato

laboral de manera unilateral sin tener en cuenta su estado de embarazo, pese a que había notificado previamente acerca del mismo.

Por su parte, la empresa demandada afirma que, por el deficiente desempeño laboral de la accionante, se había configurado una justa causa para acabar la relación laboral.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde a la Sala determinar si en el presente caso se cumplen los lineamientos dados por esta Corporación para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y al mínimo vital de la actora, en razón al despido por parte de su empleador del contrato de trabajo.

Para efectos de resolver el problema jurídico planteado, se reiterará la jurisprudencia de esta Corte acerca de la procedencia por vía de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en razón de su embarazo.

3. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo.

Reiteración de jurisprudencia. La Constitución Política preceptúa que el Estado debe velar por la protección especial a ciertos grupos de personas, que teniendo en cuenta sus características particulares y posición dentro de la sociedad, pueden ser susceptibles de agresión o discriminación (artículo 13 Superior), como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

Esta protección se desprende de varios mandatos constitucionales y, en especial, de lo consignado en los artículos 13, 43 y 53 superiores. Según lo previsto en el artículo 43 de la Constitución Nacional, la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. No obstante, el artículo 43 Superior, consagra en favor de la mujer en estado de maternidad una protección de carácter especial al señalar que “ 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 ”. Tal protección se predica por ejemplo en el trabajo, debiendo ser amparada por la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando, pueda a su vez desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora. De igual manera, la disposición señala que es deber del Estado apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Así mismo, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. De conformidad con este artículo los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales son:

igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo ; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;

protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad . Bajo este derrotero, la Constitución directamente protege la estabilidad en el empleo y la especial protección a la mujer en embarazo.

Al respecto en sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, la Corte estableció lo siguiente: “ ... la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas 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 sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada".

Así mismo, la Corte en sentencia T-291 de 2005, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, reiteró que la estabilidad laboral reforzada es " un derecho fundamental [1] , que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo [2] y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia [3] " .

Por ende, la mujer en embarazo por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. Esta conclusión deriva, tal y como lo precisamos anteriormente, de una interpretación sistemática de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia [4] .

Así mismo, por presunción legal se entiende que el despido se efectuó por causa de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario, independientemente de la clase de relación laboral que exista [5] .

De igual manera, esta Corporación en sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, señaló que el despido en los períodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo. En lo pertinente, la providencia dijo:

"(...) 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. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz." En consecuencia, si una trabajadora es despedida por su empleador y este no cuenta con la autorización administrativa para proceder al retiro, tiene derecho a ser reintegrada y al pago de una indemnización conformada por los siguientes factores: (i) el equivalente a los salarios de 60 días; (ii) 12 semanas de salario como descanso remunerado, y (iii) Las indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato [6] .

Igualmente, la Corte ha sido enfática en señalar que "en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que este operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal" [7] .

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 unas condiciones especiales para la procedencia del amparo por vía de tutela.

4. Condiciones especiales para que proceda el amparo de estabilidad laboral reforzada por vía de tutela de mujeres en estado de embarazo. Reiteración de jurisprudencia.

La jurisprudencia de la Corte, ha manifestado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha establecido [8] 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.

En esta medida, si una mujer en estado de embarazo es despedida, la Corte ha señalado que a fin de proteger el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, la acción de tutela procede siempre y cuando se encuentren acreditados los siguientes requisitos:

[9] “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.

“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.” En suma, para que proceda la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de la mujer embarazada, es necesario que se cumplan las condiciones descritas anteriormente, con el fin de determinar, si el despido tiene una relación directa con el embarazo y saber si se configura un acto discriminatorio injusto, que tiene como consecuencia la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro la mujer afectada [10] .

Además, esta Corporación ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica en cualquier relación laboral. Sobre este punto, la sentencia T-1008 de 2007, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, indicó lo siguiente:

“Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que se busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.

[11] ” Por su parte, la Corte en sentencia T-1177 de 2003, M.P. Jaime Araujo Rentería, reiteró que: “en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo. Así lo expuso esta misma

Sala al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que este operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal" .

[12] 5. Caso concreto. La actora manifiesta que se vinculó con la empresa demandada a partir del día 7 de septiembre de 2006, y se desempeñó en el cargo de guarda de seguridad.

Considera vulnerados sus derechos fundamentales por la terminación unilateral de su contrato laboral el día 3 de octubre de 2007, pese a que previamente había notificado acerca de su embarazo.

Por su parte, la empresa accionada señala la actora fue despedida el día 3 de octubre de 2007 y que previamente tuvo conocimiento acerca del estado de la demandante, por cuanto la señora Sánchez, el día 29 de agosto de 2007, radicó un escrito y anexó una prueba de laboratorio en tal sentido.

De lo anterior se desprende que la relación laboral finalizó el día 3 de octubre de 2007, cuando la accionante se encontraba embarazada, y por tanto se concluye que la terminación de la relación laboral se produjo durante la gestación de la demandante, cuya situación era conocida por la empresa accionada.

Por otro lado, la empresa demandada asegura que el estado de embarazo no fue el motivo de la terminación laboral, sino que ello obedeció por el reiterado incumplimiento de las obligaciones de la demandante y su deficiente desempeño, pues señala que había sido amonestada, sancionada y advertida de las consecuencias de su comportamiento, y por tanto, a su parecer, se configuró una justa causa que validaba su determinación, para lo cual aportó ciertos documentos con los que pretende demostrar la conducta "abiertamente contrarios (sic) a sus responsabilidades laborales y a la naturaleza especial del servicio de seguridad y vigilancia" , Sin embargo, tal y como precisamos en la parte considerativa, el despido de una mujer en estado de embarazo o en los tres meses posteriores al parto es ineficaz sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente, pues de lo contrario opera la presunción consagrada en el artículo 239 C.S.T., el cual dispone que : "Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente".

[13] La Sala observa que la empresa demandada no cumplió con el procedimiento señalado para terminar unilateralmente el vínculo laboral de la actora, pues no obra en el expediente que el despido se hubiere realizado mediante autorización expresa del respectivo inspector de trabajo, y por consiguiente debe darse aplicación a la presunción de despido por causa de su gestación.

[14] Por otra parte, téngase en cuenta que la accionante aseveró que por sus condiciones no le ha sido posible conseguir otro trabajo, agregando que el padre de su hijo no le colabora con ningún gasto, y que adicionalmente su situación socioeconómica se hacia más gravosa por las obligaciones que tiene que asumir como futura madre cabeza de familia, puesto que se encuentra en dificultades para: (i) cancelar directamente las respectivas cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, y por ende no cuenta con la atención médica que requiere (ii) atender su "sustento vital" y el de su bebe.

Al respecto, esta Corporación ha sido enfática en sostener que la desvinculación de mujeres amparadas por el fuero de maternidad afecta su subsistencia y la de su hijo por nacer, lo que genera conflictos que la sitúan en un estado total de indefensión. La anterior situación de desprotección genera que el debate trascienda a la órbita constitucional, dando cabida a la intervención del juez de tutela para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo.

[15] Por lo expuesto, esta Sala de Revisión, considera que en el caso objeto de estudio se encuentran demostrados los requisitos exigidos para la procedencia de la acción de tutela con el fin de amparar los derechos de las mujeres gestantes o en período de lactancia dada la especial protección constitucional con la que cuentan.

En este marco de ideas, la Sala protegerá los derechos a la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la accionante, y se ordenará el correspondiente reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía, si no lo ha hecho todavía y si la actora así lo desea, al cargo que venía desempeñando o a uno equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones. Adicionalmente, la empresa Buho Seguridad Limitada deberá reconocer a la señora María Angélica Sánchez los salarios dejados de percibir durante la interrupción laboral, como quiera que el despido es ineficaz. Del mismo modo, deberá reanudar el pago las cotizaciones a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales de la actora, los cuales no podrán ser presentados como una nueva afiliación. También deberá cancelar la correspondiente licencia de maternidad a la que tuviere derecho, si ésta no es asumida por otra empresa o entidad.

Asimismo, se hará un llamado a prevención al representante legal de la empresa accionada, para que en lo sucesivo evite incurrir en conductas como las que generaron esta acción de tutela y se abstenga de desproteger a los trabajadores que jurisprudencial y legalmente están cobijados por una estabilidad laboral reforzada, incluyendo las mujeres en estado de embarazo.

Este llamado debe entenderse con un fin vinculante que tiene consecuencias jurídicas y no puramente teórico, como ya se ha expresado por esta Corporación:

"El efecto de una advertencia judicial en el sentido de que la persona o autoridad contra la cual se instauró la tutela deje de incurrir en las conductas objeto de reproche no tiene un alcance puramente teórico ni puede entenderse como la absolución del comportamiento del implicado frente a sus obligaciones constitucionales.

“Por el contrario, quien es reconvenido por el juez de tutela, aunque ésta no se otorgue en razón de la carencia actual de objeto de la orden, tiene una sentencia judicial en su contra, previo proceso en el cual se ha demostrado que por su acción u omisión se generó el daño o se produjo la amenaza de derechos fundamentales. Por tanto, de una parte, debe responder, con arreglo al sistema jurídico vigente y según la magnitud de la conducta que le sea imputable, tal como resulta del artículo 6 de la Constitución Política.

(…) Pero, además, la advertencia judicial implica también una orden judicial vinculante, con efectos directos sobre la autoridad, ente o persona a quien se dirige, bajo el entendido de que su desobediencia ocasiona las sanciones contempladas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991, previo incidente de desacato".

[16] En consecuencia, la Sala revocará el fallo de única instancia, y procederá a amparar los derechos fundamentales de la señora María Angélica Sánchez.

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, RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR el fallo adoptado el 15 de octubre de 2007, por el Juzgado 17 Penal Municipal de Función de Control de Garantías de la ciudad de Bogotá, mediante la cual denegó el amparo solicitado por la señora María Angélica Sánchez dentro del trámite de la acción de tutela instaurada contra la empresa Buho Seguridad Limitada, y en su lugar CONCEDER los derechos fundamentales de la señora María Angélica Sánchez a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y al mínimo vital.

SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Buho Seguridad Limitada, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la señora María Angélica Sánchez, si no lo ha hecho todavía, y

si la actora así lo desea, al cargo que venía desempeñando o a uno equivalente o superior en las mismas o mejores condiciones. Adicionalmente, la empresa Buho Seguridad Limitada deberá reconocer a la señora María Angélica Sánchez los salarios dejados de percibir durante la interrupción laboral, como quiera que el despido es ineficaz.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa Buho Seguridad Limitada, que se reanude el pago las cotizaciones a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales de la señora María Angélica Sánchez. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación.

CUARTO.- ORDENAR a Buho Seguridad Limitada, que cancele a la señora María Angélica Sánchez la correspondiente licencia de maternidad que tuviere derecho, si ésta no es asumida por otra empresa o entidad.

QUINTO.- PREVENIR al representante legal de la empresa Buho Colombia Limitada y a todos los funcionarios que lo representan, para que en el futuro se abstengan de incurrir en las conductas que dieron origen a la presente acción de tutela.

SEXTO. LÍBRESE por Secretaria General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERIA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ausente en comisión MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaría General [1] Posición reiterada en las sentencias T-1177 y T- 286 de 2003.

[2] Sentencia T-778 de 2000, MP. Alejandro Martínez Caballero. Esta sentencia ha sido reiterada, entre otras sentencias, en las siguientes: T-568 de 1996, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996, MP.

Jorge Arango Mejía; C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero; C-373 de 1998, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-141 de 1993, MP. Vladimiro Naranjo Mesa;

T-497 de 1993, MP. Fabio Morón Díaz; T-119 de 1997, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-606 de 1995, MP. Fabio Morón Díaz; T-311 de 1996, MP. José Gregorio Hernández Galindo; T-426 de 1998, MP. Alejandro Martínez Caballero; T-174 de 1999, MP. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-771 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, T-778 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, T-664 de 2001, MP Jaime Araujo Rentaría, T-1101 de 2001, MP Manuel José Cepeda Espinosa, T-167 de 2003 MP Manuel José Cepeda, T-501 de 2004, MP Clara Inés Vargas Hernández, T-063 de 2006, MP Clara Inés Vargas Hernández.

[3] Sentencia T-373 de 1998, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz. [4] Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por el artículo 35 Ley 50 de 1990.

[5] Artículo 240 Código Sustantivo del Trabajo. [6] Artículo 239 Código Sustantivo del Trabajo. [7] Ver las sentencias T-873 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-889 de 2005, MP.

Jaime Araujo Rentería, T-862 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, T-550 de 2004, MP, Manuel José Cepeda Espinosa. [8] Al respecto confróntense las Sentencias T-1236/04, T-063/06, T-381/06 y T-195/07 MP. Clara Inés Vargas Hernández.

[9] Acerca de estos requisitos pueden consultarse las Sentencias T-373/98, T-426/98, T-874/99; requisitos que han sido aplicados por la jurisprudencia de la Corte en las recientes Sentencias: T-002, T-014, T-053, T-063, T-070, T-381 , T-619 y T- 1040 de 2006 y las T-056, T-069, T-071, T-195, T-221, T-465, T-546, T-561 y T-761/07 de 2007.

[10] Sentencia T-1040/06. [11] Sentencia T-1003/06. [12] Ver las sentencias T-873 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-889 de 2005, MP. Jaime Araujo Rentería, T-862 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

[13] Cfr. T-195/2007, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-063/2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-362/1999, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-375/2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-021/2006, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[14] 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.

[15] Sentencia T-1040 de 2006. [16] Corte Constitucional, Sentencia T-555/97 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Acerca de casos en los cuales la Corte ha ordenado llamados a prevención pueden consultarse las Sentencias: T-649/96, T-480/97, SU/480/97, T-123/98, T-302/98, T-534/98, T-590/98, SU-360/99, SU-601A/99, T-863A/.99, T-889/99, T-179/00, T-1100/01, T-558/03,T-951/03, T-161/04 o T-840/07, entre otras.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.