COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/589/06

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/589/06 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2005-12-09 |
| **Sala** | Sala Primera |
| **Magistrado ponente** | Dr JAIME ARAÚJO RENTERÍA |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Al Minimo Vital Reforzado De La Madre Y Su Hijo Recien Nacido
- Mujer Embarazada
- Accion De Tutela De Mujer Embarazada

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

De estado de embarazo a empleador no requiere formalidades especiales es pertinente referirse al estado de gravidez como hecho notorio. Al respecto, esta corporación ha dicho que no se exige como requisito para la protección

## Texto completo

T-589-06 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-589/06 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Demanda iniciada por un extrabajador contra quien fuera su empleador ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Carácter constitucional de la protección a la maternidad DERECHO AL MINIMO VITAL REFORZADO DE LA MADRE Y SU HIJO RECIEN NACIDO- Desvinculación laboral constituye perjuicio irremediable MUJER EMBARAZADA -Indefensión ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Hecho notorio/ ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Notificación de estado de embarazo a empleador no requiere formalidades especiales Por último, es pertinente referirse al estado de gravidez como hecho notorio. Al respecto, esta corporación ha dicho que no se exige como requisito para la protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse siguiendo ciertas formalidades. Así, la notificación es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única; de esta manera, el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente, el empleador estaba en condiciones de saberlo.

En ese sentido, esta corporación ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio. Para determinar el significado de esta figura, se debe recurrir a la definición de “hecho” en términos jurídicos, lo cual indica una modificación del mundo exterior que produce la creación, modificación o extinción de derechos u obligaciones. Por su parte “notorio” significa, según la real academia de la lengua, “Público y sabido por todos – Claro, evidente”. Así, este concepto se traduce, en virtud de la prescripción dada por la legislación colombiana en el artículo

177 del Código de Procedimiento Civil, en que este tipo de hechos no requieren prueba dada la claridad con la que se presentan. En el caso concreto de la mujer embarazada, son evidentes los cambios que sufre ésta con el trascurso del tiempo, lo que se traduce en el ámbito jurídico en una condición que afianza, entre más pasa el tiempo de embarazo, la posibilidad que tienen las otras personas de percibirlo.

Referencia: expediente T-1326376 Acción de tutela instaurada por Maria Janeth Esquivel Santa contra Sociedad Comercial Solo Gallinas y Compañía S en C. y el señor Oscar Romero Salamanca.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Bogotá, D.C., Veintisiete (27) de julio de dos mil seis (2006) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados NILSON PINILLA PINILLA, MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Y JAIME ARAÚJO RENTERÍA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del trámite de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Treinta y Siete Penal Municipal de Bogotá y el Juzgado Cincuenta Penal del Circuito de Bogotá en el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES 1.Hechos Los hechos relatados por la parte demandante en la acción de tutela se resumen así: 1. La señora Maria Janeth Esquivel Santa celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa privada Solo Gallinas y Compañía S. en C. y con el señor Oscar Romero Salamanca. Dicho contrato se ejecutó de manera ininterrumpida entre el 1 de abril y el 10 de agosto de 2005, fecha en la cual se dio por terminado de forma unilateral por el empleador.

2. La accionante cumplía las funciones de operaria, concretamente actividades relacionadas con la revisión de gallinas sacrificadas, su limpieza, despresamiento y empaque. Recibía por concepto de sueldo la suma de trescientos ochenta y un mil quinientos pesos ($381.500) sin subsidio de transporte y estaba afiliada a la EPS Cafesalud. Según la actora, no fue afiliada ni ARP ni a Fondo de Pensiones y Cesantías.

3. Aduce la actora que en el mes de junio de 2005 le informó al señor Romero Salamanca, quien fuera su jefe inmediato, que se encontraba embarazada.

4. No obstante lo anterior, en su cuarto mes de embarazo, el 10 de agosto de 2005, la señora Esquivel fue despedida sin justificación alguna.

2.Solicitud de tutela. La señora Esquivel Santa solicita la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En consecuencia, pide se ordene a la empresa privada Solo Gallinas y Compañia S. en C. y al señor Oscar Romero Salamanca, reintegre a la actora al empleo que desempeñaba con anterioridad a su despido y se le garantice el pago de lo correspondiente a la licencia de maternidad a que tiene derecho. De manera subsidiaria solicita se ordene la indemnización a que tiene derecho la actora por razón de su despido según lo expresado en el artículo 239 del C.S.T siempre que las circunstancias impidan continuar con la relación laboral.

3. Intervención de la parte demandada. Solo Gallinas y Compañía S. en C. Por intermedio de su representante legal, la sociedad demandada se opuso a todas las pretensiones hechas por la demandante. A parecer de la accionada no existe responsabilidad de su parte en la presunta vulneración a los derechos fundamentales de la señora Esquivel. El eje de la argumentación hecha por la demandada se basa en que no existe prueba de la existencia de contrato laboral alguno entre ésta y la accionante.

Advierte el representante legal de Solo Gallinas y Compañía S. en C. que el contrato del que habla la actora se suscribió con el señor Oscar Romero Salamanca y no, así, con la sociedad demandada por lo que ésta no tiene responsabilidad alguna en el caso en comento. Así, no siendo clara la determinación de la parte pasiva dentro del conflicto que se plantea,

y teniéndose que primero debe reconocerse si el contrato laboral existió o no, la acción de tutela no es procedente, pues su naturaleza subsidiaria no lo permite.

Oscar Romero Salamanca Para el accionado, no hay vulneración de los derechos fundamentales de la señora Esquivel, toda vez que en el contrato laboral celebrado entre ésta y aquel se consagró que sería a término definido desde el 26 de mayo de 2005 y hasta el 15 de agosto del año ídem, por lo que la afirmación de que había sido despedida sin justa causa no tiene fundamento, pues el despido se debió al cumplimiento del término estipulado dentro del contrato.

Así mismo, manifiesta el señor Romero, a él nunca le fue notificado, por parte de la accionante, su estado de embarazo en la forma como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 236), es decir, por escrito. Por último, el accionado reitera lo dicho por la sociedad afirmando que la acción de tutela no procede pues existen otros mecanismos judiciales para hacer efectivos los derechos alegados por la accionante.

4. Pruebas relevantes aportadas al proceso. 1. Formulario único de afiliación e inscripción a la EPS Cafesalud nro. 2712303 por medio del cual se afilia a la señora Maria Yaneth Esquivel Santa y en donde, además, aparece como empleador el señor Oscar Romero Salamanca. (Cuad 2. Fol 8).

2. Certificado médico en donde se corrobora el embarazo de la señora Esquivel. (Cuad. 2 Fol 9). 3. Copia de novedades de ingreso y retiro de trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales de la Agrícola de Seguros en donde aparece registrada la señora Esquivel Santa. (Cuad. 2 Fol 24).

4. Certificado de existencia y representación legal de la sociedad Solo Gallinas S. en C. emitido por la Cámara de Comercio de Bogotá (Cuad 2. Fols. 25 y 26).

5. Certificado de matricula de persona natural del señor Oscar Romero Salamanca, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá. (Cuad. 2 Fol. 35).

6. Declaración rendida por Maria Janeth Esquivel Santa ante el Juez Treinta y Siete Penal Municipal de Bogotá (Cuad. 2 Fols. 45-46). 7. Certificado médico de fecha 27 de septiembre de 2005 en donde se describe la ecografía hecha a la señora Esquivel y se concluye que el tiempo de embarazo para la época es, mas o menos, 28 semanas y 3 días (Cuad. 2 Fol. 47).

8. Certificado de nacimiento del hijo de la señora Esquivel, emitido el 5 de noviembre de 2005 (Cuad. 2 Fol. 48). 9. Citación hecha por la Dirección Territorial de Cundinamarca (Ministerio de la Protección Social) en donde se convoca a la señora Maria Yaneth Esquivel para que se concilie lo relativo a lo que le adeuda por concepto de prestaciones sociales e indemnización moratoria, quien fuera su empleador. (Cuad. 2 Fol. 49).

10. Declaración rendida por Oscar Romero Salamanca hecha ante el Juez Treinta y Siete Penal Municipal de Bogotá (Cuad. 2 Fols 51 y ss). 11. Escrito emitido por Cafesalud EPS, por solicitud del Juzgado Treinta y Siete Penal Municipal de Bogotá, en donde se expone el listado de citas médicas asignadas a la señora Maria Yaneth Esquivel Santa (Cuad. 2 Fol 56).

II. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN Primera instancia En primera instancia, mediante sentencia de 12 de Diciembre de 2005, el Juzgado Treinta y Siete (37) Penal Municipal de Bogotá, concedió la solicitud de la accionante.

Consideró el Juez de Instancia, que las pruebas presentadas dentro del proceso daban pautas suficientes para tener certeza respecto del vínculo laboral existente entre la señora Esquivel como trabajadora y el señor Oscar Romero Salamanca como empleador. Así mismo, entendió el juez de primera instancia, que este contrato laboral fue hecho verbalmente, y al parecer, pues así se entiende de lo consignado en la Planilla de novedades de ingreso y retiros de la Compañía Agrícola de Seguros, se inició el 23 de mayo de 2005 o incluso antes, según lo dicho por el mismo señor Romero en la declaración bajo juramento rendida ante ese mismo despacho.

Considerando probada la relación laboral, el A quo se pronunció, inmediatamente, respecto a la forma en que la señora Esquivel notificó a su empleador sobre su estado de embarazo. Adujo el juez de conocimiento que, si bien la notificación no se hizo por escrito, existe la presunción legal del estado de embarazo como hecho notorio, toda vez que para el momento del despido la accionante tenía cinco meses de embarazo.

Por lo anterior, el despido no podía darse sin llevar a cabo los trámites previos, como era noticiar a las autoridades laborales para que avalaran tal terminación del contrato de trabajo.

Respecto de la responsabilidad de la sociedad Solo Gallinas y Compañía S en C. consideró el juez de primera instancia que las pruebas no eran suficientes para dar plena certeza de la existencia de contrato laboral entre aquella y la demandante, por lo que decide no tutelar los derechos en su contra.

Impugnación El señor Oscar Romero Salamanca, por medio de apoderado, impugnó el fallo de primera instancia enfatizando, respecto de lo dicho en su contestación de la demanda, que él nunca tuvo conocimiento del estado de gravidez de la señora Esquivel. Así mismo, adujo el accionado, que el despido se debió a la culminación del contrato laboral, el cual, desde un comienzo había sido convenido a un término determinado.

Segunda instancia. El Juzgado Cincuenta (50) Penal del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de 21 de febrero de 2006, revocó la decisión del juez de primera instancia y, en su lugar, denegó la tutela de los derechos fundamentales de la accionante.

El Ad quem , consideró que en el caso en comento no se presentaron las pruebas suficientes de algunos hechos necesarios para la consecución de la protección de los derechos presuntamente vulnerados. Por ejemplo, estimó el juez de conocimiento, se desconoce qué tipo de contrato laboral existía y si el despido, como lo aduce la actora, fue producto de su estado de embarazo; o en qué forma ésta le comunicó a su empleador sobre su situación. Aduce el juez de segunda instancia que lo único que se evidencia en el expediente es lo dicho por las partes, pero que ninguna de ellas aporta prueba fehaciente para dar certeza de lo esgrimido. En relación con lo anterior, concluyó el juez de instancia: “ Con base en las consideraciones que anteceden, no resulta procedente la acción de tutela impetrada por la ciudadana MARIA YANETH ESQUIVEL SANTA, ni como mecanismo transitorio, toda vez que por parte de la actora como puede advertirse tan sólo (sic) se limita a manifestar que se afectan o vulneran los derechos invocados...

” Revisión por la Corte Constitucional. 1-Remitido el expediente a esta Corporación, mediante auto del veintisiete (27) de abril de dos mil seis (2006), la Sala de Selección dispuso su revisión por la Corte Constitucional.

III. CONSIDERACIONES Problema jurídico y esquema de resolución. 2-De conformidad con los antecedentes expuestos con anterioridad, esta corporación deberá resolver el siguiente problema jurídico: ¿Hay vulneración a los derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo y a la seguridad social de una mujer embarazada, si ésta fue despedida de la empresa en donde trabajaba en estado de gravidez, si su empleador alega no haber dado por finalizado el contrato laboral por esta razón, sino por el vencimiento del término fijo pactado y que la trabajadora no le notificó legalmente su estado? Para dar solución al problema jurídico planteado, esta Sala de Revisión observará, en primer lugar, lo relativo a la procedencia de la acción de tutela contra particulares; en segundo lugar, se hará un análisis de lo dicho por este Tribunal respecto de los derechos de la mujer embarazada trabajadora; por último, se hará aplicación de los enunciados normativos al caso concreto.

Procedencia de la acción de tutela contra particulares: El caso particular de la relación (ex) trabajador -(ex) empleador. Reiteración de jurisprudencia.

3-El Inciso 1° del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia consagra que: “ Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar mediante un procedimiento preferente y sumario, por si

misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por acción o la omisión de cualquier autoridad pública ” (subrayas fuera del texto). De lo anterior, se desprende, en principio, que la acción de tutela es el mecanismo jurídico para la protección de los derechos fundamentales de los gobernados cuando, estos se ven vulnerados o en amenaza por los actos u omisiones de las autoridades públicas, siendo así, la regla general, que esta acción proceda, en lo referente al factor subjetivo, cuando el sujeto pasivo es una persona del sector público.

Empero lo anterior, según el Artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, por medio del cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el articulo 86 de la Constitución Política, “ La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...) 9. Cuando la solicitud sea para tutelar a quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción… ”.

Así, de la norma transcrita se entiende que la acción de tutela procede también contra particulares; igualmente que, según el numeral 9 del artículo ídem, de manera especial, es procedente contra quienes ejerzan, dentro de una relación de subordinación, la posición dominante. De esta forma, esta corporación ha dicho que, tratándose del trabajador como sujeto activo en la acción de tutela cuando ésta se dirige contra su empleador, se entiende que aquel se encuentra en un estado de subordinación frente a éste, lo anterior si se tiene en cuenta la naturaleza misma del contrato laboral [1] .

En ese mismo orden de ideas, también es clara la procedencia de la acción de tutela contra particulares en los casos en los cuales se trata de la demanda iniciada por un extrabajador contra quien fuera su empleador. Al respecto esta Entidad ha entendido, en lo que tiene que ver con el caso particular de la mujer embarazada, que el hecho de que una mujer se encuentre en este estado 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 [2] , esto, claro está, si la mujer, además de estado de gravidez, depende, como medio principal de subsistencia, del salario devengado en su antiguo trabajo, por lo que se entiende, el despido ocasionaría un daño irreparable [3] .

Elementos configurativos para la procedencia del amparo a la maternidad por medio de la acción de tutela. Reiteración de jurisprudencia. 4-Abundante jurisprudencia de la Corte Constitucional ha entendido que la acción de tutela es procedente para garantizar el efectivo goce de los derechos que tiene la mujer embarazada trabajadora, pero para que esto sea así, ha establecido unos requisitos básicos que deben presentarse en cada caso concreto para que se determine si, efectivamente, las pretensiones de la peticionaria deben ser objeto de protección por vía de este mecanismo constitucional. De esta forma ha dicho:

“ Según reiterada jurisprudencia constitucional [4] para que proceda la protección especial respecto de la trabajadora embarazada se deben cumplir ciertos requisitos fácticos, a saber:

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

§ 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.

§ Que el despido sea consecuencia del embarazo y que, por ende, no esté 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.

§ 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.

§ Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer ” [5] . En este orden de ideas se tiene que, si se satisfacen los requisitos precitados, la acción de tutela como mecanismo para salvaguardar los derechos fundamentales de las mujeres en estado de gravidez y trabajadoras, además de ser procedente, deberá prosperar.

5-Por último, en relación a lo que se estudia en este acápite, es pertinente referirse al estado de gravidez como hecho notorio. Al respecto, esta corporación ha dicho que no se exige como requisito para la protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse siguiendo ciertas formalidades [6] .

Así, la notificación es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única; de esta manera, el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente, el empleador estaba en condiciones de saberlo. En ese sentido, esta corporación ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio [7] . Para determinar el significado de esta figura, se debe recurrir a la definición de “ hecho ” en términos jurídicos, lo cual indica una modificación del mundo exterior que produce la creación, modificación o extinción de derechos u obligaciones [8] .

Por su parte “ notorio ” significa, según la real academia de la lengua, “ Público y sabido por todos – Claro, evidente ” [9] . Así, este concepto se traduce, en virtud de la prescripción dada por la legislación colombiana en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, en que este tipo de hechos no requieren prueba dada la claridad con la que se presentan. En el caso concreto de la mujer embarazada, son evidentes los cambios que sufre ésta con el trascurso del tiempo, lo que se traduce en el ámbito jurídico en una condición que afianza, entre más pasa el tiempo de embarazo, la posibilidad que tienen las otras personas de percibirlo.

Caso concreto 6-Con base en los antecedentes vistos y los enunciados normativos anteriormente revisados, esta Sala se dispondrá a hacer la aplicación de estos al caso concreto para determinar si debe prosperar la presente acción de tutela.

Conforme a lo descrito con anterioridad, lo primero que deberá observarse es si procede, para el caso en comento, la acción de tutela contra la Sociedad Solo Gallinas y Compañía S. en C. y el señor Oscar Romero Salamanca, sabiendo que estos son particulares. Tal y como se advirtió, la acción de tutela es procedente contra personas privadas, entre otras razones, cuando la solicitud sea para proteger los derechos fundamentales de quienes se encuentren en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción [10] .

Así, en el caso sub judice , es claro que nos encontramos ante un caso en donde la demandante, como extrabajadora de la sociedad y/o el señor Romero, demandados, se encontraba en un estado de indefensión. En ese orden de ideas, debe tenerse en cuenta lo ya dicho en esta sentencia, en lo que tiene que ver con la mujer embarazada extrabajadora, esto es, que el hecho de que una mujer se encuentre en este estado 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, esto, claro está, si la mujer, además de estado de gravidez, depende, como medio principal de subsistencia, del salario devengado en su antiguo trabajo [11] . Por lo anterior, considera esta Sala que en el caso concreto, la acción de tutela es procedente toda vez que se satisfacen los supuestos fácticos consagrados en el Decreto 2591 de 1991 para efectos de la procedencia de la acción regulada allí contra particulares.

7-A continuación, antes de entrar a observar los elementos básicos señalados por la jurisprudencia constitucional para la prosperidad de la acción de tutela en el caso de la protección de los derechos fundamentales de la mujer embarazada trabajadora, es pertinente determinar si en el caso concreto existió contrato laboral entre la señora Maria Yaneth Esquivel

Santa y la Sociedad Solo Gallinas y Compañía S. en C. y/o el señor Oscar Romero Salamanca. Según se observa en la demanda, la señora Esquivel señaló que el día 1° de abril de 2005 celebró contrato laboral con el señor Oscar Romero Salamanca. Mediante dicho acto se acordó que la accionante trabajaría como operaria de la sociedad demandada, teniendo como actividades laborales la revisión de gallinas sacrificadas, su limpieza, despresamiento y empaque. Por esta labor, la señora Esquivel recibiría como retribución un salario mínimo legal mensual vigente que a la fecha correspondía a trescientos ochenta y un mil quinientos pesos ($381.500). Ante dicha afirmación, los demandados se pronunciaron así: (i) La Sociedad Solo Gallinas y Compañía S. en C. adujo que no había celebrado ningún contrato de trabajo con la señora Esquivel, tanto es así que ella misma manifestó haberlo hecho directamente con el señor Oscar Romero Salamanca, quien ejerce la actividad de sacrificio de aves de corral por cuenta propia. (ii) Por su parte, el señor Oscar Romero Salamanca dijo que no había existido contrato laboral en la forma en que la señora Esquivel lo afirmaba; por el contrario, de lo que se trató fue de la contratación de los servicios temporales de la actora por un lapso de tres meses, a saber, desde el 26 de mayo de 2005 hasta el 15 de agosto de 2005 [12] .

Descrito lo anterior, esta Sala encuentra probado que sí existía un contrato laboral entre la señora Maria Yaneth Esquivel Santa y el señor Oscar Romero Salamanca, pues éste afirmó dentro de la declaración juramentada rendida ante el juez de primera instancia que había celebrado un contrato laboral temporal por tres meses y por escrito [13] .

Si bien no se puede determinar, por las pruebas allegadas al proceso de qué tipo de contrato se trataba, si era verbal o escrito [14] , o si era a término fijo o indefinido [15] , el contrato fue celebrado. La fecha de iniciación del mismo es incierta, pues, la actora aduce que el contrato se inició el 1° de abril de 2005; por el contrario, el señor Romero dice que el ingreso se dio el 26 de mayo de 2005. Este Tribunal, comparte la posición del juez de primera instancia, quien optó por aceptar la afirmación dada por la accionante respecto de este hecho, pues se demostró que el accionado faltó a la verdad en la declaración juramentada rendida el 9 de diciembre de 2005, toda vez que comparando esto con lo expresado en el cuadro de novedades de ingreso y retiro de trabajadores al sistema general de riesgos profesionales de la Agrícola de Seguros [16] , hecho por la secretaria del señor Romero, la fecha de ingreso que allí aparecía es distinta.

8-Expuesto lo anterior, es necesario entrar a analizar, ahora, las condiciones de prosperidad de la acción de tutela en el caso sub lite , esto, mediante la observación en el mismo de los requerimientos básicos para la concesión del amparo invocado por la accionante, según lo ya expresado en la parte de las consideraciones normativas de esta sentencia. En efecto, tal y como se observó, la Corte Constitucional ha determinado unas condiciones de hecho que deben darse para que la acción de tutela sirva como mecanismo de amparo de los derechos fundamentales de la mujer embarazada trabajadora que ha sido despedida en estado de gravidez. Lo que se hará a continuación será verificar si en el caso concreto estas condiciones fácticas se cumplen o no.

Así, en primer lugar, se tiene el requisito referente a que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto según lo consagrado en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Tal y como se ve en el escrito de la demanda, la actora afirma haber sido despedida el 10 de agosto de 2005 (Cuad. 2 Fol 1 y ss). Por su parte, en la declaración rendida por el señor Oscar Romero Salamanca ante el Juzgado Treinta Siete Penal Municipal de Bogotá, juez de primera instancia, aquel dijo que el contrato de trabajo celebrado entre él y la señora Esquivel se había iniciado el 26 de mayo del 2005 y debía concluir a los 3 meses, a su entender, más exactamente, el 15 de agosto de 2005 (cuad. 2 Fols 51 y ss), fecha en que efectivamente se dio la terminación del contrato por haberse estipulado así [17] . Se desprende de lo anterior que, la desvinculación laboral de la señora Esquivel se dio, en cualquiera de los casos, entre el 10 y el 15 de agosto de 2005, fecha en la cual, según la actora tenia aproximadamente cinco (5) meses de gestación [18] .

Siendo esto así, se satisface el primer requisito para que proceda el amparo de los derechos fundamentales invocados por la accionante. 9-En segundo lugar se tiene el requisito relativo a que a la fecha del despido el empleador conociera o

debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora debió notificar su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. Al respecto, siendo este el principal tema de discusión, alude la accionante que ella manifestó de forma verbal a su empleador su situación. Sin embargo, el señor Romero afirma que esto no fue así. Aunque la notificación del estado de gravidez debe hacerse al empleador en la forma establecida en el numeral 2, artículo 236 del CST, la jurisprudencia constitucional admite la consideración del estado de embarazo como un hecho notorio, esto, como ya se vio en la descripción normativa de esta sentencia, obedece a que los cambios físicos a los que se somete el cuerpo de la mujer en estado de embarazo, en condiciones normales, son evidentes, por lo que se desvirtúa entonces la necesidad de notificar al empleador según la citada norma legal.

En el caso concreto, si bien el señor Romero aduce nunca haber sido notificado por parte de la señora Esquivel de su situación de gravidez, esta demostrado que para la fecha del despido la accionante contaba con mas de cinco (5) meses de embarazo, lo cual prescribe la lógica, es un momento óptimo para que se consolide el hecho notorio de su condición de gravidez.

10-Respecto de los requisitos tres y cuatro exigidos por la jurisprudencia constitucional, -es decir, los relativos a que el despido sea consecuencia del embarazo y que, por ende, no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique, y 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-, es importante retomar lo establecido en la Codificación Sustantiva del Trabajo, la cual ha consagrado una presunción que estima que el despido que se efectúa dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, sin autorización previa de las autoridades competentes, se entiende que es por motivo de embarazo y lactancia (Num. 2 Art.

239 del CST). Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador, probando la autorización de despido por parte del Inspector de Trabajo [19] .

En el caso en comento, tal autorización no existe, además de que no se alega causal objetiva que justifique la desvinculación de la señora Esquivel, distinta a la expiración del plazo determinado. Al respecto es importante considerar que este argumento dado por el señor Romero como causal justa para dar por terminado el contrato laboral celebrado con la señora Esquivel, se queda sin piso legal. En efecto, además de lo ya descrito con anterioridad respecto de la previa autorización que debe solicitar el empleador para dar por terminado el contrato laboral de una mujer embarazada, la misma codificación sustantiva del trabajo entiende que los contratos a término fijo, tienen como solemnidad para su celebración, que consten por escrito [20] . Como en el caso concreto, esta solemnidad no se encuentra probada, y están probados los tres elementos esenciales del contrato de trabajo que consagran los artículos 22 y 23 del Código correspondiente, debe entenderse que existe un contrato sin término fijo, es decir, por tiempo indefinido, ya que para la existencia de éste la ley no exige formalidad alguna [21] . Siendo esto así, se magnifica la ausencia de causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo de la accionante, por lo que, al no existir tampoco autorización del Inspector de Trabajo para hacerlo, se confirma la presencia de los requisitos fácticos en estudio.

11-Por último, en lo que tiene que ver con el requisito que se refiere a que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer, se tiene que la amenaza al mínimo vital está probada si se tiene en cuenta que la señora Esquivel Santa, sólo contaba como sus ingresos con el salario mínimo legal mensual, fruto del trabajo que hacia al señor Oscar Romero Salamanca, y que al momento de interponer la acción de tutela, se encontraba desempleada. Si bien no se sabe nada respecto de auxilio alguno por parte del padre del menor, este parece inexistente, si se tiene en cuenta que incluso dentro del Certificado de Nacido Vivo expedido el día del nacimiento del menor (Cuad. 2 Fol 48) no se señaló el nombre de aquel.

12-Por todo lo anterior, esta Sala de Revisión concederá el amparo solicitado por la accionante, revocando así, la decisión del Juez Cincuenta Penal del Circuito de Bogotá en el asunto de la referencia. Es pertinente aclarar que en la decisión se denegará el amparo respecto de la Sociedad Solo Gallinas y Compañía S. en C., toda vez que no hay prueba de la relación laboral entre ésta y la señora Maria Yaneth Esquivel.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO: REVOCAR la sentencia del Juzgado Cincuenta (50) Penal del Circuito de Bogotá, de 21 de febrero de 2006, que negó la protección de los derechos fundamentales invocados por la señora Maria Yaneth Esquivel Santa en la acción instaurada contra la Sociedad Solo Gallinas y Compañía S. en C. y el señor Oscar Romero Salamanca. En su lugar, CONCEDER el amparo a los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante en relación con el señor Oscar Romero Salamanca.

SEGUNDO: ORDENAR al señor Oscar Romero Salamanca que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Maria Yaneth Esquivel Santa al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares y, así mismo, le cancele la licencia de maternidad a la que tiene derecho.

TERCERO: DENEGAR el amparo solicitado por la accionante respecto de la Sociedad Solo Gallinas y Compañía S. en C. CUARTO: LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado Ponente NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Sentencia T-1153 de 2000.

El artículo 22 del CST, que define el contrato laboral, expone que: “ Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración...

”. De lo anterior se desprende que los tres elementos esenciales para la configuración de un contrato laboral sean el servicio personal (persona natural), la subordinación o dependencia del empleado para con el empleador y la remuneración.

[2] Al respecto ver sentencias T-369 de 2005, T-1084 de 2002 y T-426 de 1998 [3] Es pertinente analizar para cada caso si efectivamente la mujer embarazada se encuentra en estado de indefensión frente a quien fuera su empleador, por ejemplo, por dependencia económica al salario antes recibido. Puede suceder que la mujer en estado de gravidez no dependa, de manera principal, del salario devengado en su antigua labor y, por tanto, el daño irreparable no quede probado.

[4] La Sentencia T-501 de 2004 MP Clara Inés Vargas Hernández contiene un estudio de línea jurisprudencial sobre este tópico. [5] Sentencia T-369 de 2005 [6] Sentencia T-1084 de 2002.

En la parte motiva de esta sentencia se consideró que aun cuando la notificación al empleador, por parte de la trabajadora, de su estado de gravidez no se hizo conforme a los parámetros legales establecidos en el CST, si existían elementos probatorios que corroboraban el conocimiento de esta situación por el empleador.

[7] Sentencias T-362 de 1999 y T-778 de 2000 [8] Esta definición comprende “hecho” como elemento creador de efectos jurídicos. [9] http://buscon.rae.es/draeI/ [10] Decreto 2591 de 1991, Art. 42 Num. 9 [11] Al respecto ver sentencias T-369 de 2005, T-1084 de 2002 y T-426 de 1998 [12] Ver las respectivas contestaciones de demanda (Cuad 2 Fols16 y ss y 27 y ss) [13] Ver Cuad 2 Fols 51 y ss del expediente. Así mismo, pruebas de la existencia del contrato de trabajo entre la

señora Esquivel y el señor Romero son: 1. El formulario único de afiliación e inscripción a la EPS a la cual fue inscrita la trabajadora (cuad 2 Fol 8) y 2. Registro de novedades de ingreso y retiro de trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales (cuad. 2 Fol. 24). En ambos documentos aparece como empleador aportante el señor Oscar Romero Salamanca.

[14] Aunque el accionado adujo en la declaración juramentada de fecha 9 de diciembre de 2005, rendida ante el juez de primera instancia en esta causa (cuad 2. Fols 50 y ss), que se trataba de un contrato laboral por escrito, nunca allegó copia del mismo.

[15] Respecto del tiempo de duración estipulado del contrato laboral, la demandante afirmó que éste era a término indefinido; por su parte, el accionado señor Romero dijo que había sido celebrado únicamente por tres meses; sin embargo no hay prueba de ninguna de las afirmaciones. Es importante resaltar aquí que, según el artículo 46 del CTS los contratos a término fijo deben constar siempre por escrito. Como se advirtió, en el expediente, a pesar de que el accionado adujo que existe el contrato por escrito, éste no se allegó.

[16] Cuad. 2 fol. 24 del expediente. [17] Ver también contestación de la demanda (cuad 2 Fols 27 y ss) [18] Según copia de la ecografía obstetricia de septiembre 27 de 2005 (cuad 2 fol 47) la señora Esquivel tenia para la fecha de dicho examen 28 semanas y media de embarazo.

Así mismo, según el certificado de nacido vivo, emitido por el Dane el 30 de noviembre de 2005 (cuad 2 Fol 48) el hijo de la señora Esquivel nació a la semana 38. Lo anterior prueba que a la fecha del despido, esto es entre el 10 y 15 de agosto de 2005, la actora tenia algo mas de cinco (5) meses de embarazo [19] Al respecto ver Sentencia C-470 de 1997.

[20] El artículo 46 del CST expresa al respecto: “ El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no pude ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente ”. (subrayas fuera del texto).

[21] En virtud del Art. 37 del CST “ El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario ”

**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.