COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/715/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/715/13
Expediente	T-3.939.932
Fecha	2013-10-17
Sala	Sala estima
Magistrado ponente	LUIS ERNESTO VARGAS SILVA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y Durante El Periodo De Lactancia
- Proteccion Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y En Periodo De Lactancia
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Indefinido
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del reforzada tiene fundamento en varios instrumentos de orden internacional, en la Carta Política, y en disposiciones de orden legal. Tales mandatos constituyen

Texto completo

T-715-13 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-715/13 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- Protección en disposiciones de derecho internacional DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA- Caso de mujeres en estado de gestación que fueron desvinculadas de sus trabajos El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en varios instrumentos de orden internacional, en la Carta Política, y en disposiciones de orden legal. Tales mandatos constituyen pautas para que el Estado colombiano desarrolle mecanismos para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en período de maternidad. El estudio de esas normas y su inserción en los diferentes escenarios de la sociedad colombiana se ha llevado a cabo en situaciones concretas de vulneración de derechos fundamentales, en los cuales los jueces han interpretado el alcance y contenido las disposiciones legales aquí estudiadas.

A partir de lo expuesto, la Sala estima pertinente analizar los principales precedentes sobre la materia analizada, a fin de determinar las reglas jurisprudenciales que dirimen los casos sobre estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas.

PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA- Unificación de jurisprudencia en sentencia SU070/13/ MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- No es necesaria la notificación expresa del embarazo al empleador, sino su conocimiento por cualquier medio Esta Corte considera que la estabilidad laboral reforzada opera con la demostración que la mujer haya quedado en estado de embarazo durante el desarrollo de la alternativa laboral. Este mandato tiene fundamento en el principio de solidaridad, el cual exige del empleador desplegar acciones afirmativas para la protección de las mujeres período de maternidad. Esto significa que la protección no dependerá de la notificación al empleador del estado de embarazo, antes de la culminación del contrato o la relación laboral, pues esto sólo determinará el alcance de las medidas a adoptar.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Alcance y contenido de medidas de protección a las madres gestantes derivadas de la alternativa laboral MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO- Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR- Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada MUJER EMBARAZADA EN COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- Cuando se demuestre la existencia de un contrato realidad, la cooperativa y la empresa donde se encuentra realizando labores, serán solidariamente responsables Si la trabajadora desempeñaba sus funciones a través de una cooperativa de trabajo asociado y en vigencia de tal alternativa laboral se encontraba en estado de embarazo, el juez constitucional deberá analizar si se configuraron los supuestos para la existencia de un contrato realidad. En caso afirmativo, deberá aplicar las reglas expuestas para los contratos a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, dependiendo de la naturaleza de la actividad realizada por la trabajadora. En todos los casos donde se logre demostrar la existencia de un contrato realidad, la cooperativa y la empresa donde se encuentra realizando labores la mujer embarazada, serán solidariamente responsables.

MUJER EMBARAZADA EN EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Reglas fijadas en sentencia SU070/13 MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS- Vencimiento del plazo pactado en el contrato no basta para legitimar la decisión de la parte contratante de no renovación Las madres gestantes o en período de lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, no pueden ser despedidas argumentando que el plazo para la ejecución del contrato llego a su fin, pues el empleador debe demostrar que: (i) no subsiste el objeto desarrollado en la alternativa laboral; y (ii) que las causas que originaron la contratación desaparecieron. Aunque en las sentencias estudiadas no se expone como debe probarse tales condiciones, la Sala considera que debe hacerse remisión a la sentencia SU-070 de 2013, en el sentido la institución idónea para tal finalidad es el inspector del trabajo, ante el cual deberá desvirtuarse la presunción del despido injusto. En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- Protección se extiende por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto Referencia:

expedientes T-3.939.804, T-3.939.932, T-3.941.442, T-3.947.753, T- 3.953.043, T-3.953.803 y T-3.954.184. Acciones de tutela instauradas por: (i) Patricia Páez Triana, contra la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Paujil, Departamento de Caquetá; (ii) Leidy Milena Paniagua Escobar, contra Emergia América EU; (iii) Ana María Vique Mendoza, contra Vigilista Ltda; (iv) July Astrid Hurtado Ropero, contra Corporación Yraka; (v) Ruth Yaneth Vergel Riaño, contra Nelly Johana Ballesteros Castellanos; (vi) Ángela María Ruiz Pérez, contra Idegas; (vii) Leidy Jazmín Méndez Vargas contra Proyecoop Cta.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., diecisiete (17) de octubre de dos mil trece (2013). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada María Victoria Calle Correa y los magistrados Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA Mediante la cual se adelanta el trámite de revisión de los siguientes fallos de tutela dictados dentro de los procesos de la referencia:

Expediente Fallos de tutela T-3.939.804 Primera Instancia: Juzgado Promiscuo Municipal de Paujil , Caquetá. Segunda Instancia: Juzgado Promiscuo del Circuito del municipio de Puerto Rico, Caquetá.

T-3.939.932 Única Instancia: Juzgado Segundo Civil Municipal de Bello, Antioquia. T-3.941.442 Primera Instancia: Juzgado Doce Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá.

Segunda Instancia: Juzgado Treinta y Cinco Penal del Circuito con función de conocimiento de Bogotá. T-3.947.753 Única Instancia: Juzgado Promiscuo Municipal de Tuta, Boyacá.

T-3.953.043 Única Instancia: Juzgado Tercero Municipal con funciones de control de garantías de Cúcuta. T-3.953.803 Única Instancia: Juzgado Cuarto Civil Municipal de Manizales.

T-3.954.184 Única Instancia: Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué. I. ANTECEDENTES. Al presentar unidad de materia las acciones de tutela objeto de la presente revisión, fueron acumuladas para ser falladas en una sola sentencia. Sin embargo, cada uno de los expedientes analizados tiene particularidades en sus hechos, pretensiones y procedimiento, razón por la cual serán analizados de manera individual.

1. Expediente T-3.939.804 La ciudadana Patricia Páez Triana presentó acción de tutela contra la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (en adelante ICBF) de Paujil, Departamento de Caquetá, por considerar que esa entidad vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Con el propósito de sustentar esa afirmación, manifestó que es una persona de especial protección constitucional en condición de debilidad manifiesta, por el hecho de ser madre de dos niños recién nacidos, a quien la entidad accionada le terminó su relación laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.

La accionante expone que desde el 2 de febrero de 2011 inició labores en el cargo de Coordinadora de la asociación de padres de familia del Hogar Infantil Múltiple Mi Mundo de Alegrías, percibiendo la suma de $1.100.000 pesos por concepto de salario mensual. Afirma que fue contratada de manera verbal por el Alcalde Municipal de Paujil, con ocasión a la firma de un contrato de cooperación entre el municipio y el hogar múltiple y que no se le pagó dinero alguno por concepto de seguridad social y demás prestaciones de ley, así como tampoco el sueldo correspondiente al mes de diciembre de 2012.

Manifiesta que el referido contrato debía terminar el 2 de enero de 2013, pero que siguió laborando hasta el 16 de enero de esa anualidad, momento en el cual fue retirada de su puesto de trabajo debido a que otra persona fue contratada para reemplazarla, sin importar que a esa fecha contara con 8 meses de embarazo.

Finalmente aduce que su trabajo era su única fuente de ingresos y que no cuenta con recurso alguno para cancelar aportes a seguridad social de manera independiente. Así las cosas, solicita que la entidad accionada le reintegre al puesto de trabajo que ocupaba al momento de su despido, así como el reconocimiento y pago de prestaciones sociales causadas desde que inició el vínculo laboral hasta la fecha en la cual fue retirada. También solicita que se le pague el salario que se le adeuda correspondiente al mes de diciembre de 2012.

1.2 Trámite dado a la acción de tutela interpuesta 1.2.1 Admisión de la tutela y solicitud de pruebas. En Auto del 20 de febrero de 2013, el Juzgado Promiscuo Municipal de Paujil Caquetá, admitió la acción de tutela y ordenó practicar las siguientes pruebas:

“1. Oficiar al representante legal del Hogar Múltiple del ICBF, Mi Mundo de Alegrías, remitir documentación donde conste la naturaleza jurídica y representación legal de dicha entidad.

2. Oficiar al representante legal del Hogar Múltiple del ICBF, Mi Mundo de Alegrías y a la Alcaldía de Paujil , a fin que remitan el contrato que suscribió la señora Patricia Páez Triana, con esa entidad; en caso de no existir indicar cargo ocupado, fechas de iniciación y terminación, razón del despido.

3. Indicar a que prestadora de salud estaba afiliada la señora Patricia Páez Triana. 4. Manifestar si la accionante informó su estado de embarazo, si los hizo por escrito, reportar copias del mismo.

5. Solicitar a la Alcaldía del Municipio del Paujil, remitir copia del contrato de Cooperación No. 07 de 2012, incluyendo anexos y otrosis (sic), suscrito entre Edinson Cuesta Mejía, actuando en condición de Alcalde Municipal encargado y la señora Luz Mila Díaz Valero, en condición de presienta de la Junta Administradora del Hogar Múltiple del ICBF Mi Mundo de Alegrías.” 1.2.2 Recepción de pruebas por parte del juez de primera instancia.

El alcalde del municipio de El Paujil, mediante oficio de fecha 26 de febrero de 2013, manifestó que a partir de los documentos aportados en la presentación de la acción de tutela no se deriva prueba alguna sobre la existencia de relación laboral entre la accionante y su representada, toda vez que la administración sólo firmó un contrato de cooperación con la presidenta administradora del Hogar Múltiple del ICBF, para la prestación de servicios de atención integral a la población infantil del municipio. Así las cosas, solicitó su desvinculación de esta acción de tutela.

De otra parte, la Junta Administradora del Hogar Múltiple del ICBF Mi Mundo de Alegrías, expuso que la relación laboral suscitada entre la accionante y su representada se pactó de manera verbal. Sin embargo, expone que el contrato suscrito entre el Hogar Múltiple y la Alcaldía estableció como fecha límite para su ejecución el 30 de diciembre de 2012, razón por la cual la accionante no fue despedida sino que el objeto para el cual fue contratada desapareció. Sumado a ello, expone que no vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en madres gestantes, pues tal garantía surge de la existencia de un contrato de trabajo y en este caso se está en presencia de un contrato de prestación de servicios. De esta manera, solicitó que se declarara improcedente el amparo reclamado.

1.2.3 Sentencia de primera instancia. En sentencia del 5 de marzo de 2013, el Juzgado Promiscuo Municipal de Paujil Caquetá negó el amparo reclamado, argumentando que la accionante debió agotar los medios ordinarios de defensa ante la jurisdicción laboral, pues no probó la existencia de un perjuicio irremediable, razón por la cual no se cumplió con el requisito de subsidiariedad.

Inconforme con la decisión adoptada, la accionante presentó la respectiva impugnación aduciendo que contrario a las premisas expuestas en la decisión objeto de controversia, sí hay evidencia de la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable como es el hecho de ser madre de dos niños recién nacidos y no tener un empleo para proveer sus necesidades básicas. Aunado a ello, argumentó que la falta de intervención del juez constitucional para restablecer sus derechos desconoce el artículo 53 superior y diversos pronunciamientos proferidos por la Corte Constitucional.

1.2.4 Decisión de segunda instancia. En sentencia del 6 de mayo de 2013 el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Rico, Departamento de Caquetá, confirmó la decisión adoptada en primera instancia, al considerar que la solicitud de amparo era improcedente. Con el propósito de sustentar su decisión, expuso que la acción de la tutela es un mecanismo excepcional de carácter subsidiario, que opera una vez agotados los medios ordinarios de defensa, o para evitar la consumación de perjuicio irremediable, situaciones que en su concepto no fueron evidenciadas en el asunto de la

referencia, hecho suficiente para que determinar que la controversia debe ser dirimida por la jurisdicción laboral ordinaria.

1.2.5 Actuación adelantada por la Corte Constitucional a. Decreto de pruebas En Auto del 28 de junio de este año, la Corte seleccionó el proceso de la referencia para ser objeto de revisión, y decidió acumularlo a otros casos que por el hecho de presentar situaciones fácticas similares, compartían unidad de materia. Al efectuar el respectivo estudio de los procesos sometidos a estudio, la Sala de Revisión determinó que, con el propósito de resolver algunas inquietudes determinantes para adoptar una decisión, debía ordenar la práctica de pruebas. Por consiguiente, en Auto del 23 de agosto del año en curso dispuso:

"PRIMERO: ORDENAR al representante legal del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (en adelante ICBF) Mi Mundo de Alegrías, ubicado en el barrio Divino Niño, del municipio de Paujil, departamento del Caquetá, que remita a esta Corporación el contrato que suscribió la ciudadana Patricia Páez Triana, con esa entidad. En caso de no existir tal contrato, deberá remitir un oficio por medio del cual indique:

a) La modalidad o alternativa laboral con la cual se hizo efectiva la vinculación. b) La denominación del cargo para el cual nombrada. c) Las funciones propias del cargo que desempeñaba.

d) La fecha de inicio y culminación de labores. e) La razón para dar por terminado el vínculo laboral. f) Si en la actualidad el cargo que ocupaba la ciudadana Patricia Páez Triana, está siendo desempeñado por otra persona. En caso que ello sea afirmativo, debe manifestar porqué se tomó tal decisión." b. Recepción de pruebas En oficio del 16 de septiembre de 2013, recibido en esta Corporación el 24 de septiembre de la presente anualidad, la Junta Administradora del Hogar Múltiple del ICBF Mi Mundo de Alegrías, respondió a los cuestionamientos efectuados por esta Sala.

Respecto a la solicitud de remitir el contrato suscrito con la ciudadana Patricia Páez Triana, expuso que ello no era posible puesto que revisados el archivo de esa institución no encontró el elemento probatorio requerido. No obstante, remitió copia de la propuesta que esa entidad presentó a la Alcaldía, en cabeza de la ciudadana Luz Mila Díaz Valero, en la cual se dispuso que la coordinadora Patricia Páez Triana asumía responsabilidades en atención a la primera infancia.

De otra parte, expuso que a la accionante no le fue efectuado un nombramiento oficial ni de ningún otro tipo, razón por la cual no era posible determinar la denominación de su cargo, o las funciones propias del mismo. Sin embargo, aportó contrato de prestación de servicios en el que se especifican las obligaciones contraídas con la Junta para la prestación de servicios en el Hogar Múltiple.

A manera de ilustración adujo que las funciones propias del cargo, son idénticas a las dispuestas en el contrato de prestación de servicios del Hogar Agrupado Mi Pequeña Infancia número siete [1] . Estas consisten en apoyar el Centro de Desarrollo Infantil, formular planes de atención y formación de grupos de primera infancia, negociar, persuadir y movilizar recursos comunitarios e institucionales; acompañar de manera conjunta a los padres de familia en las actividades presenciales del municipio; y realizar gestiones intersectoriales.

Afirmó que no hubo terminación de vínculo laboral alguno con la ciudadana Patricia Páez Triana, sino la cesación de sus labores por cumplimiento del plazo para la ejecución del contrato suscrito entre el Hogar Múltiple y la Alcaldía.

[2] Finalmente, expuso que la accionante no cumplía con los requisitos para el cargo que estaba desarrollando, por lo cual fue necesario reemplazarla. De esta manera, las funciones que otrora cumplió la accionante están siendo realizadas por otra persona que cumple con el perfil profesional requerido por el ICBF [3] .

1.2.6 Pruebas relevantes contenidas en el expediente a. Contrato de aporte No. 07 de 2012, suscrito entre la Alcaldía Municipal de El Paujil y la representante legal de la Junta Administradora del Hogar Múltiple del ICBF Mi Mundo de Alegrías (Cuaderno principal de la demanda, folio 7-9) b. Copia de memorando No.

18200000, por medio del cual se asignó a otra persona el cargo que ostentaba la accionante. (Cuaderno principal de la demanda, folio 14) c. Copia de los contratos de aporte realizados por el ICBF y la asociación de padres de familia del Hogar Múltiple del ICBF Mi Mundo de Alegrías (Cuaderno principal de la demanda, folio 15-42) d. Copia de autorización de servicios de salud a nombre de la accionante para cirugía y orden posparto (Cuaderno principal de la demanda, folio 46) e. Copia del examen médico por el cual se determinó que el día cinco de febrero de 2013, se efectuó cirugía de cesárea con ocasión del nacimiento de los dos hijos de la accionante (Cuaderno principal de la demanda, folio 47) 2. Expediente T-3.939.932 La ciudadana Leidy Milena Paniagua Escobar, presentó acción de tutela contra Emergia América E.U., por considerar que esa entidad vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Con el propósito de sustentar esa afirmación, manifestó que es una persona de especial protección constitucional en condición de debilidad manifiesta, por el hecho de estar embarazada, a quien la entidad accionada le terminó su relación laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.

La accionante expone que a partir del 28 de agosto de 2012, empezó a trabajar en la empresa Emergia América E.U., por medio de la temporal Contactamos S.A.S., como asesora de Call Center mediante contrato de trabajo escrito en la modalidad de obra o labor. El cumplimiento de las funciones propias del contrato, eran desarrolladas de lunes a viernes en el horario de 2 am a 12 pm, obteniendo como retribución de sus servicios la suma un salario mínimo legal mensual vigente. Dicha relación contractual culminó el 28 de febrero de 2013, en razón al cumplimiento de la labor para la cual había sido contratada.

Relata la peticionaria que el 5 de marzo de la presente anualidad se enteró que tenía diez semanas de embarazo, razón por la cual acudió al área de psicología de la accionada y le notificó sobre su condición. La actora afirma que allí se le informó que su caso había sido remitido a la sede principal de Emergia América E.U., en la ciudad de Manizales, pero que a la fecha de interposición de esta acción de tutela no había obtenido respuesta.

Por último, manifiesta que no tiene ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, razón por la cual requiere de la ayuda brindada por sus padres, aunado al hecho de ser madre soltera. A partir de las consideraciones expuestas, solicita que la entidad accionada proceda a reintegrarla a su antiguo puesto de trabajo y que efectúe el pago de los salarios dejados de percibir junto con sus prestaciones sociales, desde el momento en el cual se produjo el despido, hasta la fecha en la cual se ordene su reintegro. Además, exige que la empresa accionada proceda a pagarle la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, por el hecho de despedirla en estado de embarazo sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

2.2 Trámite dado a la acción de tutela interpuesta 2.2.1 Admisión de la tutela y solicitud de pruebas. Por medio de Auto del 5 de abril de 2013, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Bello, Antioquia vinculó a la empresa temporal Contactamos S.A.S., por medio de la cual se contrató a la accionante para que trabajara en Emergia América S.A.S. También se vinculó al Ministerio de la Protección Social, con el propósito de que tales entidades se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones expuestos en la acción de tutela y ejercieran su derecho defensa de considerarlo necesario.

2.2.2 Respuesta de las entidades accionadas. El Ministerio de la Protección Social, en escrito del 9 de abril de 2013, expuso que no era competente para pronunciarse sobre los hechos expuestos en la acción de tutela, toda vez que no tenía ningún vínculo legal o reglamentario con la accionante.

De esta manera expuso que no existen obligaciones o derechos recíprocos entre esa entidad y la demandante, razón por la cual no hay vulneración por acción u omisión de los derechos fundamentales alegados. Por ende, solicitó su desvinculación del proceso de la referencia (Cuaderno principal de la demanda, folio 21) De otra parte, la empresa de servicios temporales Contactamos S.A.S., respondió que la labor desempeñada por el accionante en la entidad Emergia América EU, finalizó al momento en que terminó el contrato comercial suscrito por esta última y con la empresa ONO

GSO Medellín. Afirma que junto con el contrato de Leidy Milena Paniagua Escobar, finalizaron otros 31 contratos de personas que trabajaban con ella, pues la labor para la cual fueron contratados había concluido, hecho que demuestra que la terminación del contrato de la peticionaria obedeció al cumplimiento del mismo y no por la condición de mujer embarazada de la actora.

Esto habida cuenta que si para ese momento ni ella misma sabía de su estado de embarazo, razón por la cual no se puede hablar de discriminación alguna.

De esta manera, la accionada manifiesta que los hechos expuestos desvirtúan la presunción de la que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual expone que "se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo" porque la peticionaria tuvo conocimiento de su estado de embarazo 5 días después de la terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual no hubo nexo causal entre el su condición y el despido efectuado. En definitiva, solicitó que se negara el amparo por improcedente, en razón a que no se agotaron los medios ordinarios de defensa para debatir el asunto planteado.

A su vez, la empresa Emergia América Contact Center E.U., aseveró que el contrato de la accionante, junto con el de 31 compañeros de esta, terminó porque se cumplió con la labor requerida por la empresa Cable Europa SAU. para el cubrimiento de la demanda de servicios de la marca ONO GSO. Por lo que se refiere al estado de embarazo de la actora, expresó que no fue advertido del mismo en vigencia de la relación laboral, máxime si la misma accionante desconocía de éste.

2.2.3 Sentencia de única instancia. En sentencia del 15 de abril de 2013, el Juzgado Segundo Civil de Bello Antioquia expuso que no hay un nexo causal entre el referido despido y el estado de embarazo de la accionante, razón por la cual negó el amparo reclamado. Al no impugnarse esa decisión el expediente fue remitido ante esta Corte para su eventual revisión.

2.2.4 Actuación adelantada por la Corte Constitucional a. Decreto de pruebas En Auto del 28 de junio de este año, la Corte seleccionó el proceso de la referencia para ser objeto de revisión, y decidió acumularlo a otros casos que por el hecho de presentar situaciones fácticas similares, compartían unidad de materia. Al efectuar el respectivo estudio de los procesos sometidos a estudio, la Sala de Revisión determinó que, con el propósito de resolver algunas inquietudes determinantes para adoptar una decisión, debía ordenar la práctica de pruebas. Por consiguiente, en Auto del 23 de agosto del año en curso dispuso:

"SEGUNDO: ORDENAR a la empresa de servicios temporales Contactamos S.A.S., ubicada en la carrera 23 No. 62-16, edificio Torres Panorama, local 218, conmutador 8811855, en la ciudad de Manizales departamento de Caldas, que reporte a esta Corte que contratos para proveer personal temporal tiene en la actualidad con Emergia América.

TERCERO: ORDENAR a la empresa Emergia, si en la actualidad tiene personal activo en el área de Call Center, en el lugar donde desempeñó laborales la ciudadana Leidy Milena Paniagua Escobar, o en otra dependencia en la cual pueda ejercer funciones similares a las que desarrolló en cumplimiento de su contrato.

" b. Recepción de pruebas La empresa de servicios temporales Contactamos SAS., en escrito recibido en esta Corporación el 4 de septiembre del año en curso, respondió al cuestionamiento efectuado por la Sala Novena en Auto del 23 de agosto de la presente anualidad en los siguientes términos:

"Contactamos SAS., suscribió el día veinticinco (25) de julio de 2012, un único contrato de prestación de servicios No. 347, con la empresa Emergia América Contact Center E.U., el cual terminó a la culminación del mismo, conforme a lo estipulado en el numeral tercero de dicho contrato." A su vez, la empresa Emergia América EU., en oficio allegado a este Tribunal el 11 de septiembre del año en curso, informó que no tiene personal activo ejecutando las funciones realizadas

por la accionante. Agregó que tampoco cuenta con vacantes en otras áreas, para el ejercicio de funciones similares a las desarrolladas en cumplimiento del contrato con Contactamos SAS.

2.2.5 Pruebas relevantes contenidas en el expediente a. Copias de prescripciones médicas y órdenes para control de embarazo por ecografía (Cuaderno principal de la demanda, folio 12) b. Examen de embarazo de fecha 7 de marzo de 2013, en el cual se evidencia un período de gestación de 10 semanas (Cuaderno principal de la demanda, folio 10) c. Copia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa de servicios temporales Contactamos SAS y la accionante, para desempeñar funciones en la empresa Emergia América Contact Center E.U.

(Cuaderno principal de la demanda, folio 13) d. Copia de la carta de terminación del contrato, de fecha 28 de febrero de 2013 (Cuaderno principal de la demanda, folio 14) e. Documento de novedades de retiro, aportado por la empresa de servicios temporales Contactamos SAS., en la cual se relacionan 32 personas, entre ellas la accionante, a las cuales se les termina el contrato por obra o labor desempeñada, a partir del 28 de febrero de la presente anualidad (Cuaderno principal de la demanda, folio 31) f. Copia de cada una de las 32 cartas de terminación del contrato, suscrito entre la empresa de servicios temporales Contactamos SAS., con Emergia América Contact Center E.U., por la culminación de la obra o labor desempeñada, con fecha del 28 de febrero de 2013 (Cuaderno principal de la demanda, folio 32-57) 3. Expediente T-3.941.442 La ciudadana Ana María Vique Mendoza, presentó acción de tutela contra la Compañía de Vigilancia Privada Vigilista Ltda., por considerar que esa entidad vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Con el propósito de sustentar esa afirmación, manifestó que es una persona de especial protección constitucional en condición de debilidad manifiesta, por el hecho de estar embarazada, a quien la entidad accionada le terminó su relación laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Manifestó que firmó contrato laboral a término fijo para desarrollar funciones de vigilancia a partir del 5 de julio de 2012, en períodos de 12 horas diarias, obteniendo como retribución el pago de 750.000 pesos mensuales. Declaró que el 9 de septiembre de 2012, informó a su empleador que estaba embarazada y que éste le ordenó entregar su dotación a fin de ser reubicada, siendo engañada porque en lugar de ello fue despedida.

La actora destaca que debido a su estado de embarazo, no ha podido conseguir trabajo para satisfacer sus necesidades básicas. Por tanto, solicita que la terminación de su contrato se deje sin efectos y que se ordene al pago de la indemnización correspondiente a ciento ochenta días de trabajo, a título de sanción a su empleador.

3.2 Trámite dado a la acción de tutela interpuesta 3.2.1 Admisión de la tutela y solicitud de pruebas. Por medio de Auto del 21 de enero 2013, el Juzgado Doce Penal Municipal de conocimiento de Bogotá, admitió la acción de tutela y corrió traslado a la entidad demandada para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones expuestos en la misma y ejerciera su derecho a la defensa de considerarlo necesario.

3.2.2 Respuesta de la entidad accionada. El representante legal de la compañía de vigilancia privada Vigilista Ltda., en escrito del 23 de enero de 2013, indicó que algunos de los hechos expuestos en la acción de tutela no eran ciertos. Así, por ejemplo, destacó que la fecha de inicio del contrato fue el 3 de agosto de 2012 y no el 5 de julio de esa anualidad, como expone la accionante. Además que el pago pactado como retribución a sus servicios fue el salario mínimo legal mas no 750.000 pesos y que el horario se cumplía en turno de 8 horas diarias, no de 12 como erróneamente afirma la actora.

Así mismo, sostuvo que la accionante no comunicó su estado de embarazo y que renunció voluntariamente a su trabajo al día siguiente de empezar labores, manifestando tener problemas familiares. Para efecto de sustentar sus afirmaciones presentó copia de la carta de renuncia con fecha del 4 de agosto del año en curso. Por tanto, solicitó que se declarara la improcedencia del amparo reclamado.

3.2.3 Sentencia de primera instancia. En sentencia del 1° de febrero de 2013, el Juzgado Doce Penal Municipal con función de conocimiento de Bogotá negó el amparo reclamado, argumentando no tener certeza sobre la situación sometida a su estudio, pues los involucrados no aceptan como ciertos los hechos expuestos por su contraparte. A su vez, señaló que la accionante no demostró que el inicio de sus labores fuera el 5 de julio de 2012, sumado a que la accionada presentó la carta de renuncia voluntaria firmada por la actora, razón por la cual no puede predicarse que existió el referido despido. Para concluir, indicó que debido a la naturaleza de la controversia, el caso no puede ser resuelto por medio de la acción de tutela, siendo el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria, el escenario adecuado para ello.

3.2.4 Impugnación y decisión de segunda instancia. Inconforme con la decisión adoptada, la accionante presentó la respectiva impugnación afirmando que empezó a trabajar el 5 de julio de 2012, y firmó cuatro hojas en blanco siguiendo las instrucciones de su empleador, según las cuales ello era necesario para efectuar su traslado a otro puesto de trabajo, sin que ella sospechara que dichas hojas serían utilizadas para fabricar su supuesta renuncia.

Presentada en tiempo, la referida impugnación, se procedió a resolver su contenido y en sentencia del 27 de febrero de 2013 el Juzgado Treinta y Cinco Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, confirmó la decisión adoptada en primera instancia.

Para tal efecto, expuso que la investigación de las situaciones expuestas por la accionante rebasaba la competencia del juez constitucional, por tanto, ello debía ser resuelto por el juez ordinario laboral.

3.2.5 Actuación adelantada por la Corte Constitucional a. Decreto de pruebas En Auto del 28 de junio de este año, la Corte seleccionó el proceso de la referencia para ser objeto de revisión, y decidió acumularlo a otros casos que por el hecho de presentar situaciones fácticas similares, compartían unidad de materia. Al efectuar el respectivo estudio de los procesos sometidos a estudio, la Sala de Revisión determinó que, con el propósito de resolver algunas inquietudes determinantes para adoptar una decisión, debía ordenar la práctica de pruebas. Por consiguiente, en Auto del 23 de agosto del año en curso dispuso:

“ CUARTO: ORDENAR a la empresa Vigilista Ltda., ubicada en la carrera 29 a No. 73-60, que presente ante este Tribunal copia del contrato laboral suscrito entre tal compañía y la ciudadana Ana María Vique Mendoza.” b. Recepción de pruebas La compañía de vigilancia privada Vigilista Ltda, en oficio recibido en esta Corporación el 2 de septiembre del año en curso, allegó copia íntegra del contrato de trabajo suscrito entre ésta y la accionante. En la prueba aportada se observa un documento según el cual la fecha de inicio de la relación laboral fue el 3 de agosto de 2013 y el pago pactado por concepto de salario, fue un salario mínimo legal mensual vigente.

3.2.6 Pruebas relevantes contenidas en el expediente a. Contrato de trabajo a término fijo interior a 1 año suscrito el 3 de agosto de 2012 (Cuaderno principal Corte, folio 14) b. Prueba de embarazo, con resultado positivo y citación a control posterior, de fecha 29 de enero de 2013. (Cuaderno principal de la demanda, folio 14-16) c. Carta de renuncia al cargo de vigilante, dirigida a Vigilista Ltda., presuntamente firmada por la accionada el 4 de agosto de 2012 (Cuaderno principal de la demanda, folio 13) 4. Expediente T-3.947.753 La ciudadana July Astrid Hurtado Ropero, presentó acción de tutela contra la Corporación YRAKA., por considerar que esa entidad vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Manifestó que al momento de presentación de esta acción de tutela tenía 4 meses de embarazo, y que la entidad accionada le terminó su contrato laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Afirma que suscribió contrato de prestación de servicios, el cual inició el 1° de noviembre de 2012, y terminó el 15 de diciembre de la misma anualidad. Éste tenía como objeto la ejecución del proyecto “Atención integral en educación inicial, cuidado y nutrición, a los niños y niñas menores de cinco años del sisben I y II o desplazados, en el municipio de

Tuta en el departamento de Boyacá", para el cual era necesario desplazarse a las diferentes veredas del municipio, en un automóvil proporcionado por la accionada.

Pasados doce días del vencimiento del contrato de orden de prestación de servicios, esto es el 27 de diciembre de 2012, fue citada a una reunión en las instalaciones de la oficina de la Corporación YRAKA en la ciudad de Duitama, con el equipo de trabajo de los municipios de Duitama y Tuta, en la cual se le informó que el Programa de atención a la primera infancia (en adelante (PAIPI) tendría continuidad en el año 2013, en convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (en adelante ICBF) y que no habría ningún cambio en el personal que laboró en el proyecto anterior.

Dos meses después, se convocó de nuevo al personal con el fin de renovar los contratos de prestación de servicios, pero ella fue citada de manera individual el día 7 de febrero de 2013, por la coordinadora de la Corporación YRAKA. La accionante manifiesta que en aquella reunión se le informó sobre su permanencia en el puesto de agente educativa auxiliar para el municipio de Tuta, y que se le inquirió sobre su estado de embarazo. Ante ello informó que tenía dos meses de gestación, hecho ante el cual la coordinadora del proyecto le persuadió sobre las dificultades que su nueva condición podría traerle para el desarrollo efectivo de las funciones estipuladas en el contrato de prestación de servicios, pues entre otras cosas, las visitas a las diferentes veredas se realizarían en moto y no en automóvil como se venían efectuando.

Destaca la actora, que en respuesta a las insinuaciones de la inconveniencia de su embarazo para el desarrollo de las actividades para las cuales sería contratada, respondió que su estado no era un inconveniente para seguir trabajando, ni consideraba que ello le produjera incapacidad. No obstante, la coordinadora le advirtió que dadas las circunstancias, procedería a informar por medio correo electrónico, a los jefes de la Corporación sobre la condición de la accionante.

La peticionaria solicitó que la coordinadora del proyecto le reenviara el correo relacionado en el hecho anterior, cuyo contenido por ser de importancia se transcribe in extenso :

"Jefes la presente tiene como fin comunicarles que vía telefónica el doctor (…) me informó que el día de hoy la auxiliar para Tuta es la señorita Astrid Hurtado, en dialogo personal con ella me confirmó que tiene dos meses de embarazo, se explicó a ella las exigencias de la nueva estrategia, que el trabajo a desarrollarse es en área rural, agradezco tomar decisión para la vinculación al trabajo en equipo. Ella espera respuesta al correo (…) Gracias.".

Afirma la accionante que la fecha de presentación de esta acción de tutela, no había obtenido respuesta alguna en su correo electrónico. Con posterioridad la actora se reunió nuevamente con la coordinadora del proyecto, quien le practicó una prueba escrita sobre los nuevos estándares del programa, y en la cual obtuvo un puntaje de 68 puntos de los 75 requeridos, razón por la cual se le comunicó que no había aprobado el puntaje mínimo para ser contratada.

Finalmente, expone que la falta de renovación del contrato amenaza su mínimo vital y el de su hijo, pues no ha podido satisfacer sus necesidades básicas, hecho que ha repercutido en el deterioro de su estado anímico y físico. Así las cosas, solicita que se ordene a la accionada que le reintegre a su puesto de trabajo o a uno de mejores condiciones, que le reconozca el dinero dejado de percibir durante el tiempo en el cual estuvo cesante, que le pague la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y que se obligue a los representantes de la Corporación YRAKA a pedir disculpas por el trato discriminatorio al cual ha sido sometida.

4.2 Trámite dado a la acción de tutela interpuesta 4.2.1 Admisión de la tutela y solicitud de pruebas. En Auto del 17 de abril de 2013, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tuta, Boyacá, admitió la acción de tutela y corrió traslado a la Corporación IRAKA para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones expuestos en la presente acción de tutela, y ejerciera su derecho a la defensa de considerarlo necesario.

4.2.2 Respuesta de la entidad accionada. El representante legal de la Corporación IRAKA., mediante oficio de fecha 23 de abril de 2013, expuso que la posibilidad de trabajar en el programa “De cero a siempre” era una simple expectativa mas no una prórroga del contrato de prestación de servicios suscrito en el mes de noviembre de 2012, como afirma la accionante.

Por esa razón se inició un nuevo proceso de selección, en el cual se invitó a los contratistas que trabajaron en 2012 a presentarse al proceso de selección.

Para tal efecto se practicó un examen en el cual la accionante, al igual que otra persona que se postuló al mismo cargo, no aprobó los 75 puntos mínimos exigidos pues obtuvo un total de 68 puntos, razón por la cual no fue contratada.

De la misma manera, expuso que la reunión sostenida por la coordinadora del programa con la accionante fue de carácter particular y que la posición asumida por esta última no fue discriminatoria sino que dio un consejo a la peticionaria, el cual no representa la posición de la Corporación IRAKA frente a la situación concreta de la accionante.

Manifiesta que no hay relación entre el estado de embarazo de la accionante y el hecho que no fuera seleccionada para firmar un nuevo contrato de prestación de servicios en el marco del programa “De cero a siempre” , y así las cosas solicita que se nieguen las pretensiones de la acción de tutela interpuesta.

4.2.3 Sentencia de única instancia. En sentencia del 29 de abril de 2013, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tuta Boyacá negó el amparo reclamado, argumentando que no hay nexo causal entre el estado de embarazo de la accionante y el hecho que no fuera seleccionada para ejecutar el contrato de prestación de servicios “De cero a siempre” suscrito por la Corporación YRAKA y el Municipio de Tuta.

Expuso que el contrato para la vigencia 2013, es diferente al suscrito para el año 2012, razón por la cual no hubo prorroga en el mismo. Además, se efectuó un nuevo proceso de selección, al cual la accionante se presentó pero reprobó la prueba de conocimientos, razón por la cual no fue contratada.

4.2.4 Actuación adelantada por la Corte Constitucional a. Decreto de pruebas En Auto del 28 de junio de este año, la Corte seleccionó el proceso de la referencia para ser objeto de revisión, y decidió acumularlo a otros casos que por el hecho de presentar situaciones fácticas similares, compartían unidad de materia. Al efectuar el respectivo estudio de los procesos sometidos a estudio, la Sala de Revisión determinó que, con el propósito de resolver algunas inquietudes determinantes para adoptar una decisión, debía ordenar la práctica de pruebas. Por consiguiente, en Auto del 23 de agosto del año en curso dispuso:

“QUINTO: ORDENAR a la Corporación YRAKA, ubicada en la Calle 36 No. 25-23 barrio centro, de la ciudad de Bucaramanga departamento de Santander, que presente ante esta Corte la documentación que se relaciona a continuación:

a) Reporte del personal contratado para el proyecto “Atención Integral en Educación Inicial, cuidado y nutrición a los niños desplazados, en el municipio de Tuta en el departamento de Boyacá” ejecutado en el período que comprende el 1° de noviembre al 15 de diciembre de esa anualidad.

b) Documento en el cual se relacione el personal que actualmente se encuentra laborando en el proyecto denominado “De cero a siempre” ejecutado por la Corporación YRAKA en conjunto con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

c) Informe por medio del cual indique el puntaje de la prueba de aptitudes practicada a todo el personal vinculado al proyecto “De cero a siempre” ejecutado por la Corporación YRAKA en conjunto con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Aunado a ello deberá presentar copias de los soportes físicos de cada uno de los referidos exámenes y exponer los criterios que se tuvieron en cuenta para calificar los mismos.

SEXTO: ORDENAR a la Corporación YRAKA, que presente ante esta Corporación, copia de los contratos suscritos entre esa institución y el Ministerio de Educación Nacional, el Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (en adelante FONADE), el municipio de Duitama y el municipio de Tuta, en el marco de los programas "Atención Integral en Educación Inicial, cuidado y nutrición a los niños desplazados, en el municipio de Tuta en el departamento de Boyacá" y "De cero a siempre"." b. Recepción de pruebas La Secretaria General de esta Corporación por medio de oficio del 13 de septiembre de 2013, informó a esta Sala que a pesar que el Oficio OPT-A-467 se dirigió a la dirección aportada por la Corporación YRAKA en la contestación de esta acción de tutela, fue devuelto a la oficina de correos con la anotación "No reside".

4.2.5 Pruebas relevantes contenidas en el expediente a. Ecografía obstétrica transvaginal del 7 de febrero de 2013, en la que se diagnosticó que la accionada se encontraba en estado de embarazo con una evolución de 12 semanas (Cuaderno principal de la demanda, folios 12-13) b. Copia del contrato de prestación de servicios del 1° de noviembre de 2012, por medio del cual la peticionaria se comprometió a ejecutar el mismo por el periodo comprendido entre el 1° de noviembre hasta el 15 de diciembre de 2012 (Cuaderno principal de la demanda, folios 14-16) c. Copia del correo electrónico enviado el día 7 de febrero de 2013 por la coordinadora del programa "De cero a siempre", a la Corporación IRAKA, por medio del cual les informa que la accionante se encontraba en estado de embarazo y solicita que tomen una decisión al respecto (Cuaderno principal de la demanda, folio 17) d. Acta de evaluación suscrita por la Corporación IRAKA, en la cual se relaciona el puntaje obtenido por la ciudadana July Astrid Hurtado Ropero (Cuaderno principal de la demanda, folios 37-38) 5. Expediente T- 3.953.043 La ciudadana Ruth Yaneth Vergel Riaño , presentó acción de tutela contra Kelly Johana Ballesteros Castellanos, por considerar que le fueron vulnerados sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Con el propósito de sustentar esa afirmación, manifestó que es una persona de especial protección constitucional en su condición de madre gestante, que al momento de su despido tenía 2 meses de embarazo, y a quien la accionada terminó su contrato laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Afirma que ingresó a laborar el 10 de enero de 2012, mediante contrato de trabajo verbal e indefinido, como empleada interna de servicio en la casa de habitación de la accionante sin un horario definido de lunes a sábado, en razón a que atendía los requerimientos de su empleadora todo el día. En contraprestación le era cancelado un salario de 550.000 pesos mensuales.

Manifiesta que a pesar de su estado de embarazo, el 28 de mayo de 2012 fue despedida sin que mediara justa causa y sin el permiso de la autoridad del trabajo, razón por la cual se encuentra en una situación de desprotección, pues no tiene los medios económicos para satisfacer sus necesidades básicas. Con base en ello, solicita al juez de tutela que ordene a la accionada que le reintegre a su puesto de trabajo, que le reconozca el dinero dejado de percibir durante el tiempo en el cual estuvo cesante, que le pague la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y que se advierta a la demandada que no incurra en algún tipo de retaliación en razón a la presentación de esta acción de tutela.

5.2 Trámite dado a la acción de tutela interpuesta 5.2.1 Admisión de la tutela y solicitud de pruebas. En Auto del 19 de noviembre de 2012, el Juzgado Tercero Municipal con funciones de control de garantías de Cúcuta, admitió la acción de tutela y corrió traslado a la accionada para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones expuestos y ejerciera su derecho a la defensa si lo consideraba necesario.

5.2.2 Respuesta de la accionada. La ciudadana Kelly Johana Ballesteros Castellanos, accionada dentro del proceso de la referencia, por medio de oficio de 23 de noviembre de 2012, manifestó que la accionante entró a trabajar el 10 de enero de 2012 a su hogar, como empleada interna recibiendo un salario de 550.000 pesos, más el derecho a habitar su vivienda y recibir comida.

Igualmente, expone que la accionante renunció de manera voluntaria al empleo de empleada doméstica, como se desprende de la carta firmada por ésta en la cual manifiesta la voluntad de terminar la relación laboral. De la misma manera, afirma que nunca tuvo conocimiento del estado de embarazo de la demandante, razón por la cual no pidió el respectivo permiso ante la autoridad del trabajo. Con el propósito de sustentar tal afirmación expuso que la ciudadana Ruth Yaneth Vergel Riaño, solicitó audiencia de conciliación ante el Ministerio de la Protección Social, en la cual sólo solicitó el pago de vacaciones y prestaciones sociales y que nunca mencionó sobre su estado de embarazo.

Aduce que en la petición elevada ante el Ministerio se evidencia que ni la misma accionante sabía de su estado de embarazo, pues esa entidad le comunicó que "La interesada necesita de manera urgente sea reportada la novedad de retiro en el sistema de seguridad social integral, ya que, alude haber adquirido una enfermedad en el dedo pulgar de la mano derecha, cuando estuvo a sus servicios y cuando ha pretendido ir al médico para el tratamiento pertinente, le han manifestado que se encuentra en mora en el pago, es decir, no se reportó la novedad de retiro oportunamente due (sic) se no se afilió al sistema en si totalidad y esta afiliación se hizo solo en el último mes de servicio".

[4] Así las cosas, expuso que si la accionante hubiera conocido de su estado de embarazo habría manifestado tal situación, pero ante el silencio guardado al respecto, se deduce que no estaba enterada de la misma. Por esas razones, se opone a todas las pretensiones y solicita se niegue el amparo reclamado.

5.2.3 Sentencia de única instancia. En sentencia del 4 de marzo de 2013, el Juzgado Tercero Municipal con funciones de control de garantías de Cúcuta negó el amparo reclamado, argumentando que la accionante presentó renuncia a su trabajo de manera voluntaria, sin ningún tipo de coacción, recibiendo la liquidación correspondiente, razón por la cual no hay vulneración de derecho fundamental alguno, pues no hay prueba que demuestre que se encontraba en estado de indefensión o subordinación al momento de adoptar tal decisión 5.2.4 Pruebas relevantes contenidas en el expediente a. Declaración extraproceso en la cual la accionante expone su actual situación económica (Cuaderno principal de la demanda, folio 8) b. Copia del resumen de historia clínica de la ciudadana Ruth Yaneth Vergel Riaño, expedida el 29 de agosto de 2012, en el cual se por medio se observa que la accionante tenía 20 semanas de embarazo (Cuaderno principal de la demanda, folio 11) c. Copia de la carta de renuncia suscrita por la ciudadana Ruth Yaneth Vergel Riaño, de fecha 28 de mayo de 2012 (Cuaderno principal de la demanda, folio 20) d. Copia de la citación del 9 de julio de 2012 para practicar audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo el 16 de julio de 2012 (Cuaderno principal de la demanda, folio 23) e. Copia de la citación del 9 de julio de 2012 para practicar audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo el 19 de julio de 2012 (Cuaderno principal de la demanda, folio 24) 6. Expediente T-3.953.803 La ciudadana Ángela María Ruiz Pérez presentó acción de tutela contra Idegas S.A.S., por considerar que esa entidad vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Con el propósito de sustentar esa afirmación, manifestó que es una persona en condición de debilidad manifiesta pues se encuentra en estado de embarazo desde el mes de diciembre de 2012, a quien se le terminó su contrato de trabajo sin permiso del Ministerio del Trabajo.

Manifiesta la accionante que suscribió contrato laboral a término fijo inferior a un año, con la empresa Idegas S.A.S., y desarrolló el mismo durante el periodo que comprende el 4 de diciembre de 2012, hasta el 15 de febrero de 2013. El 15 de enero de la presente anualidad recibió una carta de preaviso, por medio de la cual se le comunicó que su contrato de trabajo vencería el 15 de febrero de 2013.

La actora solicita que se ordene a Idegas S.A.S., que le reintegre a su puesto de trabajo, que le reconozca el dinero dejado de percibir durante el tiempo en el cual estuvo cesante, y que le pague la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

6.2 Trámite dado a la acción de tutela interpuesta 6.2.1 Admisión de la tutela y solicitud de pruebas. En Auto del 5 de abril de 2013, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Manizales Caldas, admitió la acción de tutela de la referencia y corrió traslado a la accionada para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones expuestos y ejerciera su derecho a la defensa si lo consideraba necesario. También ofició a la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez para que acudiera al referido despacho y respondiera algunos interrogantes suscitados en el trámite de la solicitud de amparo.

6.2.2 Interrogatorio efectuado a la accionante en el trámite de acción de tutela en primera instancia. Debido a la importancia de las declaraciones efectuadas por la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez, ante el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Manizales Caldas, la Sala procederá a transcribir su contenido in extenso.

“Preguntada: Infórmele a este juzgado en qué fecha se enteró de su estado de embarazo. Contestó: EL 28 de febrero de 2013. Preguntado: Infórmele a este juzgado en qué fecha informó usted a la empresa Idegas S.A.S., sobre su estado de embarazo.

Contestó: EL 28 de febrero de 2013. Preguntada: Infórmele a este Juzgado si para la fecha en que usted informó a la empresa accionada de su estado de gestación, todavía se encontraba vinculada laboralmente.

Contestó: No, yo trabajé allá hasta el 15 de febrero de 2013. Preguntada: Si para la fecha de su retiro la empresa Idegas S.A.S., usted no sabía que se encontraba en embarazo, por qué manifiesta que su retiro de la empresa fue ilegal e injusto.

Contestó: Porque en ese momento ninguna empresa me recibiría en estado de embarazo, igual no me siento en condiciones adecuadas para trabajar, en este momento ninguna empresa me va a vincular a mí y yo necesito trabajar, no me siento en malas condiciones para trabajar (sic).

Preguntado: Cuales fueron las razones por las cuales Idegas S.A.S., la desvinculó de su planta de cargos. Contestó: término del contrato, a mi el 15 de febrero de se me cumplió el contrato.

Tiene algo que agregar o aclarar a la presente declaración. Contestó: No, que por mi estado de embarazo tengo derecho al trabajo y además lo necesito, porque yo veo por mi mamá y tengo una niña de tres años.” No siendo otro el objeto de la presente diligencia se termina la misma siendo las tres de la tarde.” [5] 6.2.3 Respuesta de la entidad accionada El representante legal de Idegas S.A.S., por medio de oficio del 16 de abril de 2013, manifestó que la accionante firmó un contrato laboral a término fijo con la entidad accionada, el cual finalizó por el cumplimiento del término previsto para la ejecución del mismo y no por el estado de embarazo de la peticionaria. Con relación al estado de embarazo de la actora, expuso que no tuvo conocimiento del mismo en vigencia de la relación laboral, pues tal circunstancia le fue comunicada el 6 de marzo de 2013, fecha en la cual había terminado el vínculo contractual. Así las cosas, solicitó que se negara la solicitud de amparo.

6.2.4 Sentencia de única instancia. En Sentencia del 18 de abril de 2013, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Manizales Caldas negó el amparo reclamado, argumentando que la accionante no tenía conocimiento de su estado de embarazo al momento en que terminó su relación laboral, razón por la cual su empleador no fue advertido de tal situación en vigencia de la relación laboral. Así las cosas, consideró que no hubo nexo de causal entre el estado de gravidez y el despido, pues este se produjo por el vencimiento del plazo estipulado para su ejecución y no por otro tipo de causa.

6.2.4 Pruebas relevantes contenidas en el expediente a. Copia del dictamen médico de fecha 28 de febrero de 2013, en el cual se diagnostica un embarazo de 12 semanas (Cuaderno principal de la demanda, folio 4) b. Carta del preaviso de terminación de la relación laboral expedida por Idegas el 15 de enero de 2013, en la cual se advierte que la de culminación del contrato se efectuaría el 15 de febrero de 2013 (Cuaderno principal de la demanda, folio 5) c. Copia del derecho de petición suscrito por la accionante el 6 de marzo de 2013, con destino a Idegas S.A.S., donde informa de

estado de embarazo (Cuaderno principal de la demanda, folio 28) d. Copia de la respuesta del derecho de petición suscrito por la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez, el 6 de marzo de 2013, en la cual se le informa que su petición no es procedente, por no existir al momento de la solicitud relación contractual alguna entre ella y Idegas S.A.S. (Cuaderno principal de la demanda, folio 17) e. Copia del contrato laboral suscrito entre la accionante e Idegas (Cuaderno principal de la demanda, folio 20-22) 7. Expediente T-3.954.184 La ciudadana Leidy Jazmín Méndez Vargas, presentó acción de tutela contra el Equipo Cooperativo Multiproyectos (en adelante Proyecoop C.T.A) y el Hospital Federico Lleras Acosta, por considerar que esa entidad vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Con el propósito de sustentar esa afirmación, manifestó que es una persona en condición de debilidad manifiesta en razón a su condición de madre gestante, a quien le fue terminado su contrato laboral sin justa causa.

La accionante afirma que suscribió contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año por un período de tres meses con Proyecoop, el cual debía ejecutarse en el Hospital Federico Lleras Acosta, y por el cual recibía como contraprestación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente. Expone que se le adeudan sumas de dinero por conceptos no autorizados por ella, los cuales considera injustos, aunado al hecho de no haberse efectuado aportes a seguridad social, a pesar que se le hizo el respectivo descuento por ello.

Afirma que en el mes de marzo del año en curso comunicó de manera verbal a Proyecoop sobre su estado de embarazo, teniendo como única testigo a una compañera, pero que aún así fue despedida. Sumado a ello manifiesta que se le adeudan pagos por concepto de trabajo en días dominicales y festivos, los cuales relaciona en el escrito de acción de tutela. Con base en esos argumentos solicita que se ordene a las entidades accionadas le reintegren a su puesto de trabajo sin solución de continuidad, además que le sea reconocido el dinero dejado de percibir durante el tiempo en el cual estuvo cesante y le sea pagada la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

7.2 Trámite dado a la acción de tutela interpuesta 7.2.1 Admisión de la tutela y solicitud de pruebas. En Auto del 9 de abril de 2013, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué Tolima, admitió la acción de tutela y corrió traslado a las entidades accionadas para que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones expuestos y ejercieran su derecho a la defensa si consideraban ello necesario.

7.2.2 Respuesta de las entidades accionadas. El representante legal de la C.T.A. Proyecoop, mediante oficio de fecha 17 de abril de 2013, expuso que el contrato laboral suscrito entre su representada y la accionante culminó debido al vencimiento del plazo para la ejecución del mismo el día 31 de marzo de 2013. Además, señaló que la actora no informó a la cooperativa sobre su estado de embarazo, razón por la cual no puede predicarse que la terminación de la relación laboral se debiera a su condición de madre gestante.

Finalmente, expuso que la peticionaria fue informada de manera anticipada sobre la terminación de su relación laboral en virtud al cumplimiento del plazo pactado en el contrato.

Así mismo, manifestó que la demandante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable, razón suficiente declarar la improcedencia esta acción de tutela.

De otra parte, el Hospital Federico Lleras Acosta en escrito del 17 de abril de 2013, expuso no ha tenido relación alguna con la accionante, pues las actividades desplegadas en ejercicio de su actividad las efectuó en cumplimiento de un contrato asociativo de trabajo, por ser trabajadora de la C.T.A. Proyecoop, recibiendo a cambio de ello, una compensación de conformidad con la normatividad legal para ello, prevista entre otras normas por la Ley 79 de 1988, norma que regula las funciones de las Cooperativas de Trabajo Asociadas, reglamentándose el proceso de contratación de éstas.

Del mismo modo, manifestó que de acuerdo a la normatividad vigente era la Cooperativa a la cual la accionada se encontraba vinculada, quien era la única responsable de la selección y remoción de los trabajadores, y no su representada. De esta manera solicitó su desvinculación del proceso de la referencia.

7.2.3 Sentencia de única instancia. En sentencia del 22 de abril de 2013, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué Tolima negó el amparo reclamado, argumentando que no se probó la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable, razón por la cual el medio para reclamar lo solicitado no era la acción de tutela sino el proceso laboral ordinario.

7.2.4 Actuación adelantada por la Corte Constitucional a. Decreto de pruebas En Auto del 28 de junio de este año, la Corte seleccionó el proceso de la referencia para ser objeto de revisión, y decidió acumularlo a otros casos que por el hecho de presentar situaciones fácticas similares, compartían unidad de materia. Al efectuar el respectivo estudio de los procesos sometidos a estudio, la Sala de Revisión determinó que, con el propósito de resolver algunas inquietudes determinantes para adoptar una decisión, debía ordenar la práctica de pruebas. Por consiguiente, en Auto del 23 de agosto del año en curso dispuso:

"SÉPTIMO: SOLICITAR a la ciudadana Leidy Jazmín Méndez Vargas, quien reside en la calle 10 No. 13-52 barrio 20 de julio del ciudad de Ibagué, departamento del Tolima, que allegue a esta Corporación copia de su historia clínica con el propósito de identificar su estado de embarazo y el período de gestación del mismo." b. Recepción de pruebas Por medio correo recibido en la Secretaría General de esta Corporación el 4 de septiembre de 2013, la ciudadana Leidy Jazmín Méndez, aportó el material probatorio solicitado, en el cual se observó que en examen médico practicado el 14 de agosto de 2013, se diagnosticó que se encontraba en estado de embarazo con periodo de gestación de 28 semanas.

7.2.5 Pruebas relevantes contenidas en el expediente a. Contrato de prestación de servicios No. 0010 del 1 de enero de 2013, suscrito por los representantes legales de las entidades accionadas (Cuaderno principal de la demanda, folios 1-4) b. Copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año No. 010-2013, suscrito entre la accionante y la C.T.A. Proyecoop (Cuaderno principal de la demanda, folio 10-14) II.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer de los fallos objeto de revisión, de conformidad con lo determinado en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Planteamiento del caso y presentación del problema jurídico De conformidad con la situaciones expuestas, las ciudadanas Patricia Páez Triana, Leidy Milena Paniagua Escobar, Ana María Vique Mendoza, July Astrid Hurtado Ropero, Ruth Yaneth Vergel Riaño, Ángela María Ruiz Pérez y Leidy Jazmín Méndez Vargas, interpusieron sendas acciones de tutela al considerar que las entidades accionadas vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada de las madres gestantes.

Todas las accionantes exponen que se encuentran en estado de embarazo y que a partir de esa situación no podían ser despedidas de su trabajo. El fundamento principal para sustentar esa afirmación en todos los casos es idéntico, esto es, que fueron despedidas en estado de embarazo sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, hecho que desconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las madres gestantes y la protección al niño o niña que está pronto a nacer. De la misma manera, en cada una de las acciones de tutela objeto de revisión, las pretensiones son idénticas pues se resumen a: i) el reintegro laboral; ii) el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento en el cual se produjo el despido y hasta la fecha en la cual se produzca el reintegro junto con todas las prestaciones sociales causadas en ese mismo período; y iii) el pago de la sanción consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sumado a ello, la Sala ha logrado identificar que algunos de estos casos guardan similitud en sus presupuestos fácticos. Por ejemplo en dos de ellos las accionantes exponen que no firmaron contratos de trabajo sino que estos fueron pactados de manera verbal (Expedientes T-3.939.804 y T-3.953.043). En otros, se expone que el despido de las accionantes se

debió al cumplimiento del plazo estipulado para la ejecución del mismo o, al cumplimiento de la obra o labor precisada en el contrato (Expedientes T-3.939.932, T-3.941.442, T-3.947.753, T-3.953.803, T-3.951.184).

En la mayoría de las situaciones analizadas, las entidades o personas accionadas sostuvieron que ignoraban del estado de embarazo de las accionantes (Expedientes T-3.939.932, T-3.941.442, T-3.947.753, T-3.953.043, T-3.953.803, T-3.954.184) y sólo en un caso no se sostuvo tal afirmación, debido a que la demandante tenía 8 meses de gestación (Expediente T-3.939.804). En algunos de los casos, las pruebas recaudadas sugieren que incluso las mismas accionantes no tenían conocimiento sobre su estado de gravidez durante la vigencia de la relación laboral (Expedientes: T-3.939.932, T-3.953.043, T-3.953.803). Finalmente, respecto a este tema en específico, algunas accionantes manifiestan que avisaron a sus empleadores sobre su estado de embarazo, aunque estos se rehúsen a aceptar ese hecho (Expedientes: T-3.941.442, T-3.954.184).

Así las cosas, la Sala observa que el problema jurídico a resolver, es determinar si las respuestas emitidas por las accionadas a las peticiones presentadas por cada una de las actoras ante sus empleadores, desconocieron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, de conformidad con los pronunciamientos proferidos por esta Corporación en casos similares. Esto adquiere relevancia porque esta Corte se ha pronunciado sobre el particular en múltiples pronunciamientos, cuyas reglas fueron objeto de unificación en Sentencia SU-070 de 2013, en la cual se adoptaron pautas para ser aplicadas a situaciones como las expuestas en el asunto de la referencia.

Para resolver el asunto propuesto la Sala se pronunciará sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, visto desde una perspectiva integral del derecho y de la jurisprudencia de este Tribunal.

Con posterioridad, expondrá el alcance y contenido de las medidas de protección a las madres gestantes, derivadas de la alternativa laboral a partir de la jurisprudencia de unificación antes mencionada. Finalmente, con base en las reglas que se deriven del anterior estudio, resolverá los casos sujetos a examen.

3. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Concepto y fundamento desde una perspectiva integral del derecho.

Sin la pretensión de efectuar un estudio completo sobre los diferentes instrumentos de derecho internacional que se han ocupado de la adopción de medidas para la protección de las mujeres en estado de embarazo y de los derechos generados para las madres y los niños con posterioridad al momento del parto, la Sala considera importante recordar algunos de ellos con el objeto de precisar el carácter fundamental del derecho a la maternidad y de los derechos que deben observarse para materializar el disfrute de la misma.

Con ocasión a ello, es pertinente exponer que por medio del artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante el Pacto o, PIDESC), el Estado colombiano se comprometió [6] a adoptar medidas para lograr progresivamente, por todos los medios aprobados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos allí reconocidos [7] .

Así, adquirió la obligación de “conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”, contenida en el artículo 10.2 de ese instrumento de derecho internacional.

De la misma manera, el artículo 12.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, señala la obligación de los Estados partes de garantizar “ [a la mujer] servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

En el mismo sentido, también establece una serie de disposiciones con el propósito de hacer efectivo esos derechos, por ejemplo en su artículo 11, numeral segundo, se expone que para impedir la discriminación contra la mujer por razones de

matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes deben tomar medidas para:

“a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.” Sobre el particular este Tribunal ha expuesto que la Convención mencionada no sólo protege la remuneración laboral de la mujer embarazada sino que además, como lo dice claramente el texto, busca asegurarle su derecho efectivo a trabajar, disposición que guarda armonía, con el numeral primero del artículo 11, el cual consagra que “el derecho al trabajo” es un “ derecho inalienable de todo ser humano” . En efecto, la obligación del Estado no se reduce a garantizar ingresos a las mujeres embarazadas, sino a crear condiciones para que estas puedan seguir trabajando. Conforme a esas normas, no es entonces suficiente que los Estados protejan los ingresos laborales de estas mujeres, sino que es necesario que, además, les asegure efectivamente la posibilidad de trabajar.

Esto guarda armonía con la Recomendación No. 95 de 1952 proferida por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre protección a la mujer en el período de maternidad, la cual constituye una pauta hermenéutica para precisar el alcance constitucional de la protección a la estabilidad de la mujer embarazada. De conformidad con su artículo 4º, el derecho a la estabilidad laboral de las madres gestantes, no sólo implica garantizar su derecho al trabajo durante el período, sino asegurar “su derecho a ocupar nuevamente su antiguo trabajo o un trabajo equivalente retribuido con la misma tasa”.

[8] Por último, el Convenio 183 de la OIT de 1952 para la protección de la maternidad, expone en su artículo 3° la necesidad de adoptar mecanismos para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes, a efectuar trabajos perjudiciales para su salud o la de su hijo, o que presenten riesgo para la salud de la madre o del hijo .

También desarrolla el derecho que tiene toda mujer “a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas” (artículo 4.1) y la obligación que tienen los Estados de adoptar medidas apropiadas para garantizar que “la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo” (artículo 9).

[9] Nuestra Carta Política, también es garante de los derechos de las mujeres en estado de embarazo, pues en razón de su especial condición deben reconocérseles una protección cualificada por parte del Estado.

Este hecho puede interpretarse de los artículos 11 y 44 de la Constitución, además de los fines consignados en su preámbulo. Tal deber de protección debe entenderse en un sentido amplio, pues la protección a las madres y a sus hijos no termina con el hecho del parto. Es por ello, que se ha entendido que este derecho abarca el período de maternidad, 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, buscando entre otros, “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos.

[10] En ese sentido, el artículo 43 superior prescribe que durante el embarazo y después del mismo, el Estado deberá propender por garantizar los derechos de las mujeres, disposición que guarda armonía con el artículo 53, por medio del cual se obliga al Congreso de República a expedir un estatuto del trabajo que tenga en cuenta la protección a la mujer en período de maternidad.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un

salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.

[11] Tal garantía de protección estatal es de obligatorio cumplimiento, tanto para las autoridades públicas como para los particulares, pues en el caso de las mujeres en estado de embarazo o maternidad los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza. Sobre este particular, la Corte ha señalado que "si se admitiera que la madre, o la mujer que va a ser madre, se encuentran protegidas por los principios laborales en forma idéntica a cualquier otro trabajador, entonces estaríamos desconociendo la "especial protección" que la Constitución y los instrumentos internacionales ordenan en estos eventos" [12] Por ende, las disposiciones constitucionales del artículo 53 superior son normas directamente aplicables a todas las relaciones laborales y adquieren una mayor fuerza normativa cuando se trata de mujeres en estado de maternidad, debido a la protección especial que les reconoce el Estado colombiano.

De otra parte, la figura de la estabilidad laboral reforzada no es una figura nueva en nuestro ordenamiento legal. Si bien ha sufrido evidentes transformaciones, su propósito ha permanecido intacto, esto es, la protección de la madre durante el período de maternidad, de las contingencias generadas por la pérdida del empleo. Así el artículo 2º de la Ley 197 de 1938 indicaba que "La mujer que sea despedida sin causa que justifique ampliamente dentro del período del embarazo y los tres meses posteriores al parto, comprobada esta circunstancia mediante certificado de facultativo, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pudiera dar lugar, conforme a los contratos de trabajo o a las disposiciones legales que rigen la materia, tiene derecho a los salarios correspondientes a noventa días." .

De la misma manera, el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968 que regulaba la misma materia, pero en trabajadoras oficiales prescribía una protección similar.

"Artículo 21. Prohibición de despido. Durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto o aborto, sólo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada y mediante autorización del inspector del trabajo si se trata de trabajadora o por resolución motivada del jefe del respectivo organismo si es empleada.|| Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo cuando ha tenido lugar dentro de los períodos señalados en el inciso anterior sin las formalidades que el mismo establece. En este caso, la empleada o trabajadora tiene derecho a que la entidad donde trabaje le pague una indemnización equivalente a los salarios o sueldos de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con su situación legal o contractual, y además, el pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado, si no lo ha tomado." No obstante, estas previsiones de orden legal presentaban problemas para la garantía de los derechos a la maternidad, pues limitaban tal protección a que el despido se hubiere efectuado sin justa causa y que se tratara de trabajadoras oficiales, lo cual generaba un trato desigual respecto a quienes no tuvieren tal calidad. Sin embargo, mediante el en el Decreto 3135 de 1968, se estableció la presunción del despido en razón al embarazo, hecho de importancia significativa para la consolidación de un mayor ámbito de garantía.

Con posterioridad, las prerrogativas expuestas en el Decreto 135 de 1968 se ampliaron a todo tipo de trabajadora y se impuso al empleador la obligación de solicitar permiso de la autoridad del trabajo para desvirtuar la presunción del despido sin justa causa, como se observa de la lectura del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, determina como reglas legales de índole general que:

"1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia||2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente||3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado." [13]

Finalmente, la Ley 1468 de 2011, que modificó el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, amplió las garantías de las mujeres en estado de embarazo, al pronunciarse sobre el goce y disfrute de la licencia de maternidad y disponer que el período en el cual de materializarse tal derecho, como se observa a continuación:

“A rtículo 3°. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador.

Son obligaciones especiales del empleador: Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4°. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador.

Son obligaciones especiales del trabajador: 8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.” Así las cosas, la Sala concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en varios instrumentos de orden internacional, en la Carta Política, y en disposiciones de orden legal.

Tales mandatos constituyen pautas para que el Estado colombiano desarrolle mecanismos para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en período de maternidad. El estudio de esas normas y su inserción en los diferentes escenarios de la sociedad colombiana se ha llevado a cabo en situaciones concretas de vulneración de derechos fundamentales, en los cuales los jueces han interpretado el alcance y contenido las disposiciones legales aquí estudiadas. A partir de lo expuesto, la Sala estima pertinente analizar los principales precedentes sobre la materia analizada, a fin de determinar las reglas jurisprudenciales que dirimen los casos sobre estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración jurisprudencial. En el acápite anterior se analizaron algunos instrumentos de derecho internacional, que abordan la protección de la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, es importante precisar que no tienen una función netamente discursiva, sino que exigen del Estado el cumplimiento de su contenido. Muestra de ello es la protección de la mujer durante el embarazo, la cual se materializa al garantizar sus derechos a la atención en salud y condiciones materiales dignas para afrontar esta etapa. En el caso de las madres gestantes que se encuentran trabajando, el ámbito de protección aplica a la permanencia en el empleo, figura que en nuestro ordenamiento recibe el nombre genérico de estabilidad laboral reforzada en mujeres embarazadas. Esta Corporación se ha pronunciado de manera reiterada sobre el particular [14] , precisando que la estabilidad en el empleo constituye un presupuesto para el goce y disfrute de los derechos a la maternidad.

En un primer momento este Tribunal expuso que la protección se activaba en el momento en que se comunicara del estado de embarazo al empleador, así fue expuesto en Sentencias T-664 de 2001, T-895 de 2004, T- 369 de 2005, T-1244 de 2005, T-631 de 2006, T-807 de 2006 y T-132 de 2008, T-405, entre otras. Este hecho indica que tal garantía se hacía exigible ante la presunción del despido en razón a la condición de madre gestante de la trabajadora, pero no directamente por el hecho del embarazo.

Con posterioridad, la jurisprudencia de esta Corte adoptó la posición según la cual la protección a la madre gestante se tornaba exigible por el hecho objetivo del embarazo. El primer precedente sobre este giro conceptual puede encontrarse en la Sentencia T-095 de 2008, en la cual concluyó que la estabilidad laboral reforzada no dependía de surtir el trámite de comunicación del estado de embarazo al empleador, sino que el período de gestación hubiese iniciado en vigencia de la alternativa laboral.

Este precedente fue reiterado en Sentencias T-687 de 2008, T-1069 de 2008, T-181 de 2009, T-371 de 2009, T-649 de 2009, T-004 de 2010, T-069 de 2010, T-667 de 2010, T-699 de 2010, T-990 de 2010, T-021 y 024 de 2011, T-054 de 2011, T-105 de 2011, T-894 de 2011, T-082 de 2012 y T-126 de 2012, entre otras.

Sin embargo, tal posición no fue acogida por todas las Salas de Revisión de esta Corporación, pues algunas seguían exigiendo la comunicación del embarazo al empleador para hacer predicable la protección a las madres gestantes. Este tipo de postura se fundamenta en que debía demostrarse el nexo causal entre el estado de embarazo y el despido, hecho que no podía probarse si el empleador no tenía conocimiento del estado de gravidez.

Entre las decisiones que adoptan estos argumentos pueden observarse la Sentencias T-005 de 2009, T-305 de 2009, T-621 de 2009, T-405 de 2010 y T-420 de 2010, entre otras.

Así las cosas, los criterios adoptados por esta Corte para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo no eran uniformes, hecho que tenía como consecuencia la pérdida de coherencia del sistema jurídico, pues ante situaciones jurídicas idénticas en los cuales se solicitaba tal protección, podían existir respuestas diferentes.

Por ende, la Sala Plena de esta Corporación en Sentencia SU-070 de 2013, decidió unificar la jurisprudencia proferida por las diferentes Salas de Revisión de esta Corte respecto a la estabilidad laboral reforzada en madres gestantes. A partir de la necesidad de brindar a las madres y a sus hijos un mayor ámbito de protección frente a las contingencias generadas por el desempleo, esta Corte impuso una obligación en cabeza del empleador que no tiene un sustento claro en la legislación laboral ni en la regulación de los contratos de prestación, sino en el principio constitucional de solidaridad, como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 Superior.

En estricto sentido, concluyó que el desconocimiento del empleador sobre el hecho del embarazo de la trabajadora no le relevaba de la obligación de brindar protección a las madres gestantes, sino que incidía en el alcance de las medidas que debía adoptar si había despedido a una mujer en tal condición. Sobre la base de lo expuesto, este Tribunal ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no hubiese notificado formal o directamente de tal condición, se presentan cuando:

a. Se trata de un hecho notorio [15] , esto es, que las condiciones de salud de la madre permiten inferir tal situación. La jurisprudencia constitucional ha entendido que cuando una mujer se encuentra en su quinto mes de embarazo [16] , sus cambios físicos le permiten al empleador inferir su estado. Así, por ejemplo, en sentencia T-354 de 2007, la Corte estableció que pese a la duda sobre la notificación del estado de embarazo por parte de la trabajadora, se consideraba que los superiores jerárquicos debían saber del embarazo de la accionante “como quiera que ésta, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, contaba aproximadamente con 28 semanas de gestación, circunstancia que difícilmente puede pasar inadvertida por los compañeros de trabajo y por sus superiores jerárquicos”.

En este sentido, la Corte ha entendido que 5 meses de embarazo “ es un momento óptimo para que se consolide el hecho notorio de [la] condición de gravidez” . Se trata entonces de una presunción, en el sentido de que, por lo menos al 5º mes de la gestación, el empleador está en condiciones de conocer el embarazo.

Presunción que se configura en favor de las trabajadoras [17] . b. Se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo: La Corte Constitucional ha expuesto en Sentencias T-589 de 2006 y T-487 de 2006 que si la trabajadora, si bien no ha notificado expresamente su embarazo, pero ha solicitado permisos o incapacidades por tal razón, es lógico concluir que el empleador sabía de su estado.

[18] c. El embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo: En esta circunstancia es posible asumir que el embarazo es un hecho notorio en sí mismo o que, por conducto de un tercero pudo enterarse el empleador.

Así lo expuso la Corte en Sentencia T-145 de 2007.

d. Por último la Corte ha sostenido que el empleador tenía conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por éste permiten deducir tal hecho.

[19] De otra parte, ante la multiplicidad de modalidades contractuales o alternativas laborales, la Sala Plena expuso que las medidas adoptadas en la Sentencia SU-070 de 2013 tenían por objeto proteger a las madres gestantes sin importar el vínculo laboral con su empleador. No obstante, respecto del contrato de prestación de servicios, expuso que la protección operaba cuando se encontraba probada la existencia de un contrato realidad.

En síntesis, esta Corte considera que la estabilidad laboral reforzada opera con la demostración que la mujer haya quedado en estado de embarazo durante el desarrollo de la alternativa laboral.

Este mandato tiene fundamento en el principio de solidaridad, el cual exige del empleador desplegar acciones afirmativas para la protección de las mujeres en período de maternidad. Esto significa que la protección no dependerá de la notificación al empleador del estado de embarazo, antes de la culminación del contrato o la relación laboral, pues esto sólo determinará el alcance de las medidas a adoptar, hecho del cual la Sala se ocupara a continuación.

5. Alcance y contenido de las medidas de protección a las madres gestantes derivadas de la alternativa laboral (Reiteración de jurisprudencia) [20] En la SU-070 de 2013, se expuso que el alcance de la protección para la estabilidad laboral reforzada en mujeres en estado de maternidad era un hecho objetivo, pero que alcance de las medidas impuestas al empleador depende de situaciones específicas presentadas en vigencia de la alternativa laboral.

De conformidad a lo expuesto, el propósito del presente capítulo será exponer las reglas aplicables a cada una de las alternativas laborales identificadas en los asuntos de la referencia, a fin de establecer las medidas a adoptar en función a la alternativa laboral vigente al momento de producirse el estado de embarazo. Debido a la importancia de las reglas proferidas en la sentencia de unificación referida, la Sala transcribirá su contenido in extenso para cada una de las hipótesis previstas en la relación laboral.

5.1 Protección a la maternidad, cuando el despido se produjo en desarrollo de un contrato a término indefinido . 5.1.1 Cuando en desarrollo de la alternativa laboral, el empleador conoce de estado de embarazo de la trabajadora y la despide sin previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo:

“En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.” [21] 5.1.2 Cuando el empleador expone justa causa y desconocía el estado de embarazo de la trabajadora:

“En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.” [22] 5.1.3 Cuando el empleador no expone justa causa y desconocía el estado de embarazo de la trabajadora:

“En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.” [23] 5.2 Protección a la maternidad, cuando el despido se produjo en desarrollo de un contrato a término fijo .

5.2.1 Cuando en desarrollo de la alternativa laboral, el empleador conoce el estado de embarazo de la trabajadora, se presentan dos situaciones:

a. Si desvincula a la trabajadora antes del vencimiento del plazo pactado en el contrato, sin previa calificación de una justa causa por parte del inspector del trabajo:

“En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.” [24] [25] b. Si desvincula a la trabajadora una vez vencido el plazo pactado en el contrato, alegando ello como una justa causa para dar por terminado el mismo:

“En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.” 5.2.2 Por el contrario, cuando en desarrollo del contrato el empleador no conocía el estado de embarazo de la trabajadora se presentan tres alternativas:

a. Si desvincula a la trabajadora antes del vencimiento del plazo pactado en el contrato, sin alegar justa causa: “En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Adicionalmente se puede ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa.” [26] b. Si desvincula a la trabajadora antes del vencimiento del plazo pactado en el contrato, alegando para ello justa causa distinta al vencimiento del plazo pactado en el contrato:

“En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.” [27] c. Si desvincula a la trabajadora una vez vencido el plazo pactado en el contrato, alegando ello como una justa causa para dar por terminado el mismo:

“En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.” [28] 5.3 Protección a la maternidad, cuando el despido se produjo en desarrollo de un contrato de obra o labor .

5.3.1 Cuando en desarrollo de la alternativa laboral, el empleador conoce el estado de embarazo de la trabajadora, se presentan dos situaciones:

a. Si el empleador desvincula a la trabajadora antes de la terminación de la obra o labor contratada, sin previa calificación de una justa causa por parte del inspector del trabajo:

“En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.

Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.” [29] b. Si el empleador desvincula a la trabajadora argumentando el cumplimiento de la obra o labor contratada, como una justa causa para la terminación del contrato:

“En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.” 5.3.2 Cuando en desarrollo del contrato de obra o labor el empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora, se presentan tres alternativas:

a. Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa: “En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.” [30] b. Si desvincula a la trabajadora antes del cumplimiento de la obra o labor, alegando para ello justa causa distinta a ello:

“En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.” [31] c. Si desvincula a la trabajadora una vez cumplida la obra o labor, alegando esto como una justa causa:

“En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.” [32] 5.4 Protección a la maternidad, cuando la mujer se encuentra vinculada por medio de una cooperativa de trabajo asociado.

Si la trabajadora desempeñaba sus funciones a través de una cooperativa de trabajo asociado y en vigencia de tal alternativa laboral se encontraba en estado de embarazo, el juez constitucional deberá analizar si se configuraron los supuestos para la existencia de un contrato realidad. En caso afirmativo, deberá aplicar las reglas expuestas para los contratos a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, dependiendo de la naturaleza de la actividad realizada por la trabajadora. En todos los casos donde se logre demostrar la existencia de un contrato realidad, la cooperativa y la empresa donde se encuentra realizando labores la mujer embarazada, serán solidariamente responsables.

[33] 5.5 Protección a la maternidad, cuando la mujer se encuentra vinculada por medio de una empresa de servicios temporales. Si la trabajadora desempeñaba sus funciones a través de una Empresa de Servicios Temporales (en adelante EST) y en vigencia de tal alternativa laboral se encontraba en estado de embarazo, el juez constitucional deberá aplicar las consideraciones expuestas para los contratos a término fijo o para los contratos por obra o labor, dependiendo de la modalidad contractual empleada por la EST.

Tanto en los supuestos de cooperativas de trabajo asociado como en los de empresas de servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador “cuando al menos conociera de éste (i) la cooperativa de trabajo asociado, (ii) la empresa de servicios temporales, o (iii) el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron. Igualmente, deberá preverse que el reintegro procederá ante el tercero contratante o la empresa usuaria, y que en todo caso el lugar de reintegro podrá cambiar y ordenarse según el caso a la empresa usuaria o la cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo.” [34] 5.6 Protección a la maternidad, cuando la mujer se encuentra vinculada por medio de un contrato de prestación de servicios En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un contrato realidad, pues “ existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral” [35] , en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela.

De esta manera, deberán identificarse los elementos de un contrato de trabajo [36] , sin importar la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador.

Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala Plena dispuso que “deberán aplicarse las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.” [37] A pesar que la Sentencia SU-070 de 2013 no analizó el alcance de la protección de la mujer gestante o lactante, cuando se encuentra vinculada por medio de contrato de prestación de servicios y no logra probarse la existencia de un contrato realidad, ello no implica que las mujeres que optan por tal alternativa laboral no tengan las garantías constitucionales de la estabilidad laboral reforzada. Así las cosas, debe entenderse que en la referida decisión de unificación, se señalaron unas consecuencias a determinadas situaciones fácticas delimitadas por (i) el tipo de contrato, (ii) el conocimiento del empleador del hecho objetivo del embarazo; y (iii) la causa que configuró el despido. Sin embargo, no se expuso que las situaciones que no fueran abordadas en tal sentencia, estuvieran desprovistas de las garantías para la maternidad, previstas por nuestro orden jurídico.

De esta manera, la estabilidad laboral reforzada para mujeres en estado de embarazo o lactancia no se circunscribe, exclusivamente, a los casos analizados en la Sentencia SU-070 de 2013. Por tanto, el estudio de casos no contemplados en esa decisión, deberá efectuarse de conformidad con la jurisprudencia proferida por esta Corte al respecto.

Esta Corporación en Sentencia T-1201 de 2001, revisó el caso de de una mujer que venía trabajando como contadora pública del Hospital San Martín de Sardinata, desde el mes de julio de 1998 hasta el 31 de enero de 2001, en forma continua e ininterrumpida a través de órdenes de prestación de servicio. En este asunto las ordenes de prestación de servicios se daban cada mes, en uno de ellos la accionante comunicó estar embarazada, las autoridades del Hospital ante esta situación le manifestaron verbalmente la terminación de su contrato de prestación de servicios, sin tener en cuenta su condición de mujer embarazada.

[38] En este caso, después de estudiar las subreglas aplicables al caso la Corte resolvió tutelar transitoriamente: “(…) los derechos constitucionales de la mujer embarazada de la señora Vianny Isabel Sánchez Villamizar y, en consecuencia, ordenar , al Director del Hospital San Martín de Sardinata, restablecer una relación con la peticionaria que le permita a

ella continuar trabajando en condiciones similares a aquellas en que lo venía haciendo, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación del presente fallo".

[39] Con posterioridad, esta Corte en Sentencia T-529 de 2004, resolvió un caso en el cual una diseñadora gráfica que prestaba sus servicios de manera interrumpida, mediante la celebración sucesiva de contratos y órdenes de prestación de servicios fue despedida en estado de embarazo con el argumento según el cual se había cumplido el plazo previsto en el contrato, aunado al hecho que la actora no comunicó de su estado de salud.

En esa oportunidad este Tribunal concluyó que el embarazo de la accionante era notorio, razón por la cual no había lugar a efectuar la notificación al empleador y que la conducta discriminatoria por parte de la accionada no había sido desvirtuada por esta, pues no aportó prueba alguna que permitiera concluir que había algún impedimento para renovar el contrato de prestación de servicios a la demandante [40] . Así las cosas, amparo los derechos fundamentales de la madre gestante y ordenó el reintegro a su puesto de trabajo.

Este Tribunal, en Sentencia T-225 de 2012 [41] expuso que tratándose de mujeres embarazadas que mantienen una relación civil en contratos de prestación de servicios, debe aplicarse el principio de estabilidad laboral reforzada y se debe ordenar la renovación del contrato [42] .

Así lo ha desarrollado la jurisprudencia: " Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada . Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación " [43] En conclusión, para que la protección a la mujer gestante y en período de maternidad sea real y efectiva, la jurisprudencia ha determinado que "es inocua la distinción tanto la modalidad contractual bajo examen como la calidad del empleador (público o privado). Lo que debe determinarse en estos casos es, si la terminación del vínculo contractual entre las partes, tuvo por motivo el estado de gestación de la mujer." [44] Así las cosas, las madres gestantes o en período de lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, no pueden ser despedidas argumentando que el plazo para la ejecución del contrato llego a su fin, pues el empleador debe demostrar que: (i) no subsiste el objeto desarrollado en la alternativa laboral; y (ii) que las causas que originaron la contratación desaparecieron. Aunque en las sentencias estudiadas no se expone como debe probarse tales condiciones, la Sala considera que debe hacerse remisión a la sentencia SU-070 de 2013, en el sentido la institución idónea para tal finalidad es el inspector del trabajo, ante el cual deberá desvirtuarse la presunción del despido injusto. En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.

Por último, este Tribunal expuso en la reiterada Sentencia SU-070 de 2013, que en todo caso deberá realizarse el estudio de procedibilidad formal de cualquier acción de tutela, esto es la inmediatez y la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable, para este tipo de situaciones la afectación al mínimo vital. De la misma manera, previó que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto. Ahora bien, una vez identificadas las reglas a aplicar en los casos en los cuales se evidencia una vulneración al derecho a la estabilidad

laboral reforzada para mujeres en condición de maternidad, la Sala estudiará cada una de las situaciones objeto de la presente revisión.

6. Estudio concreto de los casos. De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala analizará si a partir de los hechos relatados en cada uno de los casos objeto de estudio, la acción de tutela es un medio idóneo para solicitar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en mujeres en período de maternidad. Para tal propósito se estudiará la inmediatez en la interposición del mecanismo de amparo y el agotamiento de los recursos ordinarios antes de solicitar tal protección. Frente al requisito de subsidiariedad, se hará un análisis flexible del mismo sólo si la accionante logró demostrar que los mecanismos ordinarios legales para exigir su derecho no eran eficaces, debido a la inminencia de un perjuicio irremediable. El cumplimiento de estos requisitos hará procedente la protección vía tutela desde el punto vista formal.

Una vez superada la procedibilidad formal, la Sala deberá determinar si los asuntos objeto de revisión se encuentran dentro de las hipótesis objeto de protección establecidas en la Sentencia de unificación SU-070 de 2013. De ser así, las acciones de tutela serán procedentes desde el punto de vista material y se adoptarán medidas para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de maternidad, dependiendo de la alternativa laboral y de las situaciones presentadas en cada caso en concreto.

En caso que alguno de los casos objeto de estudio no se encuentre dentro de las situaciones expuestas en la sentencia de unificación referenciada, la protección será improcedente, pues la Sala Novena de Revisión se encuentra sujeta a las disposiciones proferidas por la Sala Plena de esta Corporación. No obstante, el hecho que la acción de tutela resulte improcedente para reclamar los derechos objeto de debate, no significa que las peticionarias no puedan acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para tal fin, e iniciar el debate probatorio o incluso la práctica de pruebas para sustentar las afirmaciones expuestas en los procesos de la referencia.

6.1 Expediente T-3.939.804 6.1.1 Reseña fáctica: La ciudadana Patricia Páez Triana fue contratada de manera verbal. Es un hecho no objeto de debate que tenía 8 meses al momento en el cual finalizó su relación laboral, razón por la cual evidentemente su empleador sabía de su estado de embarazo, pues se trataba de un hecho notorio. Para sustentar el despido, su empleador expuso que el término de ejecución del contrato había finalizado, aunado a que cuando el municipio exigió aumentar los requisitos para el cargo que ocupaba la actora. Ante esta situación la accionada, contrató a otra persona. Finalmente, es importante mencionar que la demandante dio a luz a dos niños.

6.1.2 Aplicación de las consideraciones expuestas al caso concreto. Como asunto preliminar, la Sala encuentra que la vulneración alegada sucedió el 16 de enero de 2013, fecha en la cual fue terminado el vínculo contractual de manera definitiva. La actora interpuso acción de tutela 1 meses y 4 días después, término razonable para solicitar el amparo, por tanto el requisito de inmediatez se encuentra satisfecho.

Como la acción de tutela se interpuso para evitar un perjuicio irremediable, no se examinará si la peticionaria acudió ante la jurisdicción ordinaria laboral, sino las razones para hacer tal afirmación. Ante ello, la Sala encuentra satisfecho el requisito de subsidiariedad, pues la actora expuso que su trabajo era su única fuente de empleo y que dio a luz a dos niños.

Ahora bien, de conformidad con la situación expuesta en el acápite de hechos, la accionante no suscribió contrato escrito con la Junta Administradora del Hogar Múltiple del ICBF, municipio de Paujil, Departamento de Caquetá, por lo cual el contrato fue pactado de manera verbal. Ante este tipo de alternativa laboral, la Sala se encuentra ante la existencia de un contrato indefinido, puesto que frente al evento que la entidad accionada pretendiera condicionar la ejecución del mismo a un plazo, ello debía constar en un contrato escrito.

Se debe agregar que a partir del estudio del material probatorio se concluyó que: i) la trabajadora se encontraba en estado de embarazo en vigencia de la alternativa laboral, ii) que el empleador tenía conocimiento de tal situación; iii) no se solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo para efectuar el referido despido; iv) la accionada expuso como justa causa la satisfacción de las del ICBF, esto es, cumplir con el perfil profesional requerido, de conformidad con el numeral 2.7.1 de la cláusula 6, del contrato suscrito para la vigencia 2013; y v) con posterioridad se efectuó un contrato con otra persona para suplir la vacante anteriormente desarrollada por la accionante.

De esta manera, para este caso se aplicará la hipótesis según la cual el empleador sabía del estado del embarazo de la accionante y la despidió sin autorización de la autoridad del trabajo, en vigencia de un contrato laboral a término indefinido, de conformidad con lo expuesto en el supra 5.1.1. Este hecho tiene como consecuencia que se declare la " ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación." Aunado a ello, debe tenerse en cuenta que de conformidad con el numeral 3° del artículo 239 del CST, reformado por la Ley 1468 de 2011, " Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) [45] de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.".

Así las cosas, aunque la Sentencia SU-070 de 2013 no señale de manera expresa tal sanción, ello no significa que la misma no deba imponerse, pues la misma opera por mandato legal.

Por tanto, la Sala ordenará la ineficacia del despido de la ciudadana Patricia Páez Triana, y dispondrá que sea reintegrada a un cargo de iguales o superiores condiciones, y que le sean pagados los salarios dejados de percibir durante el período de tiempo que permaneció cesante y que se efectué el pago el pago por despido sin autorización de la oficina del trabajo, previsto en el artículo 239 del CST.

6.2 Expediente T-3.939.932 6.2.1 Reseña fáctica: La ciudadana Leidy Milena Paniagua Escobar estaba vinculada por medio de contrato de trabajo escrito en la modalidad de obra o labor, suscrito con la empresa de servicios temporales Contactamos S.A.S., y desarrollado en la Emergia América EU. Es un hecho probado que no sabía de su estado de embarazo durante el desarrollo de alternativa laboral, razón por la cual informó a su empleador de tal situación, cinco días después de la culminación de ser despedida.

Con el propósito de sustentar las razones del despido, Contactamos SAS expuso que en la fecha en que terminó la obra o labor desempeñada por la accionante, finalizaron también treinta y dos contratos de personas que desempeñaban la misma función en la empresa Emergia América EU, en razón a que el contrato comercial suscrito por esta última y la empresa ONO GSO Medellín había finalizado. Así las cosas, afirmó que la terminación del contrato de la peticionaria no obedeció a discriminación alguna, sino a una causal objetiva, habida cuenta que para ese momento ni ella misma sabía de su estado de embarazo.

6.2.2 Aplicación de las consideraciones expuestas al caso concreto. Como asunto preliminar, la Sala encuentra que la vulneración alegada sucedió el 28 de febrero de 2013, fecha en la cual fue terminado el vínculo contractual de manera definitiva. La actora interpuso acción de tutela 1 mes y 5 días después, término razonable para solicitar el amparo, por tanto el requisito de inmediatez se encuentra satisfecho.

Al igual que en los casos anteriores la solicitud de amparo se presentó para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Por esta razón no se examinará si la peticionaria acudió ante la jurisdicción ordinaria laboral, sino la urgencia de la intervención del juez constitucional. Así las cosas, la Sala encuentra satisfecho el requisito de

subsidiariedad, pues la actora afirma que es madre soltera y en la actualidad no tiene ingresos económicos para satisfacer sus necesidades básicas.

A partir del material probatorio estudiado, se concluyó que la accionante fue despedida porque se cumplió el objeto del contrato de obra o labor, esto es, satisfacer la demanda de bienes y servicios que requería la empresa Emergia América EU, para el cumplimiento de las obligaciones contraídas con ONO GSO Medellín. También es un hecho indiscutible, por afirmación de la propia actora y que no fue controvertida, que el empleador no tuvo conocimiento del estado de embarazo en vigencia de la relación laboral, máxime si ella misma desconocía tal situación. Igualmente, las accionadas demostraron que las causas del contrato de obra desaparecieron, razón por la cual no pueden reintegrarla a su puesto de trabajo.

De esta manera, para este caso se aplicará la hipótesis según la cual el empleador desconocía del estado del embarazo de la accionante y la despidió en vigencia de un contrato de obra o labor, por cumplimiento del objeto para el cual fue contratada, de conformidad con lo expuesto en el literal c, supra 5.3.2.

Este hecho tiene como consecuencia que se reconozcan las cotizaciones a salud “durante el periodo de gestación”. Pues la renovación del contrato “sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen”, situación que la parte accionada logró desvirtuar.

En consecuencia, la Sala ordenará que la accionada efectúe los aportes a salud a la ciudadana Leidy Milena Paniagua Escobar, desde el momento en que se produjo la terminación del contrato, hasta la fecha en la cual acceda a la prestación económica de su licencia de maternidad.

6.3 Expediente T-3.941.442 6.3.1 Reseña fáctica: La ciudadana Ana María Vique Mendoza fue vinculada por medio de contrato laboral a término fijo inferior a un año y manifestó que empezó a trabajar a partir del 5 de julio de 2012, hasta el 5 de agosto, momento en el cual fue obligada a firmar carta de renuncia porque le comunicó a su empleador que se encontraba en estado de embarazo. De otra parte, su empleador señaló que la información expuesta por la accionante falta a la verdad, pues sólo laboró un día. Para sustentar su afirmación la accionada aportó un documento según el cual la fecha de inicio del contrato fue el 4 de agosto de 2012 y una carta de renuncia, supuestamente firmada por la actora al día siguiente de iniciar funciones.

6.3.2 Imposibilidad de pronunciarse de fondo sobre el asunto de la referencia. Protección objetiva basada en el principio de solidaridad. Ante las contradicciones respecto a los hechos, en las cuales incurren las partes involucradas en el asunto de la referencia, la Sala advierte que no cuenta con suficientes elementos de juicio para adoptar una decisión definitiva que ponga fin a la controversia suscitada en sede de tutela. La precariedad de las pruebas, los indicios y la validez de los documentos aportados al proceso, son asuntos que necesariamente deben ser estudiados por el juez ordinario laboral, o de presentarse una falsedad en las pruebas aportadas, podrán ser objeto de investigación incluso por parte de la fiscalía.

No obstante, ante la inminencia de un perjuicio irremediable y en cumplimiento del principio de solidaridad para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, dispuesto en las Sentencias de unificación SU-070 y SU-071 de 2013, el empleador deberá realizar el pago de los aportes en salud a la entidad a la cual se encuentre afiliada la accionante, por el hecho objetivo de estar haber estado embarazada en vigencia de la relación laboral. Así las cosas, la Sala ordenará que la accionada efectúe los referidos aportes desde el momento en que se produjo la supuesta renuncia, hasta la fecha en la cual la ciudadana Ana María Vique Mendoza acceda a la prestación económica de su licencia de maternidad.

De otra parte, la Sala notificará al Ministerio del Trabajo sobre el contenido de esta decisión, a fin que inicie las investigaciones a que hubiere lugar por las conductas, a las cuales, la accionante afirma haber sido sometida por parte de

su empleador y le asesore en la interposición de las acciones legales ante la jurisdicción laboral e inclusive penal, para el ejercicio de sus derechos.

6.4 Expediente T-3.947.753 6.4.1 Reseña fáctica: La ciudadana July Astrid Hurtado Ropero , estaba vinculada por medio de contrato de prestación de servicios con la fundación YRAKA. Es un hecho probado que informó a su empleador de su estado de embarazo, con posterioridad a la culminación de su alternativa laboral. También lo es, que la accionada terminó el objeto del contrato para la vigencia 2012 y que abrió un nuevo proceso de convocatoria para el período 2013, al cual la accionante se presentó pero reprobó la prueba de conocimientos, razón que la demanda expuso como fundamento para no contratarla nuevamente.

6.4.2 Aplicación de las consideraciones expuestas al caso concreto. De conformidad con las consideraciones expuestas en esta sentencia, en el supuesto que la vinculación de la mujer gestante o lactante se efectúe por medio de contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar si en el caso sometido a su consideración se está en presencia de un contrato realidad. En el caso objeto de estudio, puede observarse que ninguna de las partes que conforman el contradictorio de esta acción de tutela pretendió probar que el contrato suscrito encubriera un contrato laboral. A pesar que en la acción de tutela se expusiera que se recibía una suma monetaria a manera de contraprestación por las labores efectuadas, no se expuso que esta se hiciera a título de salario [46] , así como tampoco que se cumpliera un horario. Por último, no se advirtió que en la alternativa laboral hubiera subordinación. De esta manera, esta Sala no encuentra elementos de prueba suficientes para determinar en sede de tutela, si existió o no, un contrato realidad.

No obstante, como tuvimos oportunidad de exponer, el hecho que la situación de la accionante no se encuentre enmarcada dentro de las hipótesis establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013, no quiere significar que esté desprovista de las garantías constitucionales para la mujer gestante o en período de lactancia. Así las cosas, la Sala encuentra que la entidad accionada no logró desvirtuar la presunción discriminación que recae sobre ella, por el hecho de no prorrogarle el contrato de prestación de servicios a la ciudadana July Astrid Hurtado Ropero, pues es claro que la convocatoria del año 2013 es la continuación de los proyectos desarrollados por esa institución en 2012.

El hecho de someter a consideración de las directivas de la Fundación IRAKA, la renovación del contrato a la accionante, por el hecho de estar embarazada, no deja duda sobre la conducta discriminatoria a la que fue sometida la ciudadana July Astrid Hurtado Ropero. La presentación y aprobación de un examen para continuar trabajando con la accionada, es una barrera a la protección objetiva del derecho a la maternidad, pues se supedita tal garantía a la satisfacción de un requisitos impuesto por su empleador. En consecuencia, se revocará el fallo de instancia al encontrarse cumplidos los presupuestos para la protección de las mujeres en período de maternidad, que se encuentren vinculadas bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios.

6.5 Expediente T- 3.953.043 6.5.1 Reseña fáctica: La ciudadana Ruth Yaneth Vergel Riaño trabajó como empleada doméstica por medio de contrato de trabajo verbal. Manifiesta que al momento de la terminación de su relación laboral tenía 2 meses de embarazo, pero no expone que haya comunicado tal situación a su empleadora. Por su parte la accionada afirmó que en ningún momento despidió a la actora, y para sustentar esta afirmación aportó un documento según el cual la accionante firmó una carta de renuncia voluntaria.

La demandada también aduce que nunca tuvo conocimiento del estado de embarazo de la peticionaria y argumenta que ni la propia peticionaria tenía conocimiento de ello, pues en la citación de conciliación ante el inspector del trabajo del mes de julio de 2012, no expuso nada al respecto.

6.5.2 Aplicación de las consideraciones expuestas al caso concreto. Como asunto preliminar, la Sala encuentra que la vulneración alegada sucedió el 28 de mayo de 2012, fecha en la cual fue terminado el vínculo contractual de manera definitiva. La actora interpuso acción de tutela 5 meses y 21 días después de la presunta vulneración, tiempo razonable

para la interposición del mecanismo de amparo teniendo en cuenta que la accionante es una persona de especial protección constitucional en razón a su estado de embarazo, máxime si al momento de ejercitar la acción de tutela todavía se encontraba en estado de embarazo. Estas circunstancias, sumado a que la actora hace parte de un grupo poblacional, como lo son las empleadas domésticas, que en razón a sus funciones han sido objeto de protección cualificada por parte del Estado [47] como lo ha expuesto esta Corte [48] , exige que el análisis de inmediatez respecto a la presentación del mecanismo constitucional se torne flexible. Igualmente, la peticionaria expuso que se encontraba ante la existencia de un perjuicio irremediable, hecho que no fue controvertido en por su empleadora, razón por la cual la Sala encuentra que la presente acción de tutela satisface los requisitos de procedencia formal.

No obstante, la figura de la estabilidad laboral reforzada en mujeres en estado de maternidad, aplica para casos en los cuales se despidió a una persona en estado de embarazo en vigencia de la alternativa laboral. Para el caso de la ciudadana Ruth Yaneth Vergel Riaño, no hay evidencia que se produjo tal despido, pues en la presente acción de tutela no se produjo debate alguno respecto a la renuncia voluntaria firmada por esta, puesto que la actora no lo expuso en la presente acción de tutela, ni en ninguna de las oportunidades en donde fue citada a conciliación en el Ministerio del Trabajo. Tampoco encontró la Sala indicio alguno que permitiera inferir tal situación.

Así las cosas, la situación de la accionante no se encuentra dentro de ninguna de las hipótesis expuestas por esta Corte para la protección de los derechos invocados, razón por la cual la solicitud de amparo es improcedente. En consecuencia, se negarán las pretensiones de la peticionaria, claro está, sin perjuicio que la actora acuda a la jurisdicción laboral ordinaria, para debatir hechos no sometidos a conocimiento de esta Sala de Revisión en el trámite del proceso de esta acción de tutela.

6.6 Expediente T-3.953.803 6.6.1 Reseña fáctica: La ciudadana Ángela María Ruiz Pérez fue vinculada por medio de contrato laboral a término fijo inferior a un año, manifiesta que quedó en estado de embarazo en vigencia de la relación laboral, pero que se enteró del ello, 2 semanas después de terminado el vínculo contractual. La entidad accionada expuso que su despido obedeció al cumplimiento del término previsto para la ejecución del contrato y no por el estado de embarazo de la peticionaria, pues esta última tampoco tenía conocimiento de estar en tal condición.

6.6.2 Aplicación de las consideraciones expuestas al caso concreto. La Sala observó que la vulneración alegada sucedió el 15 de febrero de 2013, fecha en la cual culminó el contrato de trabajo a término fijo. La actora interpuso acción de tutela dos meses después, término razonable para solicitar el amparo, por tanto el requisito de inmediatez se encuentra satisfecho. De otra parte, aunque en un primer momento no alegó la existencia de un perjuicio irremediable, ello fue subsanado en el interrogatorio de parte efectuado por el juez de instancia, pues la accionante expuso que tenía un hijo de 3 años y que era el sustento económico de su madre. A partir del material probatorio estudiado, se concluyó que la accionante fue despedida porque se cumplió el plazo estipulado en el contrato. Aunque la actora se encontraba en estado de embarazo en vigencia de la relación laboral , su empleador no tuvo conocimiento de ello.

Por ende, para este caso la Sala aplicará la hipótesis según la cual el empleador desconocía del estado de embarazo de la accionante y la despidió en vigencia de un contrato laboral a término fijo de conformidad con lo expuesto en el literal c, supra 5.2.2. Este hecho tiene como consecuencia que se ordene el “reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.” En consecuencia, la Sala ordenará el reconocimiento de las cotizaciones a salud durante el periodo de gestación y hasta el momento en el cual acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad. También ordenará el reintegro al trabajo que venía desarrollando, porque la entidad accionada no demostró que las causas que dieron lugar a la firma del contrato laboral a término fijo desaparecieron. Finalmente ordenará a la accionada a abstenerse de tomar cualquier tipo de retaliación en

contra de la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez, en razón a la interposición de esta acción de tutela y advertirá que se le asignen tareas que no pongan en riesgo su integridad y la de su hijo.

6.7 Expediente T-3.954.184 6.7.1 Reseña fáctica: La ciudadana Leidy Jazmín Méndez Vargas fue vinculada por medio de contrato laboral a término fijo inferior a un año, por medio de una cooperativa de trabajo asociado.

Manifiesta que informó de manera verbal a la entidad sobre su estado de embarazo, pero que aun así esta no prorrogó su contrato, el cual finalizó por cumplimiento del tiempo pactado para su ejecución. La entidad accionada expuso que la desvinculación obedeció al cumplimiento del término previsto para la ejecución del contrato y no por el estado de embarazo de la peticionaria pues esta no informó sobre su condición.

6.7.2 Aplicación de las consideraciones expuestas al caso concreto. La Sala observó que la vulneración alegada sucedió el 31 de marzo de 2013, fecha en la cual culminó el contrato de trabajo a término fijo. La actora interpuso acción de tutela nueve días después, término razonable para solicitar el amparo, por tanto el requisito de inmediatez se encuentra satisfecho. Ahora bien, respecto al requisito de subsidiariedad según el cual la accionante debió agotar todos los medios ordinarios de defensa, debido al carácter residual de la acción de tutela, la Sala reitera que el mecanismo de amparo procede aun sin el cumplimiento de tal presupuesto cuando los mecanismos legales previstos para tal fin no son eficaces ejercer el derecho reclamado y como consecuencia puede ocurrir un perjuicio irremediable.

Aunque, la accionante no alegó, si quiera sumariamente, la ocurrencia de un perjuicio irremediable pues en estricto sentido, sólo expuso las razones por la cual en su concepto no podía ser despedida, la Sala considera que el requisito de subsidiariedad se encuentra satisfecho porque la situación de perjuicio se presume de las madres gestantes o en período de lactancia.

Sin embargo, en la presentación de la acción de tutela no hay pretensión alguna encaminada a que se declare la existencia de un contrato realidad, situación que como se tuvo oportunidad de analizar es necesaria para la protección de la estabilidad laboral reforzada en mujeres en estado de maternidad, cuando la mujer se encontraba vinculada por medio de una cooperativa de trabajo asociado, de conformidad con lo expuesto en el supra 5.4.

No obstante, si la intención de la accionante es probar la existencia de un contrato laboral, el escenario para ello no es en sede de tutela, sino ante la jurisdicción laboral ordinaria.

En consecuencia se confirmará la sentencia de instancia y se negará el amparo reclamado. III. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paujil, Caquetá el 5 de marzo de 2013, en primera instancia y, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Rico, Caquetá el 6 de mayo de 2013, en segunda instancia; en el trámite de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana Patricia Páez Triana, contra la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del municipio de El Paujil, Caquetá.

Como consecuencia de ello, CONCEDER el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en condición de maternidad, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad.

SEGUNDO: ORDENAR a la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del municipio de El Paujil Departamento de Caquetá, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a la ciudadana Patricia Páez Triana , en un cargo de igual o superior jerarquía al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad.

TERCERO: ORDENAR a la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del municipio de El Paujil Departamento de Caquetá, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguiente a la

notificación de esta sentencia, proceda a efectuar el pago de los salarios y prestaciones sociales a la ciudadana Patricia Páez Triana , dejados de percibir desde el momento en el cual se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo y hasta cuando se haga efectivo el reintegro a su puesto de trabajo, además de pagar la indemnización por despido sin autorización de la oficina del trabajo prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTO: ORDENAR a la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del municipio de El Paujil Departamento de Caquetá, que proceda a efectuar los aportes no pagados, por concepto de salud y pensiones de la ciudadana Patricia Páez Triana , causados desde el instante en que fue despedida y hasta cuando sea reintegrada a su puesto de trabajo.

QUINTO: ADVERTIR a la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del municipio de El Paujil Departamento de Caquetá, que en adelante debe abstenerse de adelantar cualquier retaliación o acción en contra de la ciudadana Patricia Páez Triana , con ocasión a la solicitud de amparo impetrada por ésta, so pena de incurrir en desacato de este fallo, con las consecuencias de orden legal previstas en el Decreto Ley 2591 de 1991.

SEXTO: ADVERTIR a la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del municipio de El Paujil Departamento de Caquetá, que las funciones laborales que se asignen a la ciudadana Patricia Páez Triana , deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.

SÉPTIMO: ADVERTIR a la entidad accionada, así como a la accionante, que lo dispuesto en esta Sentencia hace tránsito a cosa juzgada, únicamente respecto a las consideraciones expuestas sobre la estabilidad laboral reforzada, razón por la cual sus órdenes no están condicionadas a la interposición de ningún recurso o proceso judicial.

Por tanto, esta decisión resuelve de manera definitiva la controversia de orden legal suscitada en el proceso de la referencia. OCTAVO : REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Segundo Civil de Bello, Antioquia el 15 de abril de 2013, en única instancia en el trámite de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana Leidy Milena Paniagua Escobar , contra Emergia América y Contactamos S.A.S.

Como consecuencia de ello, CONCEDER el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en condición de maternidad, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad.

NOVENO : ORDENAR la empresa de servicios temporales Contactamos S.A.S., que proceda a efectuar los aportes no pagados por concepto de salud de la ciudadana Leidy Milena Paniagua Escobar, a la Entidad Promotora de Salud correspondiente.

Ello desde la fecha en que se produjo la terminación del contrato, hasta el momento en que acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

DÉCIMO: CONFIRMAR los fallos proferidos por el Juzgado Doce Penal Municipal con función de conocimiento de Bogotá el 1 de febrero de 2013 , en primera instancia y, el Juzgado Treinta y Cinco Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá el 27 de febrero de 2013, en segunda instancia; en el trámite de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana Ana María Vique Mendoza , contra la compañía de vigilancia privada Vigilista Ltda .

DECIMOPRIMERO : ORDENAR a la compañía de vigilancia privada Vigilista Ltda, que proceda a efectuar los aportes no pagados por concepto de salud de la ciudadana Ana María Vique Mendoza, a la Entidad Promotora de Salud correspondiente, desde la fecha en que se produjo la terminación del contrato, hasta el momento en que acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

DECIMOSEGUNDO : NOTIFICAR al Ministerio del Trabajo sobre el contenido de la decisión adoptada en trámite de revisión, de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana Ana María Vique Mendoza , contra la compañía de vigilancia privada Vigilista Ltda , a fin que inicie las investigaciones a que hubiere lugar por las conductas, a las cuales, la

accionante afirma haber sido sometida por parte de su empleador y le asesore en la interposición de las acciones legales ante la jurisdicción laboral e inclusive penal, para el ejercicio de sus derechos.

DECIMOTERCERO : REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tuta el 29 de abril de 2013, en única instancia ; en el trámite de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana July Astrid Hurtado Ropero contra la Corporación YRAKA.

Como consecuencia de ello, CONCEDER el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en condición de maternidad, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad.

DECIMOCUARTO : ORDENAR a la Corporación YRAKA, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a la ciudadana July Astrid Hurtado Ropero, en un cargo de igual o superior jerarquía al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, adoptando las medidas necesarias para tal fin, como la prorrogación del contrato o la suscripción de uno nuevo.

DECIMOQUINTO : ORDENAR a la Corporación YRAKA, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a efectuar el pago de los honorarios dejados de percibir por la ciudadana July Astrid Hurtado Ropero, desde el momento en el cual se hizo efectiva la terminación de su alternativa laboral y hasta cuando se haga efectivo el reintegro a su puesto de trabajo, de conformidad con la orden anterior.

DECIMOSEXTO : CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal con funciones de control de garantías de Cúcuta el 4 de marzo de 2013, en única instancia ;

en el trámite de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana Ruth Yaneth Vergel Riaño, contra la ciudadana Kelly Johana Ballesteros Castellanos .

DECIMOSÉPTIMO : REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Manizales Caldas el 18 de abril de 2013, en única instancia;

en el trámite de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez , contra Idegas S.A.S. Como consecuencia de ello, CONCEDER el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en condición de maternidad, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad.

DECIMOCTAVO : ORDENAR a Idegas S.A.S, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez , en un cargo de igual o superior jerarquía al que ejerció hasta el momento de su desvinculación.

DECIMONOVENO : ORDENAR a Idegas S.A.S , que proceda a efectuar los aportes no pagados por concepto de salud de la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez , a la Entidad Promotora de Salud correspondiente, desde la fecha en que se produjo la terminación del contrato, hasta el momento en que acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

VIGÉSIMO: ADVERTIR a Idegas S.A.S, que debe abstenerse de adelantar cualquier retaliación o acción en contra de la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez , con ocasión a la solicitud de amparo impetrada por ésta, so pena de incurrir en desacato de este fallo, con las consecuencias de orden legal prevista en el Decreto Ley 2591 de 1991.

VIGÉSIMOPRIMERO: ADVERTIR a Idegas S.A.S, que las funciones laborales que se asignen a la ciudadana Ángela María Ruiz Pérez , deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.

VIGÉSIMOSEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué Tolima 22 de abril de 2013, en única instancia ;

en el trámite de la acción de tutela interpuesta por la ciudadana Leidy Jazmín Méndez Vargas contra el Equipo Cooperativo Multiproyectos Proyecoop CTA.

VIGÉSIMOTERCERO: LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado Con salvamento de voto MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO MAURICIO GONZALEZ CUERVO A LA SENTENCIA T-715/13 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- No se debió conceder la protección, por cuanto no se logró demostrar la existencia de contrato realidad, requisito establecido en la SU071/13 para que el juez de tutela conceda la protección del derecho (Salvamento parcial de voto) Referencia:

expedientes T-3.939.804, T-3.939.932, T-3.941.442, T-3.947.753, T- 3.953.043, T-3.953.803 y T-3.954.184. Acciones de tutela instauradas por: (i) Patricia Páez Triana, contra la Junta Administradora del Hogar Múltiple del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Paujil, Departamento de Caquetá; (ii) Leidy Milena Paniagua Escobar, contra Emergia América EU; (iii) Ana María Vique Mendoza, contra Vigilista Ltda; (iv) July Astrid Hurtado Ropero, contra Corporación Yraka; (v) Ruth Yaneth Vergel Riaño, contra Nelly Johana Ballesteros Castellanos; (vi) Ángela María Ruiz Pérez, contra Idegas; (vii) Leidy Jazmín Méndez Vargas contra Proyecoop Cta.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA A continuación presento las razones por las cuales en el caso T-3.947.753, de July Astrid Hurtado Ropero, me aparto de la decisión adoptada por la mayoría.

En el expediente T- 3.947.753, la Sala Novena de Revisión tuteló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora July Astrid Hurtado Ropero, considerando que pese a no demostrarse la existencia de un contrato realidad, la accionada discriminó a la empleada al realizar una convocatoria para adjudicar el contrato de prestación de servicios que desarrollo la accionante en el año 2012.

En este caso, la señora firmó un contrato de prestación de servicios para la vigencia de 2012 con la fundación YRAKA, una vez terminado el contrato, la tutelante informó a su empleador de su estado de embarazo. Posteriormente, YRAKA abrió un proceso de convocatoria para el período 2013, en el cual la accionante reprobó la prueba de conocimientos, razón que la demanda expuso como fundamento para no contratarla nuevamente.

La Sala consideró que con establecer una prueba escrita la cual debía ser aprobada con un mínimo de 75 puntos, YRAKA pretendió discriminar a la accionante.

Al respecto considero que el establecimiento de este tipo de requisitos en sí mismos no constituye un acto discriminatorio siempre y cuando a todos los aspirantes se les practique la misma prueba y sean evaluados con los mismos criterios, los cuales deben ser objetivos. Adicionalmente, de las pruebas aportadas al proceso, no se logró demostrar la existencia de un contrato realidad, requisito establecido en la SU-071 de 2013, para que el juez de tutela conceda la protección del derecho.

MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado [1] Hogar adjunto al Hogar Múltiple del ICBF Mi Mundo de Alegrías) [2] Contrato de cooperación número 07 de 2012, que se desarrolló por un período específico desde el 2 de febrero hasta el 31 de diciembre de 2012 [3] De conformidad con el numeral 2.7.1 de la cláusula 6, del contrato suscrito para la vigencia 2013, entre el ICBF y la Alcaldía del Municipio de El Paujil.

[4] Cuaderno principal de la demanda, folio 17. [5] Interrogatorio practicado el 10 de abril de 2013. Por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Manizales Caldas.

[6] El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), fue suscrito por Colombia el 16 de diciembre de 1966. Fue aprobado mediante la Ley 74 de 1968 y ratificado el 29 de octubre de 1969.

[7] Sentencia T-469 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) [8] Cfr. Sentencia 070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada) [9] Ibíd. [10] Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

[11] Sentencia SU-070 de 2013. [12] Sentencia C-470 de 1997. [13] Con el fin de asegurar la eficacia de dicha prohibición, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.

[14] Sentencias SU- 070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada) , T-1097 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-004 de 2010 M.P. (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T – 898A de 2006 (M.P.

Marco Gerardo Monroy Cabra), entre otras. [15] Sentencias T-1062 de 2004 y T-793 de 2005. [16] Sentencia T-145 de 2007. [17] Sentencia T-578 de 2007.

[18] Cfr. Sentencia SU-070 de 2013. [19] Sentencia T-145 de 2007. [20] Con base en lo dispuesto en el artículo 35 del Decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional ha señalado que las decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia pueden “ ser brevemente justificadas ”.

Así lo ha hecho en varias ocasiones, entre otras, en las sentencias T-870 de 2012, T-019 de 2012, T-127 de 2012, T-297 de 2012, T-480 de 2012, T-482 de 2012 M.P, Luis Ernesto Vargas Silva;

T-333 de 2009; T-332 de 2009 M.P Juan Carlos Henao Pérez ; T-808 de 2008 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa ; T-784 de 2008 M.P Manuel José Cepeda Espinosa;T-1032 de 2007 M.P Mauricio González Cuervo ;

T-689 de 2006 M.P Jaime Córdoba Triviño; T-465A de 2006 M.P Jaime Córdoba Triviño; T-810 de 2005 M.P Manuel José Cepeda Espinosa ; T-959 de 2004 M.P Manuel José Cepeda Espinosa; T-392 de 2004 M.P Jaime Araujo Rentería;T-054 de 2002 M.P Manuel José Cepeda Espinosa y T-549 de 1995 M.P Jorge Arango Mejía.

[21] Sentencia SU-070 de 2013. [22] Ibíd. [23] Ibíd. [24] Esta hipótesis fáctica fue examinada en la sentencia T-021 de 2011 (Sala Novena de Revisión) y se ordenó: reintegrar a la accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual o semejante jerarquía, afiliarla al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y pagar la licencia de maternidad y los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha en que se efectúe su reintegro.

[25] Sentencia SU-070 de 2013. [26] Ibíd. [27] Ibíd. [28] Ibíd. [29] Ibíd. [30] Ibíd. [31] Ibíd. [32] Ibíd. [33] Cfr. Sentencia SU-070 de 2013.

[34] Ibíd. [35] La sentencia T-335 de 2004 determinó que “Este tipo de análisis debe realizarlo el juez de tutela, únicamente cuando existen indicios de afectación del mínimo vital del accionante o de algún otro tipo de derecho fundamental. En otros casos, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral” [36] Así, la jurisprudencia de la Corte ha reconocido que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.

[37] Sentencia SU-070 de 2013. [38] Sentencia T-987 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) [39] Sentencia T-1201 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) [40] Cfr. Sentencia T-987 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) [41] En aquella oportunidad efectuó una exposición en la cual reiteró la línea jurisprudencial que comprende las Sentencias T-1201 de 2001, T-529 de 2004 y T-987 de 2008.

[42] Sentencia T-222 de 2012 (M.P. Mauricio González Cuervo) [43] Sentencia T-987 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) [44] Sentencia T-222 de 2012 (M.P. Mauricio González Cuervo) [45] Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

[46] E l salario compensa a los trabajadores específicamente por unidad de tiempo, unidad de trabajo o ambas cosas a la vez. Esta forma de retribución paga exclusivamente por trabajo terminado o jornada temporal completada.

Por otra parte el sueldo consiste en un pago constante con que carga el empleador por los servicios o mano de obra de un empleado. El sistema fija una cantidad determinada de dinero, a cambio de llevar a cabo un trabajo dentro del marco de un espacio temporal igualmente fijo.

[47] Cfr. Sentencia C-310 de 2007. “ No queda duda de que la labor de los empleados de hogar debe ser considerada, como cualquiera otra, merecedora de la protección del Estado, la cual será especial en razón de las condiciones económicas y de otra naturaleza que conlleven situación de debilidad manifiesta ” .

[48] Sentencias T-237 de 2011 y C-310 de 2007, entre otras.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 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.