COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/895/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/895/04
Expediente	—
Fecha	1997-11-13
Sala	Sala reitera
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Medio De Defensa Judicial

Resumen del caso (según la propia sentencia)

En este proceso, esto es, el Colegio Danilo Cifuentes, aportó prueba que sustenta la existencia de un factor objetivo que lo faculta para desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí en el caso de las trabajadoras

Texto completo

T-895-04 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-895/04 MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO Respecto de los contratos a término fijo o a plazo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que tal circunstancia no constituye una justa causa para concluir la relación laboral, si la empleada se encuentra en estado de embarazo y la labor que ésta desempeña continúa. En esta medida, la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo o en periodo de lactancia se predica también de los contratos a término fijo y por labor contratada, en tanto sean susceptibles de ser renovados. Cuando existe un contrato de trabajo a término fijo y se produce el despido de la mujer embarazada, el juez constitucional en sede de tutela, deberá corroborar si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo, pues de lo contrario, no se podrá obligar al empleador a mantener a una trabajadora sin labor a realizar. En este orden, la Sala reitera que es al empleador a quien le corresponde correr con la carga de la prueba de sustentar la existencia de un factor objetivo que lo faculte para desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que, debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas, como lo sería, por ejemplo, la eliminación del cargo que, bajo la modalidad del contrato a término fijo, ocupaba la trabajadora DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse La Sala concluye que el empleador demandado en este proceso, esto es, el Colegio Danilo Cifuentes, aportó prueba que sustenta la existencia de un factor objetivo que lo faculta para desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí en el caso de las trabajadoras que, debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas. En efecto el demandado aportó comunicación de la desvinculación de la docente firmada por ésta y con fecha anterior a la notificación de su embarazo. Sin embargo, la accionante afirmó que, no obstante aceptar que la fecha de la desvinculación es del 30 de octubre de 2003, tal comunicación le fue entregada solo hasta el 6 de noviembre de 2003, con base en lo cual asegura, sin dar prueba de su dicho, que la notificación de su embarazo fue anterior a su

desvinculación laboral. Así, toda vez que la carta de desvinculación de fecha del 30 de octubre de 2003, aparece firmada por la peticionaria y, que no se encuentra prueba en el expediente que desvirtúe tal situación, la Sala advierte que no puede desconocerse, en instancia de tutela, la veracidad de la comunicación incluyendo su fecha. En esta medida, la discusión fáctica, relativa a la fecha real de entrega y comunicación de la desvinculación, es un asunto que escapa al ámbito probatorio de la acción de tutela en el cual no existen los elementos necesarios para desvirtuar la veracidad del documento allegado al expediente y en el cual consta la fecha aludida.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Información oportuna al empleador y conservación de prueba de la notificación/ MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección por tutela siempre que exista prueba suficiente y no resulte desvirtuada/ MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL -Controversia por despido de mujer embarazada sometido a plenitud de garantías procesales Ante un evento como el presente, en el que no existe plena prueba de la afirmación de la actora, en el sentido de que es imposible probar su afirmación según la cual la notificación del embarazo ocurrió antes de la comunicación de la terminación de su contrato, por cuanto obra constancia de un documento firmado por ella con fecha anterior a la notificación de su embarazo, no es dable conceder el amparo. Al respecto, es importante recordar que la presunción de discriminación a la trabajadora en estado de embarazo, presupone la existencia y comprobación de los elementos objetivos que permiten la procedencia de la tutela para la protección del derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, uno de los cuales es que el empleador conociera o debiera conocer del embarazo. En efecto, los requisitos exigidos constituyen una carga mínima que obliga a la empleada a adoptar un comportamiento responsable y diligente, consistente, por ejemplo, en notificar a su empleador, el estado en el que se encuentra y conservar la plena prueba de dicha notificación. En el caso concreto la mínima diligencia exigida a la docente era, la de verificar la fecha de su desvinculación antes de firmarla, no sólo para asegurar la legítima defensa de sus derechos en una eventual confrontación, sino para advertir este nuevo hecho a quien ha de coordinar las tareas laborales a fin de que se disponga lo necesario para evitar el mayor número de inconvenientes posibles. Y, si la veracidad de la fecha de la comunicación de la desvinculación es puesta en duda por razones como la inducción al error o la falsedad, la Sala precisa que, por las razones expuestas, no es esta la instancia para discutir dichas circunstancias, en tanto que si no es posible demostrar alguno de los requisitos exigidos para la procedencia de la tutela, el juez de tutela debe abstenerse de actuar y permitir que el juez ordinario, dentro de un debate judicial más amplio, resuelva la cuestión probatoria planteada.

Referencia: expediente T-925415 Peticionario: Rosa Astrid Benavides Nope Accionado: Colegio Danilo Cifuentes Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá D. C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil cuatro (2004) La Sala Sexta de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Humberto Sierra Porto, Álvaro Tafur Galvis y Marco Gerardo Monroy Cabra, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de las sentencias proferidas el diecisiete (17) de febrero de dos mil cuatro (2004) por el Juzgado Cincuenta y Dos Penal Municipal de Bogotá, y el primero (1) de abril de dos mil cuatro (2004) por el Juzgado Veintiséis Penal del Circuito de la misma ciudad, dentro del expediente de tutela número T-925415 promovido por Rosa Astrid Benavides Nope contra el Colegio Danilo Cifuentes.

I. ANTECEDENTES Hechos relatados por la demandante 1. Manifiesta la accionante que desde el 4 de febrero de 2000, se encontraba vinculada como docente en el área básica primaria en el Colegio Danilo Cifuentes, mediante contrato de trabajo a término definido.

2. Relata que el 4 de noviembre del 2003 informó por escrito a la institución, que se encontraba en estado de embarazo, adjuntando certificado médico de gravidez.

3. Señala que el 6 de noviembre del 2003 recibió comunicación escrita de fecha 30 de octubre del mismo año, mediante la cual se le anunciaba la terminación del contrato de trabajo a partir del 30 de noviembre de 2003 y que ese mismo día

el Rector del plantel le manifestó de manera verbal, que no debía preocuparse, ya que continuaría trabajando con la institución el año siguiente.

4. Narra que el 27 de enero de 2004, se presentó ante el Coordinador Académico del plantel educativo, quien le informó que durante ese año se suspenderían las áreas de Inglés y Educación Física, motivo por el que no podían contratarla durante esta anualidad. Al respecto, la peticionaria aclara que éstas son áreas básicas exigidas por el Ministerio de Educación.

5. Agrega que el 29 de enero de 2004 presentó un derecho de Petición ante la institución indagando cuándo comenzaba sus labores de docente, a lo cual la entidad demandada dio contestación el 30 de Enero de 2004 notificándole que no había posibilidad de trabajo.

6. Precisa que es madre cabeza de familia y responde por su hijo de 5 años y ayuda a sus padres de 53 y 63 años. Considera que el accionado está desconociendo sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo y a la seguridad social. En consecuencia, solicita se ordene al Rector del Colegio reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno similar, así como garantizarle el derecho a la Seguridad Social a ella y al que está por nacer.

Pruebas aportadas por la demandante 1. Copia del Certificado médico de gravidez de fecha 9 de Septiembre de 2003 (folio7). 2. Copia de la Comunicación de Estado de gravidez de fecha 4 de Noviembre de 2003 (folio 6).

3. Copia derecho de petición de fecha 28 de enero de 2004 (folio8). 4. Copia de la respuesta negativa del derecho de Petición de fecha 30 de Enero de 2004 (folio 9).

Contestación de la parte demandada En la contestación la Institución demandada, mediante escrito del 9 de febrero de 2004, sostiene que la actora cuenta con otro mecanismo para hacer valer sus derechos, ya que puede acudir a la jurisdicción laboral. Así mismo, indica que la actora estaba vinculada al plantel mediante contrato a término fijo, habiéndosele comunicado la terminación del contrato de trabajo 30 días antes de su vencimiento de conformidad con la ley.

Manifestó además que la notificación del embarazo fue presentada por la tutelante , 4 días después de que le fuera notificada la terminación del contrato a término definido. Al respecto precisa que la carta en la que la docente fue notificada de la terminación del contrato, fue entregada a la misma el 30 de octubre de 2003, fecha en que firmó el recibido de dicha comunicación.

Finalmente, aduce que el contrato de la accionante no fue renovado debido a que la materia que dictaba, esto es el área de inglés, fue suspendida en virtud de la disminución considerable del número de alumnos matriculados para el año lectivo de 2004, hecho que obligó a la institución a recortar el presupuesto y suspender ciertas materias, teniendo en cuenta que no son obligatorias para la educación básica primaria. Así las cosas, concluye que desapareció la causa que dio origen al contrato de trabajo con la mencionada docente.

Pruebas aportadas por la parte demandada 1. Copia del Contrato de trabajo individual de trabajo a término fijo firmado entre la actora y la Institución (folios 16-17).

2. Copia de la notificación de la terminación del contrato, de fecha 30 de octubre de 2003 (folio18). 3. Copia de la afiliación a la E.P.S CRUZ BLANCA (folio 20).

4. Fotocopias de la ley general de educación. (folios 21-22). Decisiones judiciales objeto de revisión Primera Instancia El Juzgado 52 Penal Municipal de Bogotá, mediante fallo de 17 de febrero de 2004 negó las pretensiones de amparo invocadas por la ciudadana Rosa Astrid Benavides Nope , al considerar “ que si bien es cierto, en la fecha en que se presentó el despido el 30 de Octubre de 2003, la trabajadora se encontraba en embarazo, no existe prueba alguna sobre si

el empleador conocía su estado, de otra parte no esta demostrado dentro del proceso que el despido de la empleada fue posterior a la comunicación que ésta efectuó al rector del plantel sobre su estado de embarazo".

Sostuvo que el despido no se produjo con ocasión de su estado de gravidez, " pues el contrato que tenía la docente con la Institución era a término definido inferior a un año y la notificación de la terminación del vínculo laboral se produjo cuatro días antes de que hubiera puesto en conocimiento de su situación al empleador" . Así las cosas, concluye que no existió vulneración de derecho fundamental alguno.

Argumentos de la impugnación La señora Rosa Astrid Benavídes Nope, interpuso el recurso de apelación contra la decisión del a-quo , por considerar que el rector del plantel educativo sí tenía conocimiento de su estado de gravidez, toda vez que el 4 de noviembre de 2003 informó sobre su embarazo y la terminación de sus labores ocurrió el 30 de noviembre del mismo año, por lo cual considera que encontrándose el contrato laboral en plena vigencia, su notificación del embarazo fue oportuna.

Precisó además, que las materias que supuestamente fueron suspendidas, esto es educación física e inglés, las esta dictando el profesor Felipe García, nieto del Rector, y los directores de grupo del Colegio. Así mismo, expresa que dentro del plan de estudios fueron aumentados 2 cursos más, con lo cual se desvirtúa la razón que adujo el accionado como justificación para la terminación de su contrato.

Por último, reitera que si bien la comunicación de la terminación de su contrato tiene fecha del 30 de octubre de 2004, su entrega se efectuó sólo hasta el 6 de noviembre de esa anualidad. Por estas razones solicita se protejan sus derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social.

Segunda instancia Mediante Sentencia del 1 de abril del año en curso, el Juzgado Veintiséis Penal del Circuito de Bogotá resolvió confirmar el fallo proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal de Bogotá.

Considera que los supuestos fácticos de la decisión del juzgador a-quo , " demuestran que el despido de la Señora ROSA ASTRID BENAVIDES NOPE, no fue a consecuencia de su Estado de gravidez, situación ésta que desconocía el empleador, pues la desvinculación del centro educativo se produjo el día 30 de Octubre de 2003, a pesar de que ésta laboraba hasta el 30 de Noviembre de ésta anualidad, la cual fue firmada por la docente y la prueba de embarazo ya aportada por la demandante a la rectoría data del 4 de Noviembre de ese mismo año, esto es, cinco días después de su despido, y por el término de embarazo, que según la prueba practicada a la futura madre efectuada el 9 de Septiembre de 2003, no se puede considerar como hecho notorio, además y encontrándose vinculada por un contrato de trabajo a término definido, la Ley faculta al Empleador para darlo por terminado por la voluntad unilateral, y en cuanto esa voluntad es expresada por el empleador debe efectuarse con treinta días de antelación, como efectivamente se hizo de conformidad con la exigencia de la ley".

Por las anteriores razones comparte la decisión del a-quo al negar las pretensiones presentadas por la demandante, porque además de no existir vulneración de los derechos fundamentales a que hizo alusión, también existe otro mecanismo de defensa judicial para propender por la protección de éstos.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Competencia Esta Corte es competente de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, y el decreto 2591 de 1991, para revisar el presente fallo de tutela.

Problema jurídico En el presente caso, corresponde a esta Sala establecer si se verifican o no las hipótesis fácticas mínimas para que proceda el amparo transitorio de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

La Sala procederá a estudiar la constitucionalidad del despido de la señora Rosa Astrid Benavides Nope, en virtud del cual, por haberse realizado en circunstancias inciertas acerca del conocimiento o no del estado de embarazo de la

trabajadora por parte del empleador, aparentemente se vulneraron los derechos fundamentales de la trabajadora a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

La protección constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia. En desarrollo del Estado Social de Derecho, la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, ocupa un lugar preferente en la sociedad como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre. Así mismo, goza, por su especial situación de vulnerabilidad, de una especial protección por parte del Estado y de la sociedad, como manifestación del derecho que tienen las mujeres a la igualdad, a no ser discriminadas por encontrarse en estado de gravidez (artículos 13, 43 y 53 de la C.P.) y al libre desarrollo de su personalidad.

[1] Así entonces, el derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, implica una protección material a cargo del Estado y de la sociedad ante el despido injustificado efectuado durante el período de embarazo, el cual, al desconocer la dignidad humana de la trabajadora, constituye una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo en condiciones dignas y justas (C.P., art. 13 y 25).

[2] En aquellos eventos en que se configuran despidos injustificados de mujeres en estado de gravidez, prima facie , las solicitudes de reintegro y de pago de acreencias laborales competen a los jueces laborales. No obstante, en los casos en los que la efectividad del derecho de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia a la estabilidad laboral reforzada y al pago oportuno de salarios, se relacione directamente con la protección del mínimo vital de la madre y el niño, así como con la realización del derecho a la igualdad de las mujeres, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio de protección para evitar el perjuicio irremediable que implicaría el obligar a las peticionarias a agotar las acciones ordinarias.

En este sentido, la jurisprudencia consolidada [3] de esta Corporación ha establecido que el amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada, está sometido a la comprobación fáctica de los siguientes elementos [4] :

(i) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador; (iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique; (iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo [5] si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; (v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

Ahora, respecto de los contratos a término fijo o a plazo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que tal circunstancia no constituye una justa causa para concluir la relación laboral, si la empleada se encuentra en estado de embarazo y la labor que ésta desempeña continúa. En esta medida, la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo o en periodo de lactancia se predica también de los contratos a término fijo y por labor contratada, en tanto sean susceptibles de ser renovados [6] .

En torno del principio de la estabilidad reforzada en el empleo de la mujer embarazada en contratos a término definido, esta Corporación manifestó, en sentencia T-1084 de 2002, que:

“(...)el solo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera una estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar

en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas".

Igualmente, la Corte, en Sentencia T-426 de 1998, reiteró: "Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más cuando aún la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo".

Así las cosas, cuando existe un contrato de trabajo a término fijo y se produce el despido de la mujer embarazada, el juez constitucional en sede de tutela, deberá corroborar si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo, pues de lo contrario, no se podrá obligar al empleador a mantener a una trabajadora sin labor a realizar [7] .En este orden, la Sala reitera que es al empleador a quien le corresponde correr con la carga de la prueba de sustentar la existencia de un factor objetivo que lo faculte para desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que, debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas, [8] como lo sería, por ejemplo, la eliminación del cargo que, bajo la modalidad del contrato a término fijo, ocupaba la trabajadora Del caso en concreto Como fue mencionado en las consideraciones anteriores, uno de los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada es el relativo a que el empleador "conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora".

En el presente caso, la Sala advierte que, de las pruebas allegadas al expediente no es posible concluir con certeza, que el demandado conociera del embarazo de la peticionaria y que, en consecuencia, el despido se debiera a su estado de gravidez.

En efecto para el momento de la desvinculación la docente contaba aproximadamente con tres meses de embarazo, lo cual no constituye un hecho notorio que permita suponer que el empleador debía conocer de tal estado.

Así mismo, a folio 18 del expediente obra original de la desvinculación del plantel educativo, con fecha del el 30 de octubre de 2003, firmada por la accionante, y a folio 6 aparece que la notificación del embarazo se efectuó el 4 de noviembre de 2004; esto es, 5 días después de su despido.

Con base en dichas pruebas, la Sala concluye que el empleador demandado en este proceso, esto es, el Colegio Danilo Cifuentes, aportó prueba que sustenta la existencia de un factor objetivo que lo faculta para desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí en el caso de las trabajadoras que, debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas. En efecto el demandado aportó comunicación de la desvinculación de la docente firmada por ésta y con fecha anterior a la notificación de su embarazo.

Sin embargo, la accionante afirmó que, no obstante aceptar que la fecha de la desvinculación es del 30 de octubre de 2003, tal comunicación le fue entregada solo hasta el 6 de noviembre de 2003, con base en lo cual asegura, sin dar prueba de su dicho, que la notificación de su embarazo fue anterior a su desvinculación laboral.

Así, toda vez que la carta de desvinculación de fecha del 30 de octubre de 2003, aparece firmada por la peticionaria y, que no se encuentra prueba en el expediente que desvirtúe tal situación, la Sala advierte que no puede desconocerse, en instancia de tutela, la veracidad de la comunicación incluyendo su fecha. En esta medida, la discusión fáctica, relativa a la fecha real de entrega y comunicación de la desvinculación, es un asunto que escapa al ámbito probatorio de la acción de tutela en el cual no existen los elementos necesarios para desvirtuar la veracidad del documento allegado al expediente y en el cual consta la fecha aludida.

En este punto, la Sala reitera lo establecido por la jurisprudencia de esta Corte en Sentencia T-373 de 1998, en lo concerniente a la viabilidad del debate probatorio sobre la debida notificación en el contexto de la acción de tutela, advirtiendo que si “se debaten cuestiones que deben someterse a la mas amplia controversia judicial y no existe una plena prueba de las afirmaciones de las partes, lo cierto es que el juez de tutela debe abstenerse de adoptar una decisión que pueda afectar, sin un fundamento fáctico suficiente, derechos legales o constitucionales de alguna de las personas trabada en la litis judicial”.

En el fallo aludido, en el que la actora había sido declarada insubsistente estando embarazada, la Corte estudió detalladamente las hipótesis fácticas que hacían procedente la protección transitoria de la estabilidad laboral de una mujer embarazada y, aun cuando desplegó su actividad probatoria, decidió confirmar el fallo de segunda instancia que negaba la tutela a la accionante, porque fue imposible probar que la notificación del embarazo había ocurrido antes que el acto administrativo de insubsistencia. En efecto, la actora en dicho caso afirmó haber comunicado su estado mediante una comunicación del 13 de noviembre de 1997, fecha anterior al acto administrativo de insubsistencia, de la cual, sin embargo, no tenía copia ni constancia alguna.

Ante un evento como el presente, en el que no existe plena prueba de la afirmación de la actora, en el sentido de que es imposible probar su afirmación según la cual la notificación del embarazo ocurrió antes de la comunicación de la terminación de su contrato, por cuanto obra constancia de un documento firmado por ella con fecha anterior a la notificación de su embarazo, no es dable conceder el amparo.

Al respecto, es importante recordar que la presunción de discriminación a la trabajadora en estado de embarazo, presupone la existencia y comprobación de los elementos objetivos que permiten la procedencia de la tutela para la protección del derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, uno de los cuales es que el empleador conociera o debiera conocer del embarazo.

En efecto, los requisitos exigidos constituyen una carga mínima que obliga a la empleada a adoptar un comportamiento responsable y diligente, consistente, por ejemplo, en notificar a su empleador, el estado en el que se encuentra y conservar la plena prueba de dicha notificación.

En el caso concreto la mínima diligencia exigida a la docente era, la de verificar la fecha de su desvinculación antes de firmarla, no sólo para asegurar la legítima defensa de sus derechos en una eventual confrontación, sino para advertir este nuevo hecho a quien ha de coordinar las tareas laborales a fin de que se disponga lo necesario para evitar el mayor número de inconvenientes posibles. Y, si la veracidad de la fecha de la comunicación de la desvinculación es puesta en duda por razones como la inducción al error o la falsedad, la Sala precisa que, por las razones expuestas, no es esta la instancia para discutir dichas circunstancias, en tanto que si no es posible demostrar alguno de los requisitos exigidos para la procedencia de la tutela, el juez de tutela debe abstenerse de actuar y permitir que el juez ordinario, dentro de un debate judicial más amplio, resuelva la cuestión probatoria planteada.

En conclusión, no existe en el caso en revisión, una prueba suficiente para demostrar que el Colegio demandado vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la igualdad y a la protección de la maternidad de la actora, pues no se pudo comprobar que conociere el estado de embarazo en el que se encontraba al momento de efectuar la terminación del contrato. Por consiguiente, la Sala no procederá a analizar las demás condiciones para que prospere la acción de tutela como mecanismo transitorio y negará la acción impetrada. No obstante, la Sala aclara que la accionante podrá demandar ante el juez competente para hacer valer sus derechos.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO : CONFIRMAR, pero exclusivamente por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia proferida por el Juzgado 26 Penal del Circuito

de Bogotá el 1° de abril de 2004, dentro de la tutela instaurada por Rosa Astrid Benavides Nope contra el Colegio Danilo Cifuentes de esta ciudad.

SEGUNDO : Para los efectos del artículo 36 del decreto 2591 de 1991, el juzgado de origen hará las notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado ÁLVARO TAFUR GALVIS Magistrado HUMBERTO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Al respecto ver, entre otras, las Sentencias C-470 de 1997, T-373 de 1998, C-470 de 1997, T-800de 1998 C-199 de 1999, T-232de 1999, T-1084 de 2002 y T-529 de 2004.

[2] Confrontar en este sentido las Sentencia T-1101 de 2001 y C-470 de 1997. [3] Al respecto, consultar las Sentencias citadas en el píe de página No. 1.

[4] En este sentido, la Corte, en la Sentencia T-373 de 1998 y posteriormente en la Sentencia T-426 de 1998, definió los requisitos para la procedencia del amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada, a propósito de dos casos en que se discutía la afectación de los derechos fundamentales de trabajadoras embarazadas despedidas en circunstancias irregulares. Ulteriormente, en la Sentencia T-778 de 2000, la Corte Constitucional consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada.

[5] Mediante Sentencia C-470 de 1997, la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 239 del CST en el sentido de que “carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido”.

[6] En este sentido consultar, entre otras muchas, las Sentencias T-1084 de 2002, T- 529 de 2004, T-778 de 2000 y C-588 de 1995. [7] En este sentido, en la Sentencia T-426 de 1998, la Corte denegó el amparo debido a que la obra o labor para la cual se contrató a la peticionaria se consideró terminada por la empresa usuaria por tratarse de una función temporal que demuestra la discontinuidad de las tareas contratadas.

[8] Al respecto, consultar la Sentencia T-1084 de 2002.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.