COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/906/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/906/07
Expediente	T-1.648.688
Fecha	2007-07-13
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Mauricio González Cuervo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Contrato De Aprendizaje
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De aprendizaje no se puede invocar para justificar la vulneración de sus debe ser la misma que se le reconoce a otras personas por el mismo trabajo contratos de trabajo con todas las características propias que se derivan de la

Texto completo

T-906-07 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-906/07 CONTRATO DE APRENDIZAJE -Relación de aprendizaje no se puede invocar para justificar la vulneración de sus derechos CONTRATO DE APRENDIZAJE -Remuneración debe ser la misma que se le reconoce a otras personas por el mismo trabajo CONTRATO DE APRENDIZAJE -Son contratos de trabajo con todas las características propias que se derivan de la vinculación laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Casos en que procede protección DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección Sentencia T-906/07 (Octubre 31 de 2007) Referencia:

expediente T-1.648.688 Accionante: Eva Yaira Suárez Sepúlveda. Accionado: Empresas Manufacturas DELMYP. Primera instancia de tutela: Juzgado 55 Penal Municipal de Bogotá.

Segunda instancia de tutela: No se presento impugnación. Competencia de revisión: Constitución Política, artículos 86 y 241 numeral 9; Decreto 2591 de 1991, artículos 33 a 36; Auto del 13 de Julio de 2007 de la Sala de Selección de Tutela No. 7 de la Corte Constitucional.

Magistrados de la Sala Octava de Revisión: Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araujo Rentería y Mauricio González Cuervo. Magistrado Ponente:

Mauricio González Cuervo. SENTENCIA I. ANTECEDENTES. 1. Pretensión. La señora Suárez solicitó mediante tutela, se declare “la ineficacia del despido” del que fue objeto, y se proceda a ordenar el reintegro y pago de la indemnización correspondiente y los salarios y prestaciones dejados de pagar como consecuencia de su retiro forzoso, por considerar que la empresa accionada violó sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, así como los derechos del niño por nacer.

2. Respuesta del accionado. La empresa se opuso a todas las pretensiones de la tutela con base en los siguientes argumentos: i) no existe vínculo civil ni laboral entre la empresa y la actora; ii) el vínculo no concluyó por razón del embarazo y; iii) el estado de embarazo no se comprobó adecuadamente, ya que no adjuntó el examen médico [1] .

2.1. En cuanto a la ausencia de vínculo civil o laboral: la empresa suscribió un convenio con la ONG Corporación dominicana Opción Vida Justicia y Paz, para implementar un proyecto de adaptación social dirigido la población desplazada, en desarrollo del cual la ONG seleccionó a la actora como beneficiaria del programa y la remitió a la empresa. Informó que con la actora se celebró un "contrato de capacitación o entrenamiento […] que inici[ó] el 1 de Diciembre de 2006 y terminaba, bajo ese acuerdo, el 31 de [E]nero de 2007, como en efecto sucedió", y agregó que la actora dejó vacante el cupo, que posteriormente fue ocupado por otra persona seleccionada por la misma ONG.

2.2. En cuanto a la terminación del contrato: como la presencia de la actora en la empresa se deriva de un programa de readaptación social, "no es procedente aplicar la protección a la maternidad" [2] .

Además, "desde el momento en que la accionante fue vinculada se conocía la fecha de terminación del período de readaptación" [3] . Por tanto, la razón para pedirle que no se siguiera presentando a la empresa "no fue el embarazo, sino la culminación de la causa que originaba la contratación" [4] .

2.3. Respecto de la prueba del embarazo: el embarazo, cuando no es notorio, debe probarse mediante examen médico que así lo acredite; y la actora se limitó al envío de una carta informando sobre su estado de embarazo.

3. Decisiones de tutela objeto de revisión. 3.1. Fallo de Primera instancia (Juzgado Cincuenta y Cinco Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá D.C.):

3.1.1 Decisión: el 23 de Mayo de 2007, luego de subsanada una nulidad en el proceso, declaró improcedente la acción de tutela, "por cuanto existen mecanismos judiciales alternativos" [5] .

3.1.2 Razón de la decisión: El juez consideró que: (i) no procede la tutela para exigir acreencias laborales, salvo cuando el mínimo vital se encuentre afectado, lo que no sucede en este caso; (ii) la tutela no procede como mecanismo transitorio dado que "no se está frente a la inminencia de un perjuicio irremediable"; (iii) que no existió relación laboral por haberse tratado de un contrato de capacitación; (iv) la actora aportó la prueba de su embarazo el 19 de Febrero de 2007, cuando ya había vencido el término de duración del contrato de aprendizaje.

4. Hechos relevantes y medios de prueba. 4.1. Interposición de la acción de tutela contra la empresa Manufacturas DELMYP por la señora Eva Yaira Suárez (20 de Febrero de 2007).

4.2. Datos de la accionante -señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda-: 25 años de edad [6] ; desplazada por la violencia [7] ; reside en Bogotá, localidad de Bosa, hace aproximadamente dos años [8] ;

vive con su esposo y su hijo de tres años [9] ; su esposo gana el salario mínimo [10] . 4.3. Contrato de aprendizaje entre la accionante y la empresa Manufacturas DELMYP [11] , del 1 de Diciembre de 2006 hasta el 31 de Enero de 2007.

4.4. Comunicación de la accionante a la empresa Manufacturas DELMYP notificándola de su estado de embarazo (mediante una carta simple a la que anexó el original de la prueba de embarazo [12] .

4.5. Instrucción de la empresa accionada a la accionante de no ir a trabajar mientras se definía su continuidad en la empresa [13] (el 31 de Enero de 2007, a través de Martha Monroy) y posterior comunicación de la misma a la señora Eva Yaira informándola de que no procedía un nuevo contrato por haber perdido la prueba de calificación [14] . (Otra persona, de nombre Nidia, quien también habría perdido la prueba de calificación, sí firmó contrato [15]).

4.5. Resultado positivo del examen gravindex practicado a Eva Yaira Suárez Sepúlveda (El 19 de Febrero de 2007, laboratorio clínico de la doctora Lucy Faybeye Urbina [16]).

II. CONSIDERACIONES 5. Problema jurídico planteado. Corresponde a la Corte determinar si en el presente caso se viola el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de una mujer a quien no se le renovó un contrato de aprendizaje tras haber informado a la empresa de su estado de embarazo, y si con esta vulneración se afecta el mínimo vital.

Para resolver el problema jurídico, la Sala: (i) reiterará la jurisprudencia de esta Corte sobre el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, señalando los requisitos fijados por la jurisprudencia constitucional para su protección por vía de tutela; (ii) el caso bajo estudio.

5.1. El derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y los requisitos de la jurisprudencia constitucional para su protección por vía de tutela. Reiteración de jurisprudencia:

Recientemente esta corporación reiteró su jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas en los siguientes términos. La procedencia de la acción de tutela se encuentra condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos fácticos: (i) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo); (ii) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley; (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 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”.

6. Análisis del caso concreto. 6.1. Procedencia de tutela contra particulares: existencia de contrato de aprendizaje y subordinación: La Sala recuerda que la acción de tutela procede de manera excepcional contra particulares, siempre y cuando se demuestre la subordinación o la indefensión.

Es el caso que entre la empresa Manufacturas DELMYP y la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda existió una relación de subordinación, derivada del contrato de aprendizaje firmado entre ambas. El contrato de aprendizaje, según la legislación laboral, genera un vínculo laboral singular que es definido como un contrato “especial dentro del derecho laboral”, según el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. Tal disposición, al regular la naturaleza y características de la relación de aprendizaje, señaló como un elemento particular y especial de este contrato, el que “la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje”.

6.2. Cumplimiento de los requisitos de procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada:

6.2.1. Despido durante el fuero de maternidad -durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto-: la Sala constata que se cumple, ya que la actora puso en conocimiento de la empresa su estado de embarazo el 17 de Enero de 2007, cuando aún el contrato de aprendizaje se encontraba vigente y ella se encontraba trabajando normalmente. Con posterioridad al 31 de Enero de 2007, la empresa Manufacturas DELMYP le informó a Eva Yaira Suárez Sepúlveda que no podía firmar un nuevo contrato, después de que Eva Yaira informara a la empresa de su estado.

6.2.2. Conocimiento del estado de embarazo por el empleador, a la fecha de la desvinculación: el 17 de Enero de 2007 la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda informó a la empresa que estaba embarazada, mediante escrito al cual anexó el original del examen de embarazo. La empresa demandada consideró que la carta enviada por la actora no es suficiente porque el embarazo se prueba mediante examen médico; sin embargo la empresa no le solicitó a la actora aportar el examen médico correspondiente ni realizó ninguna gestión para resolver la duda que tuviere al respecto. La Sala otorga credibilidad a la afirmación de la actora, en el sentido que la carta enviada a la empresa el 17 de Enero de 2007 llevaba

anexo el original del examen de embarazo. En todo caso, la Sala constata que el embarazo de la actora está probado con el examen de “gravindex en sangre" con resultado positivo, del 19 de Febrero del 2007, que anexó al escrito de tutela.

6.2.3. Que el despido no se deba a una causal objetiva que lo justifique sino sea consecuencia del embarazo: Considera esta Sala, entonces, que en la relación de aprendizaje también prevalece la protección constitucional reforzada de la mujer embarazada. En consecuencia, en el contrato de aprendizaje, tan pronto la empresa es informada del embarazo de la aprendiz, se presume, al igual que en las demás relaciones laborales, que la no continuación o no renovación del contrato es discriminatoria y que se debe al embarazo, cuando ello tiene lugar dentro del período cubierto por el fuero de maternidad [17] , salvo que la empresa demuestre la existencia de una causal objetiva que justifique su decisión. En el presente caso, la empresa no desvirtuó la presunción de que la no renovación del contrato fue discriminatoria por razón del embarazo:

simplemente afirmó que el motivo para no renovar el contrato consistió en que la actora no pasó una prueba de calificación. 6.2.4. Autorización previa y expresa del inspector de trabajo: la empresa no aportó la autorización expresa del inspector de trabajo o del alcalde municipal (según el mandato de los artículos 239 y 240 del código sustantivo del trabajo) para no renovar el contrato de aprendizaje con la actora. Por tanto, se presume que la decisión de la empresa Manufacturas DELMYP de no continuar con el contrato de aprendizaje firmado con la actora está fundada en el embarazo de ésta.

6.2.5. Amenaza al mínimo vital de la actora y del hijo(a) por nacer o recién nacido(a): la accionante se halla desempleada y su esposo gana el salario mínimo.

6.3. Conclusión: Al encontrar satisfechos los requisitos fijados por la jurisprudencia de esta Corte para la procedencia de la acción tutela en casos de despido de mujeres embarazadas, la Corte otorgará la protección constitucional solicitada por la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda.

La Sala ordenará a la empresa Manufacturas DELMYP renovar el contrato de aprendizaje con la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda, en términos no menos favorables de los suscritos con ella el 27 de Noviembre de 2006. Igualmente, la Sala ordenará a la empresa Manufacturas DELMYP el desembolso a la actora del respectivo “apoyo de sostenimiento” dejado de pagar desde Febrero de 2007 y las prestaciones sociales que le correspondan. La Sala, adicionalmente, ordenará a la empresa accionada la realización de los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social en Salud, a partir de la renovación del contrato de aprendizaje, así como los dejados de realizar desde la decisión de no renovar el contrato y los aportes correspondientes a los meses de Diciembre de 2006 y Enero de 2007, en caso de no haberlos realizado, ya que durante las fases lectiva y práctica el aprendiz “ estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora” (Ley 789 de 2002, artículo 30, párrafo 8).

La Sala ordenará también a la empresa restituirle a la actora los gastos en que hubiere incurrido, relacionados con la atención tanto de su embarazo y parto como con la atención de su hijo o hija recién nacido(a).

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

Primero: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Cincuenta y Cinco Penal Municipal con función de garantías de Bogotá D.C. y, en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos constitucionales de la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, en los términos expuestos en la parte motiva de esta decisión.

Segundo: ORDENAR a la empresa Manufacturas DELMYP, representada legalmente por María Delia Mejía de Palacio, o por quien fuere su representante legal, que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, renueve el contrato de aprendizaje con la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda, en los mismos términos del contrato suscrito con ella el 27 de Noviembre de 2006 o en unos más favorables a la actora.

Tercero: ORDENAR a la empresa Manufacturas DELMYP que, en el término de quince (15 días) hábiles siguientes a la notificación de esta decisión, pague a la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda el "apoyo de sostenimiento" dejado de pagar desde Febrero de 2007 y las prestaciones sociales que le correspondan.

Cuarto: ORDENAR a la empresa Manufacturas DELMYP que, en el término de quince (15 días) hábiles siguientes a la notificación de esta decisión, realice los aportes que dejó de realizar al Sistema de Seguridad Social en Salud desde que tomó la decisión de no renovar el contrato de aprendizaje con Eva Yaira Suárez Sepúlveda, así como los correspondientes a los meses de Diciembre de 2006 y Enero de 2007, en caso de no haberlos realizado.

Quinto: ORDENAR a la empresa Manufacturas DELMYP que, en el término de quince (15 días) hábiles siguientes a la notificación de esta decisión, le restituya a la actora los gastos en que hubiere incurrido, relacionados con la atención tanto de su embarazo y parto como con la atención de su hijo o hija recién nacido(a).

Sexto: Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado Ponente CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado CON ACLARACION DE VOTO MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General ACLARACION DE VOTO A LA SENTENCIA T-906 DEL 2007 DEL MAGISTRADO JAIME ARAUJO RENTERIA Referencia: expediente T-1648688 Acción de tutela instaurada por Eva Yaira Suárez Sepúlveda contra empresas manufacturas DELMYP Magistrado Ponente:

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Con el debido respeto por las decisiones de esta Sala de Revisión, me permito aclarar mi voto a esta sentencia de tutela, ya que si bien me encuentro de acuerdo con la decisión adoptada, considero pertinente reiterar aquí mi posición jurídica respecto de los contratos de aprendizaje como contratos de trabajo con plenos derechos.

En este sentido, considero que los contratos de aprendizaje consagrados en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, son contratos de trabajo con todas las características propias que se derivan de la vinculación laboral, y que adicionalmente el apoyo al sostenimiento mensual de que trata la norma, en cualquiera de sus fases, no debería ser inferior a un salario mínimo mensual vigente, como quiera que a los empleados se les tienen que pagar siempre como un estándar mínimo el salario mínimo legal vigente.

De conformidad con lo anterior, considero que las personas sujetas a un contrato de aprendizaje tienen derecho a la luz del artículo 1º y 53 de la Constitución Política a que se les reconozcan todos los derechos derivados de la relación laboral, y a que se les pague por lo menos el salario mínimo. Así mismo, considero que en el Estado social de derecho la capacitación es un deber del Estado, de conformidad con el artículo 54 Superior.

Para el suscrito magistrado es claro entonces que los contratos de las personas en proceso de aprendizaje están sujetos a los condicionamientos típicos de la relación laboral como el estar sometidos a reglas, horarios y órdenes, esto es, reciben órdenes, se sujetan a un horario, y cumplen con reglas. De existir estas condiciones, órdenes y horario, esto es, subordinación y cumplimiento de jornada laboral, se estará, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, en presencia de un contrato de trabajo.

De conformidad con lo anterior, sostengo la propuesta de que no sólo no se les pague el equivalente al 50% del salario mínimo legal, en la fase lectiva, ni sólo el equivalente al 75% del salario mínimo legal vigente, en la fase práctica, sino que incluso sostengo que no se les debe pagar sólo el mínimo, sino que la remuneración que se les reconozca debe ser la misma que se le reconoce a otras personas por el mismo trabajo. Por ello, en mi concepto, en ningún caso la remuneración puede ser menor del salario mínimo legal, de conformidad con el artículo 53 de la Carta Política.

En este orden de ideas, insisto en que en cualquier escenario las labores de los aprendices constituyen un trabajo remunerado y que la existencia de una relación de aprendizaje no se puede invocar para justificar ni la explotación de una persona, ni la vulneración de sus derechos, sino muy por el contrario para reivindicar sus derechos fundamentales así como la primacía de la realidad real por encima de la realidad formal, máxime cuando como en este caso se trata de una persona sujeto de especial protección constitucional, al ser mujer embarazada, sujeto de derecho que goza también de una estabilidad laboral reforzada.

Con fundamento en las razones expuestas, aclaro mi voto a la presente decisión. Fecha ut supra, JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado [1] Ibídem, folios 49 y 50.

[2] Ídem. [3] Ídem. [4] Ibídem, folio 49. [5] Juzgado Cincuenta y Cinco Penal Municipal con función de control de garantías de Bogota, Sentencia de 23 de Mayo de 2007, folio 72.

[6] Constancia expedida el 25 de Julio de 2005 por la Coordinación de Atención al Desplazamiento Forzado de la Procuraduría General de la Nación, en la que se afirma que Eva Yaira Suárez Sepúlveda tiene 23 años de edad, folio 8.

[7] Ídem; y Proyecto de selección y orientación ocupacional en la ciudad de Bogotá D.C. (proyecto de recalificación laboral en el sector productivo y empresarial de la confección, para 300 personas desplazadas ubicadas en Bogotá D.C. y Soacha), a ser ejecutado por la empresa Manufacturas DELMYP, en el marco del convenio entre ésta y la ONG Opción Vida, folios 59 y 60.

[8] Acción de tutela presentada por Eva Yaira Suárez Sepúlveda el 20 de Febrero de 2007, ante el Juez Penal Municipal de Bogotá D.C. (Reparto), folio 1.

[9] Ídem. [10] Ídem. [11] Acción de tutela, Cit., folio 1; y Contrato de capacitación firmado por Eva Yaira Suárez Sepúlveda (aprendiz) y María Delia Mejía de Palacio, en representación de la empresa Manufacturas DELMYP, (contratista), folios 61 y 62.

[12] Idem. [13] Acción de tutela, Cit., folio 1. [14] Ídem. [15] Ibídem, folio 2. [16] Examen “gravindex en sangre” practicado a Eva Yaira Suárez Sepúlveda en el Laboratorio Clínico Dra. Lucy Faybeye Urbina, 19 de Febrero de 2007, folio 11.

[17] Artículo 239(2) del código sustantivo de trabajo: “Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.