

Sentencia T-1042/02

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro siempre y cuando la empresa esté en condiciones de hacerlo

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Renovación si persisten causas y materia del trabajo

Se observa que en la solicitud de la tutela expresamente se dice que la labor que era desarrollada por la accionante fue asignada a otra trabajadora, y la parte demandada se excusa en que ella fue contratada únicamente para suplir a un personal que salió a vacaciones, la carga de la prueba entonces le correspondía a la empleadora y ella debió de demostrar esta circunstancia pero no lo hizo. En consecuencia se infiere que la afirmación de la trabajadora no fue desvirtuada. Ante lo anterior, la Sala concluye que las causas que dieron origen al contrato a término fijo subsisten y la accionante cumplió satisfactoriamente sus labores, pues la misma accionada afirmó que no tenía reparo alguno con la labor que desempeñaba.

Referencia: expediente T-632426

Acción de tutela instaurada por Arelys García Cristancho contra G.O.S. Distribuir Asociados Limitada.

Magistrada Ponente:

Bogotá, D.C., veintidós (22) de noviembre dos mil dos (2002).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Primero Laboral del

Circuito de Bucaramanga y por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de la misma ciudad, en el trámite de la acción de tutela iniciada a través de apoderado por la señora Arelys García Cristancho contra la empresa G.O.S. Distribuir Asociados Limitada, representada legalmente por la señora María Stella Ordóñez Tejada.

I. ANTECEDENTES.

1.1. Hechos.

La señora Arelys García Cristancho interpuso acción de tutela contra la empresa G.O.S. DISTRIBUIR ASOCIADOS LIMITADA, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, la igualdad, el trabajo, la seguridad social y a la especial protección a la mujer embarazada, en razón a que la entidad demandada dio por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, sin tener en cuenta su estado de gravidez.

Para fundamentar su solicitud de amparo, puso de presente los siguientes hechos:

- Indica la peticionaria, que se encontraba vinculada a la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término inferior a un año, por el lapso de tres meses desde el 11 de marzo hasta el 11 de junio de 2002 ; manifiesta, que anteriormente, ya había prestado sus servicios a la accionada, mediando entre uno y otro contrato 11 días, los cuales se imputaron a vacaciones.
- Señala que para todos los efectos de esta acción se atiene al nuevo contrato celebrado el 11 de marzo de 2002.
- Afirma, que el 7 de mayo del año en curso informó su estado de embarazo a su empleador, sin lograr que éste a través del señor Luis Alejandro Galvis, Subgerente de la empresa, aceptara la entrega de los documentos que respaldaban su afirmación, entre otros la prueba del Laboratorio Clínico San Diego.
- Aduce que el día 10 de mayo de 2002, la E.P.S. Humanavivir, le expidió la incapacidad No. 077046 por 5 días, al serle diagnosticado una “amenaza de aborto”, la que cumplió entre el 10 y el 14 de mayo de 2002, poniendo en conocimiento de su empleador dicha situación.

- Informa que el 11 de junio de 2002, envió a su empleador un telegrama a través de Adpostal, recibo No. R-6 C-0494029, por medio del cual le comunicó nuevamente su estado de embarazo.
- Argumenta que el 11 de junio de 2002, sin comunicación previa, en los términos del artículo 46 numeral 1 del C.S.T., la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo, teniendo como única causa su embarazo, el cual para la fecha era de tres meses, recibiendo como liquidación la suma de \$175.534.
- Comenta que fue afiliada al sistema de seguridad social integral en todas sus modalidades y en salud a la E.P.S. Humana Vivir.
- Señala que se desempeñaba como operaria de corte en cana, parrillera y oficios varios, en el establecimiento de comercio "Carnes del Potrero", de propiedad de la empresa demandada y que dicha labor le fue asignada a otra trabajadora.
- Igualmente afirma que a junio 11 de 2002 contaba con tres meses de embarazo.
- Finalmente indica, que no cuenta con las condiciones económicas necesarias para sufragar los gastos del embarazo, ya que la fuente principal de ingresos la tenía de su actividad laboral, constituyéndose en su único medio de sustento.

1.2. Pretensiones.

Como consecuencia de lo anterior, solicita que se ordene a la empresa demandada, reintegrarla al cargo que venía desempeñado, prestarle la protección necesaria en materia de seguridad social y pagar los emolumentos dejados de percibir desde la fecha del despido ilegal y hasta el momento en que se produzca su reintegro.

1.3. Actuación procesal.

La tutela correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga, el que mediante auto del 20 de junio de 2002, la admitió y ordenó requerir a la accionada para la información pertinente.

La señora María Stella Ordóñez Tejada, en su calidad de Gerente de la entidad accionada, en

respuesta al requerimiento realizado por el juzgado de instancia, mediante comunicación de 24 de junio de 2002, informó que es cierto que la demandante laboró durante el período señalado pero, su vinculación fue meramente casual ya que debido a inconvenientes de tipo económico sufridos por la empresa, por el decrecimiento de las ventas, tuvo un contrato inicial que la vinculó con la empresa cuyo término comprendía desde el 1º de marzo de 2001 hasta el 1º de marzo de 2002, el cual debió terminarse en forma anticipada y de común acuerdo el 20 de febrero del año 2002, haciendo la aclaración que dentro de esta política de terminación anticipada no sólo ingresó la accionante sino cinco trabajadoras más.

Precisa que el día 11 de marzo de 2002, cuando se le llamó nuevamente para trabajar se le explicó que su contrato era de tres meses, por cuanto tenía el único propósito de que ella supliera al personal que estaba laborando, para que éstos pudieran salir a vacaciones, de modo que una vez los mismos regresaran al trabajo, su vinculación con la empresa terminaba.

Afirma, que no es cierto que haya informado el 7 de mayo de 2002 su “supuesto” estado de embarazo y menos que el subgerente se haya negado a recibir los documento, por el contrario según afirmación de éste uno o dos días después, ella se hizo presente en las instalaciones de la empresa alegando que estaba embarazada llevando un papel al parecer relacionado con el examen científico en el que aparecía la citada condición, pese a lo cual no lo entregó, ni tampoco permitió que se examinara, sin dejar copia del mismo en la empresa para los fines legales y probatorios pertinentes.

Señala además, que no es cierto que la incapacidad haya llegado a la empresa el 10 de mayo de 2002, pues la misma fue entregada hasta el 15 del mismo mes cuando la actora se presentó a laborar.

Argumenta, que si bien la empresa recibió el telegrama enviado por la accionante, la terminación del contrato el 11 de junio de 2002 obedeció a que era el plazo pactado y no por su estado de embarazo.

Aduce, que en el mes de mayo se requirió a la señora García para notificarle el preaviso respectivo del contrato, habida cuenta de que el mismo culminaba el 11 de junio; preaviso que ella se negó a recibir, y por esto, el 11 de mayo de 2002, cuando culminaba el último plazo para realizarlo, debido a que la actora informó que estaba incapacitada, se envió una

persona para que la buscara en la dirección suministrada a la empresa, donde se les informó que ella ya no residía en dicho lugar.

Finalmente, señala que no es cierto que la última tarea desarrollada por la actora es la que realiza la señora Rosa Delia Acuña, por cuanto ésta es la titular de cumplir dichas tareas y siempre lo ha sido, y la demandante sólo se ocupó de éstas mientras la citada señora regresaba de sus vacaciones.

1.4. Pruebas aportadas por las partes.

- La demandante aportó:

- Original del recibo R-6 CO494029 de 11 de junio de 2002, expedido por Adpostal.1

- Certificado de existencia y representación legal de la empresa expedido por la Cámara de Comercio de Bucaramanga.2

- Original de la liquidación de prestaciones sociales de la accionante, en donde se lee claramente “firmo con la constancia que informé con anterioridad mi estado de embarazo”.3

-Copia de la incapacidad médica otorgada a la demandante, “por amenaza de aborto” suscrita por el doctor Henry Grazt, médico adscrito a la E.P.S. Humana Vivir.4

- Copia del formulario de afiliación de la accionante a la E.P.S. Humana Vivir de fecha marzo 11 de 2002.5

-Copia del test de embarazo, realizado por la Policlínica PAVLOV, el día 5 de marzo de 2002, cuyo resultado fue “negativo”.6

-Original del test de embarazo, realizado por el laboratorio clínico “SAN DIEGO” el día 7 de mayo de 2002, cuyo resultado fue “positivo”.7

-Original del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito por la accionante y la entidad demandada, por el término de tres meses, entre el 11 de marzo y el 11 de junio de 2002.8

- Pruebas aportadas por el demandado.
- Original de la comunicación, suscrita por la señora María Stella Ordóñez Tejada, con fecha 11 de mayo de 2002, dirigida a la accionante, en el que se le informa que su contrato de trabajo vence el día 11 de junio de 2002, la que se encuentra firmada por un testigo.⁹
- Copia del telegrama enviado por la peticionaria a la demandada, el 11 de junio de 2002, en el que se lee “Me dirijo a ustedes para informarles nuevamente de mi estado de embarazo”

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

2.1. Fallo de primera instancia.

Conoció del presente asunto el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga, que en providencia de 28 de junio de 2002, denegó el amparo solicitado, por considerar que si bien es cierto la señora Arelys García, se encontraba embarazada en el momento del despido, no hay plena certeza de que ésta haya comunicado tal situación en forma oportuna y fehaciente a su empleador. Además, estimó que la peticionaria cuenta con los mecanismos judiciales adecuados para salvaguardar los derechos fundamentales que estima violados, como es el proceso ordinario laboral.

2.2. Impugnación.

Inconforme con el fallo proferido, el apoderado judicial de la señora Arelys Garcia C., dentro del término legal establecido, impugnó la citada sentencia, bajo los siguientes argumentos:

- Considera, que frente a la terminación del contrato de trabajo, éste debe someterse al formalismo establecido en el artículo 34 del C.S.T., es decir, dar aviso con no menos de treinta (30) días sobre la intención de no prorrogarlo; lo que no sucedió, de manera que el mismo se prorrogó por tres meses más.

En segundo lugar, estima que no es cierto tal y como lo afirma el despacho de instancia que la empresa demandada no tuviera conocimiento del estado de embarazo de su representada, pues ésta recibió la incapacidad otorgada por la E.P.S. frente a la amenaza de aborto, y además del telegrama en donde les ratificaba su estado.

2.3. Fallo de segunda instancia.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de julio de 2002, confirmó la decisión del a quo, bajo similares argumentos. Consideró que lo que pretende la accionante es el reintegro al cargo que venía desempeñando, situación ésta que no corresponde resolver al juez de tutela.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Consideraciones Jurídicas y caso concreto.

En el caso bajo examen se trata de establecer si a la demandante, le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social y a la protección especial a la maternidad, por cuanto al momento de su despido se encontraba en estado de embarazo.

3. Reiteración de jurisprudencia. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - carácter fundamental.

Al respecto, podemos citar la Sentencia C-470 de 1997, el Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero, indicó:

“...la Corte considera que, la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada...”

En relación con estabilidad reforzada de la mujer embarazada, en contrato a término fijo en

Sentencia T-426 de 1998 dijo la Corte lo siguiente:

“... Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo.... a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer¹¹

... Ahora bien, aquí surge otro interrogante ¿la terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada?.

... Para resolver la cuestión planteada la Sala debe tener en cuenta los siguientes elementos de juicio. De un lado, el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el contrato a término fijo puede pactarse por un tiempo inferior a un año, pero es renovable sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores. Esto no significa que en contratos a término fijo no es posible predicar el principio de estabilidad en el empleo que el artículo 53 de la Constitución preceptúa, pues como bien lo afirmó la Corte Constitucional¹² la estabilidad no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, sino que “lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato”.

De otro lado, también es relevante para la decisión lo señalado en el artículo 61 de la misma

norma laboral en cuanto dispone que el contrato de trabajo termina por expiración del plazo fijo pactado. No obstante, al conocer de una demanda contra los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional consideró que:

“el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.”¹³

... En tales circunstancias, la Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, “a éste se le deberá garantizar su renovación”¹⁴. 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 afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.”

Así pues, cuando la mujer es despedida de su trabajo durante la época del embarazo o durante la lactancia, y recurre al mecanismo excepcional de la tutela con el ánimo de lograr la protección de sus derechos, se hace necesario que el juez constitucional, en aras de estudiar la viabilidad del amparo solicitado ante la existencia de otros medios de defensa judicial, analice si se cumplen o no los requisitos estipulados en la jurisprudencia de la Corte Constitucional¹⁵, que hagan viable la protección solicitada.

Los mencionados requisitos se han detallado así:

1. Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período

de lactancia;

1. Que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso;

1. Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora;

1. Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador y,

1. Que el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo pactado, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

4. Caso concreto.

Del estudio del caso concreto, se tiene lo siguiente :

- A folio 13 del segundo cuaderno del expediente obra contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, suscrito entre la entidad accionada G.O.S. Distribuir Asociados Ltda. y la demandante señora Arelys García Cristancho, el día once (11) de marzo de 2002, es decir que su vencimiento debía suceder el once (11) de junio del mismo año.

- A folio 41 se observa comunicación de mayo 11 de 2002, suscrita por la señora María Stella Ordóñez Tejada, Gerente de la empresa demandada, dirigida a la peticionaria, en la cual se le comunica que su contrato de trabajo vencía el día 11 de junio de 2002. No aparece en el expediente constancia alguna de que dicha comunicación fuera recibida por la accionante, por el contrario, la misma se encuentra firmada por un testigo, lo que indica que dicha comunicación en nada afecta el contrato, toda vez que, de no hacerse la notificación legal de la manifestación de voluntad de una de las partes de dar por terminado el contrato en el

término previsto, éste se prorroga automáticamente por un término igual al inmediatamente anterior, esto es, por tres meses más, es decir, debía terminarse el día once (11) de octubre de 2002.

- A folio 12 obra la prueba de embarazo, realizada por el Laboratorio Clínico San Diego, a la accionante el día 7 de mayo de 2002, en donde se lee claramente “ Test de Embarazo: POSITIVO”. - Igualmente a folio 11 del expediente aparece copia del test de embarazo, realizado por la Policlínica PAVLOV, el día 5 de marzo de 2002, cuyo resultado fue “negativo”¹⁶, lo que demuestra que la entidad realizó prueba de embarazo para contratar a la accionante y luego la despide tras advertir su estado.

- Señala la demandante que el día 7 de mayo de 2002, una vez tuvo conocimiento de su estado de embarazo informó a su empleador de tal situación, sin que éste aceptara la entrega de los documentos que respaldaban su comunicación. Manifiesta además, que el 10 de mayo de la misma anualidad, la E.P.S. a la cual se encuentra afiliada le expidió una incapacidad por cinco (5) días, al haber presentado una “amenaza de aborto” la cual puso en conocimiento de su empleador.

Teniendo en cuenta ese recuento fáctico, la Sala procederá, en el caso sub examine, a verificar si se cumplen o no, cada uno de los requisitos exigidos por la Corte Constitucional¹⁷ para la procedencia de la tutela, con el fin de amparar los derechos fundamentales de la mujer embarazada, de la siguiente forma:

1. Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia. Al respecto consta que el contrato de trabajo de la accionada, terminó el día 11 de junio de 2002, fecha para la cual contaba aproximadamente con tres (3) meses de embarazo, lo que indica que su despido se produjo dentro del periodo de gestación de la trabajadora.

1. Que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso. Conforme a lo señalado por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por

el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. De igual forma, el artículo 240 del mismo estatuto establece como requisito sine quanon el permiso o autorización del Inspector del Trabajo para que el empleador pueda despedir a una trabajadora durante el periodo de gestación o durante los tres meses posteriores al parto. No existe prueba alguna dentro del expediente que indique que se solicitó y obtuvo el permiso respectivo que permitiera a la demandada llevar a cabo el despido de la accionante.

En este punto, recuérdese que según lo tiene establecido la jurisprudencia de esta Corporación, la protección constitucional a la mujer embarazada no se circunscribe a los contratos celebrados a término indefinido, pues el texto constitucional es claro al consagrar la protección en forma total y general, sin señalar excepciones respecto al tipo de contrato que ejecuta. “Si una empleada queda en estado de gravidez en el curso de un contrato laboral, cualquiera que sea, goza de una protección garantizada y no puede ser despedida, sin las formalidades que la ley señala para tales eventos” 18

1. Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora. Esta circunstancia, que sirvió a las sentencias de instancia para negar la tutela, no merece a la Corte consideración diferente a la que se deduce de las pruebas allegadas al expediente. Luego para la Sala es claro, que la empresa accionada sí conocía del estado de embarazo de la peticionaria al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, pues, de una parte se observa que la empresa recibió la incapacidad por “amenaza de aborto” otorgada a la accionante, diagnóstico éste que sólo puede ser producto de un embarazo y de otra parte, existe la comunicación enviada por medio del telegrama, en donde les reitera su estado. Por lo tanto, es indudable que la demandada esta informada del embarazo de la señora Arelys García Cristancho.

De otra parte, tampoco comparte la Sala la afirmación realizada por la empresa, en cuanto a que la accionante se negó a recibir la comunicación en donde se le informaba que su contrato de trabajo terminaría el 11 de junio de 2002, la cual fue suscrita el 11 de mayo de 2002, precisamente al día siguiente del inició de la incapacidad por “amenaza de aborto”, pues en la citada comunicación simplemente aparece la firma de un testigo, sin que se haya

hecho anotación alguna respecto a la negativa de la accionante en recibir tal comunicación y que permita a esta Corte deducir que lo afirmado por la empresa sea cierto, circunstancia que permite inferir a la Corte que el contrato fue prorrogado automáticamente dándose aplicación a la cláusula tercera del mismo.

1. Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparea es devastador. Considera la Sala, que en virtud del principio de la buena fe, el mínimo vital de la accionante, se encuentra afectado, en razón a que afirma que no cuenta con las condiciones económicas necesarias para sufragar los gastos de embarazo y parto, ya que la fuente principal de ingresos la tenía de su actividad laboral, lo que constituía su única fuente de ingresos, y por tanto no cuenta con los medios adecuados para llevar una vida en condiciones dignas y justas.

1. Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por que a pesar de la expiración del plazo pactado, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio por parte de la trabajadora. En este aspecto considera la Sala que pese a que la accionada señala que informó verbalmente a la señora Arelys García Cristancho que su vinculación nuevamente a la empresa el 11 de marzo del año en curso, era con el único propósito de permitir que el personal que quedó en ella, pudiera salir a vacaciones, estos hechos no fueron probados, máxime cuando en el nuevo contrato firmado por las partes, no se hizo alusión alguna a estas condiciones, habiéndosele asignado las mismas labores que tenía anteriormente, esto es operaria de corte en cana, parrillera y oficios varios.

Así pues, se observa que en la solicitud de la tutela expresamente se dice que la labor que era desarrollada por la accionante fue asignada a otra trabajadora, y la parte demandada se excusa en que ella fue contratada únicamente para suplir a un personal que salió a vacaciones, la carga de la prueba entonces le correspondía a la empleadora y ella debió de demostrar esta circunstancia pero no lo hizo. En consecuencia se infiere que la afirmación de la trabajadora no fue desvirtuada.

Ante lo anterior, la Sala concluye que las causas que dieron origen al contrato a término fijo

subsisten y la accionante cumplió satisfactoriamente sus labores, pues la misma accionada afirmó que no tenía reparo alguno con la labor que Arelys García desempeñaba.

Por lo expuesto, no queda duda que en el caso bajo estudio, se dan los elementos necesarios para conceder el amparo solicitado. En consecuencia, se concederá la tutela, y se ordenará a la entidad accionada que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo cancele a Arelys García Cristancho, la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de las 12 semanas de descanso remunerado y demás salarios y prestaciones que le corresponden a la actora desde el momento del despido, como quiera que este careció de todo efecto, hasta el reintegro o vencimiento de la licencia de maternidad.

Igualmente se ordenará a la empresa demandada reintegrar a la actora al empleo que desempeñaba, una vez termine la licencia de maternidad, siempre y cuando la empresa esté en condiciones de hacerlo.

I. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero. REVOCAR los fallos proferidos por el Juez Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de la misma ciudad - Sala Laboral- quienes habían denegado el amparo solicitado por Arelys García Cristancho.

Segundo. CONCEDER a la demandante Arelys García Cristancho, la tutela de sus derechos fundamentales a la especial protección constitucional a la maternidad y al mínimo vital. En tal virtud, ORDENAR al demandado G.O.S. Distribuir Asociados Ltda., que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta sentencia, cancele a Arelys García Cristancho, la indemnización por despido ilegal equivalente a sesenta (60) días de salario, los salarios correspondientes a las 12 semanas de descanso remunerado, y demás salarios y prestaciones que le corresponden desde el despido hasta el reintegro o el

vencimiento de la licencia de maternidad.

Tercero. La empresa demandada reintegrará a la actora al empleo que desempeñaba, una vez terminen las 12 semanas de descanso remunerado, siempre y cuando G.O.S. Distribuir Asociados Ltda., esté en condiciones de hacerlo.

Cuarto. El desacato a lo aquí dispuesto dará lugar a las sanciones previstas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

Quinto. Por Secretaria, líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Cfr. Folio 2,

2 Cfr. 2º. Cuaderno Folios 3 y 4

3 Cfr. 2º cuaderno folio 5

4 Cfr. 2º cuaderno folio 6

5 Cfr. 2º cuaderno folio 10

6 Cfr. 2º cuaderno folio 11

7 Cfr. 2º cuaderno folio 13

8 Cfr. 2º cuaderno folios 13 a 15

9 Cfr. 2º cuaderno folio 41

11 Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la sentencia T-373 de 1998.

12 Sentencia C-588 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

13 Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz.

14 Ibídem.

15 Cfr. Sentencias T-141 de 1993, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, T-49 de 1993, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, T-119 de 1997, M.P., Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz y T-467 de 2001, M.P., Dr. Alvaro Tafur Galvis entre otras.

16 Cfr. 2º cuaderno folio 11

17 Ver entre otras las siguientes sentencias: T-375/00, T-406/00, T-1566/00, T-1569/00, T-1611/00 y 467/01

18 T-832 de 2000.