

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA

MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presunción del despido por motivo del estado de embarazo

De la documentación obrante en el expediente no se observa prueba alguna que permita establecer cuáles fueron los motivos por el cual el accionado decide prescindir de los servicios de la tutelante, ya que ni en la respuesta a la petición presentada por la señora ni en el escrito de contestación, el hospital expone la razón de la desvinculación de la accionante. De igual forma, advierte esta Corte que en el cargo que ocupaba la actora no fue suprimido sino que la misma fue reemplazada por otra persona para ejercer como enfermera auxiliar. Así las cosas, concluye esta Sala que el ente accionado prescindió de los servicios de esta última, no obstante ser requeridos, con motivo de su estado de gravidez. Con relación a este punto y teniendo en cuenta que a la accionante se le comunicó su despido de manera verbal y que posteriormente le fue ratificado por escrito, la Sala encuentra probado el requisito de ausencia de autorización del inspector de trabajo para la procedencia del despido de la mujer gestante. Igualmente, no hay prueba en el expediente que permita controvertir tal situación ni que demuestre que el hospital haya adelantado las gestiones del caso ante la autoridad competente. Lo anterior le permite a esta Sala apelar a la presunción consagrada en el numeral segundo del art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

REINTEGRO AL CARGO DE MUJER EMBARAZADA-Protección por afectación del mínimo vital/MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS-Se afecta el mínimo vital pues a pesar de estar casada su cónyuge reside en otro lugar

De los documentos allegados al expediente se advierte que la accionante es una mujer casada, sin embargo, su esposo tiene la ocupación de policía y no reside en el municipio con ella, sino en otra ciudad donde presta sus servicios, circunstancia que a juicio de la tutelante, afectan su sostenimiento y el del menor, pues su compañero debe gastar gran parte de su salario para garantizar su subsistencia en dicha ciudad. En ese sentido, analizando las condiciones personales y económicas de la accionante, se tiene que ésta, a pesar de estar

casada, vive la mayor parte de su tiempo sola y que responde por su sostenimiento económico, el cual se deriva de su salario como auxiliar de enfermería en el Hospital. De esta forma, la terminación del contrato de trabajo, la priva de su única fuente de ingresos y afecta su mínimo vital así como el del menor por nacer. En consecuencia, la Sala encuentra debidamente acreditado este requisito en virtud del cual, el despido debe amenazar el mínimo vital de la accionante y del niño que está por nacer.

Referencia: expediente T-1.717.151.

Peticionario: Vivian Gertrudis Rosado Manjarrez

Demandado: E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino.

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL

Bogotá D.C., doce (12) de febrero de dos mil ocho (2008).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Mauricio González Cuervo y Marco Gerardo Monroy Cabra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por los Juzgados Promiscuo Municipal de El Molino y Promiscuo de Villanueva, Guajira, correspondiente al trámite de la acción de amparo constitucional impetrada por Vivian Gertrudis Rosado Manjarrez contra la E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino, Guajira.

I. ANTECEDENTES

1. La solicitud

Vivian Gertrudis Rosado Manjarrez, interpuso acción de tutela por estimar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a una vida digna, al trabajo, a la protección de la mujer embarazada, a la igualdad, al libre desarrollo de la

personalidad y el derecho de los niños.

2. Hechos relevantes

- Afirma que el 7 de marzo de 2007, informó a su empleador que estaba en embarazo anexando copia de la ecografía que le habían practicado en el Municipio de San Juan, así como la certificación expedida por una funcionaria médica del hospital accionado.

- Que no obstante lo anterior, el 15 de mayo de 2007, le informaron verbalmente que su contrato no sería renovado, razón por la cual no podía volver al hospital a trabajar. En virtud de dicha situación, señala que solicitó a través de derecho de petición, su carta de terminación laboral ya que en su criterio no existió justa causa para la terminación del contrato. Igualmente requirió la devolución de los documentos que reposaban en su hoja de vida los que le fueron entregados el 24 de mayo del mismo año.

- Considera que la conducta desplegada por el hospital ha sido ilegal y violatoria de la normatividad constitucional por haberla despedido en estado de embarazo, teniendo el empleador conocimiento pleno de su estado.

3. Fundamentos de la acción y pretensiones

Considera la tutelante que su despido ha sido injusto e ilegal, ya que se configuran los requisitos exigidos por esta Corporación para acceder a este mecanismo transitorio, al no existir permiso o autorización de funcionario competente para su desvinculación.

Como pretensiones de la demanda, solicita al juez de tutela que se protejan sus derechos a mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a una vida digna, al trabajo, a la protección de la mujer embarazada, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y el derecho de los niños y se ordene al representante legal de la E:S.E. Hospital San Lucas que declare la ineficacia de su vinculación y sea reintegrada al cargo que venía ejerciendo y el pago de las prestaciones económicas a que haya lugar.

4. Admisión y Oposición a la demanda de tutela

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Promiscuo Municipal de El Molino, Guajira, despacho que admitió la tutela a través de Auto del 21 de junio de 2007 y ordenó notificar al

accionado, indicándole el término perentorio para dar contestación a la misma y anexar la documentación requerida con relación a los hechos de la demanda.

Mediante escrito recibido el 25 de junio de la misma anualidad, el ente accionado, a través de su representante legal, manifestó que efectivamente la tutelante trabajó con la entidad en las fechas indicadas en la demanda y que puso en conocimiento su estado de embarazo.

Considera que la tutela resulta improcedente por cuanto la accionante cuenta con la justicia ordinaria para reclamar los derechos que estima vulnerados, los cuales, a criterio del Hospital, no se encuadran dentro de los llamados fundamentales por la Carta Magna, ya que estos están taxativamente señalados en la misma.

Alega además, que la tutela es un mecanismo de procedimiento preferente y sumario, exclusivamente para la protección inmediata de derechos fundamentales vulnerados y procede sólo cuando el afectado no disponga de otro medio judicial. Razón por la que solicita se rechace la demanda de tutela por improcedente.

5. Pruebas que obran en el expediente

En el expediente de tutela reposa el siguiente material probatorio:

* Copias de las órdenes de servicio Nos. 009 de 2005, 140 de 2005, 014 de 2006, 059 de 2006, 099 de 2006, 133 de 2006, 172 de 2006, 208 de 2006, 246 de 2006, 286 de 2006, 007 de 2007, 045 de 2007, 081 de 2007 y 119 de 2007. (Folios 11 al 24).

* Copia de la certificación de su estado de gravidez, expedida por el Hospital San Lucas de El Molino el día 7 de marzo de 2007. (Folio 25).

* Copia de la ecografía ginecológica pélvica en la cual se diagnostica el embarazo. (Folio 26).

* Copia del derecho de petición de fecha 18 de mayo de 2007. (Folio 27).

* Copia de la respuesta a la petición por parte del Hospital San Lucas. (Folio 28).

* Copia de la solicitud de la carta de terminación del contrato de prestación de servicios, de fecha 24 de mayo de 2007. (Folio 29).

I. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN

1. Sentencia de Primera Instancia.

Mediante Sentencia del 4 de julio de 2007, el Juzgado Promiscuo Municipal de El Molino, Guajira, negó el amparo de los derechos invocados por considerar que, frente a los elementos establecidos en la jurisprudencia para la viabilidad de la protección tutelar de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, no existen pruebas fehacientes y contundentes que le permitan establecer que se le haya vulnerado o amenazado el mínimo vital, requisito de procedibilidad de esta acción en el caso de estudio, debido a que la accionante es una mujer casada, convive con su esposo, quien es policía activo y juntos esperan su primer niño. Además, se encuentra afiliada al régimen de seguridad social en salud, elementos que le permiten determinar que la actora no es madre cabeza de familia, ni incapacitada ni se encuentra comprometido su derecho al mínimo vital.

Estima además, que no puede inferirse daño devastador alguno que la petente pueda sufrir, ni existen pruebas al respecto en el expediente, razón por la que admite que los derechos cuya protección se persigue pueden ser reconocidos mediante mecanismos judiciales

ordinarios.

1. Impugnación.

Esta providencia fue objeto de impugnación por la accionante, argumentando que el A quo no tuvo en cuenta que, si bien es una mujer casada, su esposo reside en la ciudad de Valledupar, donde labora como policía y no con ella en el municipio de El Molino, quedando reducidos sus ingresos a lo que recibía como salario en el Hospital pues lo que su compañero devenga apenas le alcanza para subsistir en aquella ciudad. Alega que el juez constitucional hizo una mala interpretación de la jurisprudencia sobre la protección de la mujer embarazada ya que no es necesario que ella sea madre cabeza de familia para acceder a la protección por vía de tutela.

Alega además, que bajo los lineamientos jurisprudenciales a los que hace referencia debe observarse que el mínimo vital tanto de la madre como del nasciturus no solo comprende la simple subsistencia sino también una vida digna, lo que en su caso estaría afectado por el despido arbitrario e irregular que efectuó el Hospital. Por esta razón solicita se revoque la decisión del juez de primera instancia y se conceda la protección de sus derechos fundamentales.

1. Sentencia de Segunda Instancia.

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Villanueva, Guajira, en Sentencia del 16 de julio de 2007, confirmó en su totalidad la decisión de primera instancia y declaró improcedente la acción de tutela, por considerar que la actora no tiene comprometido su mínimo vital de subsistencia ya que su esposo se encuentra laborando como agente de la policía y se encuentra afiliada a sanidad de la Policía Nacional, como acertadamente lo señaló el juez de primera instancia. Concluye afirmando que no se cumplen los presupuestos que deben ser probados para que sea procedente el amparo de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en estado de embarazo, por no estar afectado el mínimo vital.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE

A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar la Sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico.

Corresponde a la Sala determinar si la entidad demandada vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, a la protección de la mujer embarazada, a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad de la accionante, como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo celebrado entre ésta y el Hospital san Lucas de El Molino.

Para el efecto, se reiterará la jurisprudencia que la Corporación ha dictado en materia del derecho a la estabilidad laboral reforzada de que gozan las mujeres gestantes y analizará en el caso concreto la concurrencia de los requisitos que ésta ha delineado para la procedencia del amparo transitorio de sus derechos fundamentales y los del nasciturus, en los eventos en que tiene lugar el despido con motivo del estado de gravidez.

3. Protección Especial a la Mujer en Estado de Gravidez y Después del Parto. Reiteración de Jurisprudencia.

En reiterada jurisprudencia, la Corte Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto de derechos al trabajo, a la maternidad y a la igualdad de las mujeres en estado de embarazo. Al respecto ha sentado con claridad una posición según la cual dichas mujeres gozan de una estabilidad laboral reforzada, que proviene de lo reglado por el artículo 43 de la Carta Política el cual prescribe que “La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”

Así las cosas, se tiene que la mujer en estado de gravidez es sujeto de especial protección por parte del Estado, de suerte que el ordenamiento jurídico ha dispuesto una serie de medidas tuitivas que propenden por la concreción de los derechos al libre desarrollo de la personalidad, la igualdad, el mínimo vital, la estabilidad laboral, la salud y la vida, entre otros

que convergen en el fenómeno de la maternidad, que determina funcionalmente a la mujer como gestadora de vida.

En este sentido, la Corte ha manifestado:

“De este precepto constitucional [artículo 43] surgió el desarrollo normativo de raigambre legal que procuró materializar la protección especial de que es objeto la mujer durante el período de gestación y la época posterior al alumbramiento. Así, el Código Sustantivo del Trabajo creó un sistema de protección en diferentes aristas tales como la estabilidad laboral¹, las prestaciones económicas² y la protección en riesgos³, tendiente a garantizar efectivamente los derechos inherentes a la mujer en estado de gravidez”⁴.

De esta forma, garantías como el descanso remunerado de la mujer, antes y después del parto, la asistencia médica para la mujer gestante, la licencia de maternidad y la estabilidad reforzada, entre otras, constituyen el plexo de derechos que el Estado otorga a las mujeres y a los menores que están por nacer.

Dentro de estas garantías, la Sala entra a estudiar los alcances legales y jurisprudenciales de la estabilidad reforzada, con el fin de definir el marco normativo a partir del cual se abordará el caso concreto de la accionante. En primer término, el Código Sustantivo del Trabajo, dedica el Capítulo V del Título VIII al desarrollo legal de algunos de los mecanismos de protección a la maternidad, en el que se establece la prohibición del despido por causa del embarazo.

En efecto, en los artículos 239 y 240 de este cuerpo normativo, se prescribe que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Adicionalmente, el legislador señala que, para que pueda proceder el despido de una mujer durante el período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto, se requiere de la autorización del inspector de trabajo, la cual sólo se concede con fundamento en las causales consagradas en los artículos 62 y 63 del código en cita.

De igual forma, el legislador creó una presunción en esta materia, de manera que si el despido tiene ocurrencia durante el período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto, sin que concurra autorización del inspector de trabajo, se presume que éste ha tenido ocurrencia por razón del embarazo.

Esta Corporación ha señalado que la terminación del contrato de trabajo de las mujeres en estado de gravidez, configura una conducta pluriofensiva como quiera que su concreción se traduce en la vulneración de más de un derecho fundamental⁵. En tal sentido afirmó la Corte:

“i) frente al caso de la relación laboral: el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el derecho a las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo asociadas a la maternidad (licencia de maternidad, permisos de lactancia) y el derecho al mínimo vital; ii) frente al caso de la permanencia en el sistema de seguridad social, puede llegar a vulnerar: el derecho a la vida y a la salud de la mujer durante y después del embarazo, así como la protección del nasciturus y el derecho a la vida y a la salud del recién nacido; y iii) frente al caso del proceso biológico y psicológico del embarazo, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la no discriminación y a la maternidad”⁶

Es pertinente referir, en punto de la estabilidad laboral, que por vía jurisprudencial se ha señalado que si bien los contratos a término fijo o por obra o labor contratada se pactan, como sus denominaciones jurídicas lo indican, para regular la relación entre empleador y trabajador por un período limitado de tiempo, bien por el pacto expreso de un plazo o por la sujeción de su duración a la extensión de una labor concreta, esto no significa que el principio de estabilidad en el empleo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, no les resulte aplicable, máxime en el caso de las mujeres en estado de gravidez, respecto de las cuales, como ya se ha explicado, se predica una estabilidad reforzada.

Así, respecto del contrato a término fijo, la Corte ha sostenido lo siguiente:

“es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad del empleo, porque aun cuando las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, 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”.⁷ (Énfasis fuera de texto)

De tal suerte, puede sostenerse que el vencimiento del término pactado por las partes, no siempre configura justa causa para la terminación del contrato de trabajo, como quiera que si a la fecha de expiración del plazo subsisten la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, y se tiene que la trabajadora ha cumplido cabalmente con sus obligaciones, a ésta se le debe garantizar la renovación del mismo; particularmente, respecto de sujetos de especial protección.

Por su parte, en relación con los contratos de trabajo por obra o labor contratada, ese Tribunal ha precisado lo siguiente:

“De igual manera, esta Corporación ha puntualizado que en los contratos por la duración de la obra “tiene entera vigencia la estabilidad reforzada de la mujer embarazada o en período de lactancia. De allí que la jurisprudencia constitucional haya indicado que la terminación de la obra contratada no conduce inexorablemente a la terminación del nexo laboral que vincula a la empresa de servicio temporal con la trabajadora pues aquella bien puede, por ejemplo, vincularla a otra empresa usuaria par hacer efectiva de esa manera la protección dispuesta por la Carta”⁸”⁹.

Bajo este entendido, la Corporación ha señalado que la mujer embarazada, es sujeto de especial protección y goza de estabilidad laboral reforzada, la cual se erige en derecho constitucional fundamental¹⁰, cuya protección puede operar, en sede de tutela y como mecanismo transitorio, siempre que sean manifiestas la vulneración del mínimo vital y la concreción de un perjuicio irremediable, así como la concurrencia de ciertos requisitos esbozados jurisprudencialmente.

En este orden de ideas, es pertinente precisar que, si bien la Corte ha señalado que, preliminarmente, no procede la acción de tutela para el reintegro de los trabajadores al cargo que venían desempeñando, bajo la consideración de que existen otros medios de defensa, también ha establecido que en el caso de las mujeres en estado de embarazo, cuando se cumple con los requisitos que se han delineado para tal efecto, debe concederse el amparo transitorio de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes, como quiera que el mecanismo de tutela resulta procedente para evitar la concreción de un perjuicio irremediable en cabeza de la madre y del menor por nacer.

Sobre el particular ha manifestado este Tribunal:

“la jurisprudencia ha admitido que la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo con una mujer en período de gestación origina la violación de derechos fundamentales cuya protección es factible, en ciertas circunstancias, mediante la acción de tutela. En efecto, sobre el particular expresó que aunque la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, tal regla tiene una excepción que se presenta en el caso del despido de la mujer que está en estado de embarazo, circunstancia en la cual la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido¹¹”¹²

En este sentido, la Corporación ha establecido una serie de requisitos, cuya concurrencia debe verificarse en cada caso, para que proceda el amparo transitorio de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes desvinculadas con motivo de su estado de gravidez.

Tales requerimientos, son los siguientes: i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; ii) que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera 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; y v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer¹³

Por último, antes de abordar el caso concreto y pasar a la verificación de los requisitos exigidos jurisprudencialmente para la procedencia del amparo, es pertinente referir que esta Corporación ha señalado que el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, “en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que el mismo no quede expuesto en forma

permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador¹⁴¹⁵. (Subraya fuera de texto).

6. Caso concreto

La señora Vivian Gertrudis Rosado Manjarrez, en su calidad de accionante considera que la E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino, le ha vulnerado sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, a la protección de la mujer embarazada, a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad, como consecuencia de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, sin previa autorización del funcionario competente, teniendo en cuenta que se encuentra en embarazo.

De acuerdo con lo anterior, entra la Sala a determinar si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la E.S.E. Hospital San Lucas de el Molino y la accionante, vulnera los derechos fundamentales deprecados por ésta, atendiendo los requisitos señalados por la jurisprudencia en estas situaciones.

Así las cosas, para establecer la procedencia de la presente tutela, se verificará el cumplimiento de los requisitos antes enunciados, de la siguiente manera:

i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad.

Es claro para la Sala el cumplimiento de este requisito, toda vez que la terminación del contrato de trabajo, 15 de mayo de 2007, tuvo ocurrencia cuando la actora contaba con aproximadamente 21 semanas de gestación¹⁶. Por tanto, resulta meridianamente claro que la actora fue desvinculada en la época en que gozaba del fuero de maternidad.

ii) Que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez.

Con relación a este punto, afirma la accionante en el escrito de tutela haber informado al hospital el día 7 de marzo de 2007 sobre su estado de embarazo, haciendo entrega de la copia de la ecografía que se había practicado y de la certificación expedida por una médica del mismo hospital. De igual forma, el hospital reconoce en su escrito de contestación, el conocimiento que tenía del estado de embarazo de la tutelante.

En este sentido, observa fehacientemente esta Sala el cumplimiento del presente requisito

iii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo.

De conformidad con lo expresado por la accionante en el escrito de tutela, ella dio noticia de su estado de gravidez el 7 de marzo de 2007, hecho que fue reconocido por el hospital. Pese a ello, el Hospital de manera verbal y a través de la señora Luz Dary Oñate Orozco, trabajadora del área jurídica del mismo, le hizo saber que a la tutelante que su contrato había terminado y que no debía seguir frecuentando las instalaciones del centro de salud.

En virtud del derecho de petición elevado por la accionante, el hospital, en escrito de mayo 28 de 2007, le ratificó la finalización del contrato a partir del 15 del mismo mes y año.

De la documentación obrante en el expediente no se observa prueba alguna que permita establecer cuáles fueron los motivos por el cual el accionado decide prescindir de los servicios de la tutelante, ya que ni en la respuesta a la petición presentada por la señora Viviana Rosado ni en el escrito de contestación, el hospital expone la razón de la desvinculación de la accionante. De igual forma, advierte esta Corte que el cargo que ocupaba la actora no fue suprimido sino que la misma fue reemplazada por otra persona para ejercer como enfermera auxiliar.

Así las cosas, concluye esta Sala que el ente accionado prescindió de los servicios de esta última, no obstante ser requeridos, con motivo de su estado de gravidez.

iv) Que no medie autorización expresa del inspector de trabajo.

Con relación a este punto y teniendo en cuenta que a la accionante se le comunicó su despido de manera verbal y que posteriormente le fue ratificado por escrito, la Sala encuentra probado el requisito de ausencia de autorización del inspector de trabajo para la procedencia del despido de la mujer gestante.

Igualmente, no hay prueba en el expediente que permita controvertir tal situación ni que demuestre que el hospital haya adelantado las gestiones del caso ante la autoridad competente. Lo anterior le permite a esta Sala, apelar a la presunción consagrada en el numeral segundo del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

v) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

Finalmente, de los documentos allegados al expediente se advierte que la accionante es una mujer casada, sin embargo, su esposo tiene la ocupación de policía y no reside en el municipio de El Molino con ella, sino en Valledupar, ciudad donde presta sus servicios, circunstancia que a juicio de la tutelante, afectan su sostenimiento y el del menor, pues su compañero debe gastar gran parte de su salario para garantizar su subsistencia en dicha ciudad.

En ese sentido, analizando las condiciones personales y económicas de la accionante, se tiene que ésta, a pesar de estar casada, vive la mayor parte de su tiempo sola y que responde por su sostenimiento económico, el cual se derivaba de su salario como auxiliar de enfermería en el Hospital San Lucas de El Molino. De esta forma, la terminación del contrato de trabajo, la priva de su única fuente de ingresos y afecta su mínimo vital así como el del menor por nacer. En consecuencia, la Sala encuentra debidamente acreditado este requisito en virtud del cual, el despido debe amenazar el mínimo vital de la accionante y del niño que está por nacer.

De acuerdo con los argumentos expuestos precedentemente, la Sala encuentra probados los requisitos de procedencia de la acción de tutela, de manera que se otorgará el amparo de manera transitoria de los derechos fundamentales de la accionante a la estabilidad reforzada, el mínimo vital, el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta 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 Promiscuo del Circuito de Villanueva, Guajira y, en su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, a la protección de la mujer embarazada, a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad, de la accionante Vivan Gertrudis Rosado Manjarrez.

SEGUNDO. ORDENAR a la E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino, disponga lo pertinente para que la señora Vivian Gertrudis Rosado Manjarrez se reintegre en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba antes de ser despedida y en las mismas condiciones laborales.

TERCERO. ORDENAR a la E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTO. ADVERTIR a la Señora Vivian Gertrudis Rosado Manjarrez que la presente orden tendrá efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada, por lo que la accionante deberá, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, instaurar acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino.

QUINTO. Líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado Ponente

MAURICIO GONZALEZ CUERVO

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

1 Con base en este principio de la protección reforzada a la mujer en estado de gravidez, se entiende que para despedir a la mujer durante el embarazo, en el período de licencia de maternidad o en el período de lactancia, se requiere de la concurrencia de justa causa y de autorización del Ministerio de Protección Social. (Artículos 239 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo). En este sentido, ver Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez

Caballero.

2 Además de la licencia de maternidad, el legislador consagró una licencia por aborto o parto no viable consistente en una licencia de dos a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba al momento de iniciarse el descanso (Artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo). También se encuentra consagrado el descanso remunerado durante la lactancia, de acuerdo con el cual el empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad (Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo). Finalmente, a partir del año 2002, mediante ley 755 se consagró la licencia de paternidad, de acuerdo con la cual se reconoce al hombre un período de 8 días de licencia siempre que tanto él como su cónyuge o compañera permanente se encuentren afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, o solo 4 días si sólo él es cotizante del sistema (Ley 755 de 2002).

3 De acuerdo al artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, queda prohibido emplear a la mujer en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

4 Corte Constitucional, Sentencia T-414 de 2006, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

5 Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-221 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

6 Corte Constitucional, Sentencia T-961 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

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

8 Sentencia T-909 de 2005.

9 Corte Constitucional, Sentencia T-221 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

10 Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-550 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

11 Cf. Sentencia T-426 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

12 Corte Constitucional, Sentencia T-550 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

13 Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y T-426 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

14 Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz.

15 Corte Constitucional, Sentencia T-889 de 2005, M.P. Jaime Araujo Rentarías.

16 Período aproximado, teniendo en cuenta la certificación de fecha 7 de marzo de 2007, expedida por el Hospital San Lucas de El Molino, visible a folio 25 del expediente de tutela.