

Sentencia T-1620/00

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

Referencia: expediente T-341767

Acción de tutela interpuesta por Diana Patricia Cardona contra SUSALUD E.P.S.

Magistrado Sustanciador:

Dr. FABIO MORON DIAZ

Bogotá, D.C., diciembre cinco (5) del dos mil (2000)

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CRISTINA PARDO SCHLESINGER (E), ALVARO TAFUR GALVIS y FABIO MORON DIAZ, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de acción de tutela instaurada por la ciudadana DIANA PATRICIA CARDONA en contra de la empresa SUSALUD, la cual acusa de violarle los derechos al trabajo y a la maternidad, en razón a que no le fué reconocida ni pagada la licencia de maternidad y la empresa AEROENVIOS LTDA. La despidió encontrándose en estado de gravidez.

I. ANTECEDENTES

A. HECHOS.

* La señora Diana Patricia Cardona, se afilió a SUSALUD E.P.S., en calidad de trabajadora dependiente de la empresa AEROENVIOS LTDA. el día 1 de junio de 1999. a la cual se vinculó por contrato individual de trabajo a término fijo un año, el veinticuatro (24) de mayo de 1999. El citado contrato fue prorrogado por tres meses, a partir del 25 de agosto y hasta el 25 de noviembre de 1999.

* Inicialmente, el 22 de octubre de 1999 la empresa le informó que el citado contrato no le sería renovado.

* Con todo, mediante carta del 24 de noviembre de 1999, se le informó que el contrato de trabajo había sido prorrogado por treinta días más, o sea, hasta el 24 de diciembre de 1999, aunque en la práctica, se prorrogó por un mes más, hasta el 21 de enero de 2000, fecha en la que, por carta se le informó a la accionante que el contrato de trabajo no sería nuevamente renovado.

* El día 22 de enero de 2000, la empresa AEROENVIOS LTDA., reportó a SUSALUD E.P.S. el retiro de la señora CARDONA, por terminación del contrato de trabajo.

* El parto de la señora Diana Patricia Cardona, fue el día 3 de febrero de 2000, fecha para la cual ésta no se encontraba afiliada a la E.P.S.

B. La impugnación

La entidad demandada se opuso a las pretensiones de la acción por considerar que SUSALUD EPS no está obligada a reconocer la prestación económica de la licencia de maternidad, ya que la afiliada no estaba vinculada al sistema en el momento de la causación del derecho .

La entidad accionada, asimismo alega que a la luz de la regulación legal existente, SUSALUD EPS, no se encuentra obligada a pagar a la señora DIANA PATRICIA CARDONA, la licencia de maternidad que reclama., pues, conforme al artículo 63 del Decreto 806 de 1998, el derecho al reconocimiento de las prestaciones económicas por licencia de maternidad requerirá que la afiliada haya cotizado como mínimo, por un período igual al período de gestación.

C. La actuación procesal y probatoria ordenada por la Sala de Revisión

La Sala consideró necesario practicar algunas pruebas que sirvieran para comprobar los supuestos de hecho que originaron la acción de tutela de la referencia, por estimarlas esenciales para la revisión de la decisión judicial objeto de esta actuación.

En tal virtud, mediante auto del veinte (20) de Septiembre comisionó al doctor LUIS HORACIO VELEZ GARCIA, Juez Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, quien actuara como ponente de la decisión de instancia que se revisa para que, bajo la gravedad de juramento, recibiera declaración a la accionante sobre su condiciones personales, familiares y económicas, de modo que suministrara a esta Sala de Selección toda la información sobre su mínimo vital de subsistencia, en particular, en relación con los siguientes aspectos:

a. Cómo y de qué fuentes provee a su sustento básico, en los siguientes rubros: alimentación; vivienda; servicios públicos; vestido; salud; medicinas y, cualquier otro concepto que, según sean los requerimientos de su hijo, fueren indispensables para su subsistencia en condiciones humanas y dignas.

a. Si devengan alguna suma de dinero proveniente de alguna otra fuente o de renta. En caso afirmativo, por qué valor; con qué periodicidad; de qué fuente y hasta cuándo.

a. Si tiene esposo o compañero permanente; en caso afirmativo si este trabaja, o tiene fuentes de ingreso y cumple con sus obligaciones alimentarias, a qué valor estas ascienden y de qué manera lo hace, esto es, cuáles son las condiciones de modo, tiempo y lugar en que suple sus necesidades de alimentación, vestuario, cuidado personal, atención médica, asistencia y seguridad social, así como las de su hijo.

d) Si devenga alguna suma proveniente de aportes o de cuotas alimentarias que le haga alguna otra persona. En caso afirmativo, por qué valor; con qué periodicidad; de qué fuente y hasta cuándo.

Mediante proveído del veinte (20) de Octubre fue necesario requerir, bajo los apremios

legales, al citado funcionario. En esta oportunidad, dió respuesta mediante Oficio 2170 de noviembre ocho (8), con el cual envió la declaración que recepcionó a la demandante, en la que, en lo pertinente, esta afirma:

“... En este momento estoy viviendo donde una tía de nombre OLGA CECILIA CARDONA, que no me está cobrando una cuota fija, sino que con lo que mi esposo me puede pasar cada vez que le pagan a él, que es cada quince días, con eso compro lo que me hace falta para la bebé y si me queda forma le colaboro a mi tía”.

“Cuál es el salario de su esposo. CONTESTO: El mínimo legal y le dan otra parte por la moto, él es mensajero en la Agencia de Viajes Giraterra”.

“....Nadie aparte de mi esposo me da dinero para el sostenimiento mío y el de mi hija.

....”

La Sala de Revisión también ordenó poner en conocimiento de la empresa AEROENVIOS LTDA., tanto la acción de tutela como la impugnación interpuesta por la E.P.S. SUSALUD, para que se pronunciara sobre los hechos que la originaron y sobre las pretensiones que la misma plantea.

En consideración a que la empresa no respondió el requerimiento judicial, la Sala dará aplicación al artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 y, en consecuencia, tendrá por ciertos los hechos de la demanda.

D. Decisión Judicial que se Revisa

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, denegó la tutela promovida por DIANA PATRICIA CARDONA contra la E.P.S. SUSALUD, por no existir, en su concepto, vulneración alguna de ningún derecho constitucional fundamental.

Para explicar las razones por las que SUSALUD E.P.S. no está obligada al pago de la licencia por maternidad, el a-quo cita el artículo 63 del Decreto No. 806 de abril 30 de 1998, conforme al cual “El derecho al reconocimiento de las prestaciones económicas por licencia de maternidad requerirá que la afiliada haya cotizado como mínimo por un período igual al período de gestación.”

El fallador de primera instancia considera que como la accionante cotizó por un período de siete meses y veintinueve días, que es inferior al que efectivamente llevó el de gestación, SUSALUD, no le ha vulnerado derecho alguno ya que dicha EPS está actuando tal y como se lo exige la ley.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA SALA DE REVISION

1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar las anteriores decisiones judiciales con base en lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991.

2. El deber del Juez de tutela de adoptar las medidas de protección de los derechos fundamentales que resultaren necesarias, aún respecto de personas no demandadas, cuando por error, el tutelante ha dirigido la acción a persona que no es la responsable de la acción u omisión que presuntamente lo vulnera. Reiteración de Jurisprudencia

En cuanto concierne a los deberes del juez de amparo, esta Sala de Revisión reitera la doctrina que se consignó en la Sentencia T-686 de 1999,¹ en la cual se dijo:

“... el que no pueda predicarse la vulneración de determinados derechos del exclusivo comportamiento de un ente oficial, no releva al juez de constitucionalidad de la obligación de ordenar lo que sea necesario para amparar los derechos fundamentales de la demandante, ni de prevenir a las autoridades que no están demandadas..., pero que son parte de la obligación compleja de atender la petición que dio origen al proceso...”

A. La acción de tutela como mecanismo transitorio, despido por causa de embarazo y contrato a término fijo. Reiteración de jurisprudencia.-

La Sala de Revisión reitera, entre otras, la Sentencia T-373 de 1998 (M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz) en la que, a propósito de un caso análogo al que en esta oportunidad se plantea, esbozó la tesis de la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro de la mujer que ha sido despedida en estado de embarazo, cuando la prueba de la violación de

las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente.

En efecto, en la ocasión que se cita, se expresó:

“... ”

La Corte se ha pronunciado reiteradamente sobre el plexo de derechos constitucionales que constituyen la especial protección de la mujer en embarazo y el derecho correspondiente a la estabilidad en el empleo. En este sentido, es relevante, pese a su extensión, transcribir un aparte de la sentencia C-470/97, en el cual la Sala Plena de la Corporación indicó:

“La protección constitucional a la maternidad y la estabilidad en el empleo.

5- La protección a la mujer embarazada y a la madre tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. Así, de un lado, se trata de lograr una igualdad efectiva entre los sexos, por lo cual, el artículo 43, que establece esa cláusula específica de igualdad, agrega que la mujer, “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.” Esto significa que el especial cuidado que la Carta ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres (CP arts 1º, 13 y 43), pues el hecho de la maternidad había sido en el pasado fuente de múltiples discriminaciones contra las mujeres, por lo cual la Carta de 1991 estableció, como la Corte ya tuvo la oportunidad de destacarlo, que esta condición natural y especial de las mujeres, “que por siglos la colocó en una situación de inferioridad, sirve ahora para enaltecerla³”. En efecto, sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral.

De otro lado, la Constitución protege a la mujer en estado de gravidez debido a la importancia que ocupa la vida en el ordenamiento constitucional (CP Preámbulo y arts 2º, 11 y 44), a tal punto que, como esta Corte ya lo ha destacado, el nasciturus recibe amparo jurídico en nuestro ordenamiento. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como “gestadora de la vida” que es⁴.

En tercer término, y como obvia consecuencia de las anteriores consideraciones, la Constitución no sólo tutela a la mujer embarazada sino a la madre (CP art. 43), no sólo como un instrumento para un mayor logro de la igualdad entre los sexos sino, además, como un mecanismo para proteger los derechos de los niños, los cuales, según expreso mandato constitucional, prevalecen sobre los derechos de los demás (CP art. 44). En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, con lo cual se “busca garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”⁵.

Finalmente, este especial cuidado a la mujer embarazada y a la madre es también expresión de la centralidad que ocupa la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad, por lo cual recibe una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42). En efecto, si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.

Estos múltiples fundamentos constitucionales muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades⁶, la mujer embarazada y su hijo gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.”⁷

6. La sentencia de segunda instancia que se revisa, advierte que los derechos constitucionales que protegen a la mujer embarazada no son de naturaleza fundamental. A este respecto, puede fácilmente advertirse que, en principio se trata de derechos programáticos que imponen al legislador el mandato de desarrollarlos y garantizarlos de manera plena y eficaz, pero dentro de los márgenes de discrecionalidad que el principio democrático le reconoce. Ciertamente, el legislador es el encargado de establecer, entre otras cosas, el tiempo del descanso remunerado después del parto y las prestaciones y derechos especiales que tiene la mujer trabajadora que queda en estado de embarazo.

No obstante, como lo ha señalado la Corte, algunos de los derechos constitucionales de la mujer embarazada son, adicionalmente, derechos fundamentales. Así por ejemplo, la jurisprudencia constitucional ha indicado que el derecho a recibir el pago oportuno de la

remuneración o del subsidio alimentario cuando ello tiende a la satisfacción del mínimo vital de la mujer embarazada - y, en consecuencia, a la protección integral de la familia y a la adecuada gestación del nasciturus - constituye un derecho constitucional fundamental⁸.

En las condiciones planteadas se pregunta la Corte si la mujer embarazada, tiene derecho constitucional fundamental a no ser desvinculada de su empleo por razón de su estado de gravidez.

7. La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada"⁹. Este derecho parte del reconocimiento de que la gestación de un hijo puede dar lugar a graves medidas de discriminación laboral en contra de la futura madre, por las complicaciones y costos que, en términos administrativos y financieros, ello puede generar. No obstante, a la luz de la Constitución, puede afirmarse que resulta equitativo que sea la sociedad - y no la futura madre - quien deba absorber las dificultades que implican la gestación y el parto y, en consecuencia, el Estado está en la obligación de fortalecer o reforzar los mecanismos que aseguran, entre otras cosas, la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada. En este sentido, la Corporación ha indicado, por ejemplo, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar¹⁰.

8. El derecho a no ser discriminada por razón del embarazo - del cual surge el derecho a una estabilidad laboral reforzada -, se encuentra consagrado, entre otros, en los artículos 43 y 53 de la Constitución. En este sentido se ha afirmado que el mismo no constituye un derecho constitucional fundamental, pues las mencionadas normas establecen derechos sociales o económicos de naturaleza programática. No obstante, tal afirmación ignora que el derecho a no ser discriminada a causa del embarazo se deriva del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política. Por consiguiente, debe sostenerse que la estabilidad reforzada a la que se ha hecho referencia no es sino una derivación del derecho fundamental a la igualdad de la mujer embarazada¹¹.

Ahora bien, es necesario advertir que la anterior no ha sido siempre la posición de la jurisprudencia constitucional. En efecto, en los inicios de la Corte, algunas decisiones de

tutela negaron el contenido iusfundamental del derecho a la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada¹². Sin embargo, en posteriores decisiones de tutela, pero especialmente a partir de la sentencia C-470/97 la Sala Plena unificó la jurisprudencia en el sentido de afirmar que dicho derecho se sustenta, entre otros fundamentos, en el derecho a la igualdad, lo que reitera su carácter de derecho fundamental. En efecto, en la citada decisión, la Corte indicó: “En cambio, la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44)”¹³.

En suma, una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el “fuero de maternidad”¹⁴. Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión.

9. En desarrollo de la especial protección a la mujer embarazada, del derecho a una estabilidad laboral reforzada y del llamado “fuero de maternidad”, el legislador ha establecido una presunción de discriminación, en todos aquellos casos en los cuales el despido se produce durante el embarazo o dentro de los tres (3) meses después del parto y sin los requisitos legales o reglamentarios pertinentes. Según lo dispuesto en los artículos 239 y subsiguientes del C.S.T., 2 de la Ley 197 de 1938, 26 del Decreto 2400 de 1968, 21 del Decreto 3135 de 1968, la regla mencionada se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En virtud de las disposiciones precitadas, se presume que la desvinculación de la trabajadora

o empleada, se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia, si se produce sin justificación suficiente y razonable en los términos de la ley y, dentro del embarazo o de los tres meses posteriores al parto. Si, en los eventos mencionados, el empleador o nominador no puede justificar adecuadamente su decisión, quedará obligado a reintegrar a la mujer a su puesto de trabajo y a pagarle los emolumentos e indemnizaciones a que haya lugar.

...”

Es, asimismo, pertinente reiterar la Sentencia T-736/99 (M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa) que, acerca de un caso similar, expresó:

En oportunidades anteriores, la Corte Constitucional se ha pronunciado en torno de los derechos al trabajo, a la maternidad y a la igualdad de mujeres embarazadas. Al respecto ha sentado con claridad una posición según la cual dichas mujeres gozan de una estabilidad laboral reforzada. En este sentido, en la Sentencia C-470 de 199715 afirmó:

“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”

Sobre el mismo tema, la jurisprudencia ha definido los siguientes puntos:

a. Que la protección al trabajo de la mujer embarazada origina un derecho de rango constitucional fundamental, defendible, en ciertas circunstancias, mediante la acción de tutela.

a. Que para la procedencia de la acción de tutela motivada por el despido de una mujer embarazada, deben darse ciertas circunstancias, adicionales al compromiso del mínimo vital.

b. Que, en términos generales, y también en el caso de las mujeres en período de gestación, el vencimiento del plazo del contrato a término fijo no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral.

- En cuanto a lo primero, en reiterados pronunciamientos la Corte ha sostenido que la protección laboral especial a la mujer embarazada, es un derecho de rango constitucional fundamental. Así, en la citada Sentencia C-470 de 1997, consideró que la protección a la mujer que se encontraba en la referida situación tenía un claro fundamento constitucional, “a saber, la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts. 5º, 13, 42, 43 y 44)”. De igual manera, en pronunciamiento contenido en la Sentencia T-373 de 199816, indicó que “la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo”. En el mismo sentido, la Sentencia T-426 de 199817, afirmó, en relación con el despido de la mujer encinta, que se presentaba “una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales.”

- En cuanto a lo segundo, la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, en los casos referidos, requiere, ha dicho también la Corporación, la evaluación por parte del juez de la presencia de todas las siguientes circunstancias adicionales y concomitantes:

“Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, 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 nacer¹⁹”

- En cuanto a lo tercero, es decir a terminación del contrato a término fijo con fundamento en la expiración del plazo convenido, la Corte Constitucional ha precisado que de manera general, es decir sin referencia expresa al caso de las mujeres embarazadas, la terminación por esta razón no siempre puede considerarse justa causa de finalización de la relación laboral. Así, al conocer de una demanda de inconstitucionalidad formulada en contra de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corporación 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.”²⁰

La anterior jurisprudencia fue reiterada en la Sentencia T- 426 de 1998 varias veces citada, en donde haciendo referencia expresa al caso de las mujeres embarazadas vinculadas laboralmente mediante contrato a termino fijo, se afirmó lo siguiente:

“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”²¹. 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.”

...”

3. El caso concreto

De acuerdo al acervo probatorio obrante en el expediente, en el presente caso concurren todos los supuestos que, de acuerdo a la jurisprudencia constitucional, hacen procedente el amparo del derecho a la maternidad, como mecanismo transitorio, pues, consta en las presentes diligencias que el despido se produjo durante el embarazo y, lo que es aún más grave, a escasas dos semanas del parto, circunstancia por la que el estado de gravidez de la actora era a esa altura, evidente, comoquiera que el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora había determinado las sucesivas prórrogas del contrato.

Ahora bien, la circunstancia de que el despido se haya producido la víspera del alumbramiento, desde luego, produjo un mayor compromiso del mínimo vital de la madre y el de su hija pues, en esa coyuntura, no sólo dejó de percibir el salario sino que tampoco percibió la prestación económica ya que ni la EPS SUSALUD ni la firma AEROENVIOS LTDA cancelaron a la tutelante la licencia de maternidad, por lo que los ingresos familiares sufrieron tal mengua que, como ella misma lo relata, tuvieron que reubicarse en casa de una tía.

De otra parte, como ya quedó dicho, el despido ocurrió la víspera del parto por lo que es indudable que el empleador conocía ese estado. En esas condiciones, esta Sala de Revisión considera que la empresa AEROENVIOS LTDA desconoció palmariamente la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, por lo que, concederá la protección a su mínimo vital y al de su hija, ordenando el pago de la licencia de maternidad, al igual que su reintegro, como mecanismo transitorio.

Así se dispondrá en la parte resolutive de esta Sentencia.

III. DECISION

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

R E S U E L V E:

Primero.- REVOCAR la Sentencia del diez (10) de mayo del 2000 proferida por el Juzgado

Séptimo Laboral del Circuito de Medellín y, en su lugar CONCEDER la tutela de los derechos de la actora al trabajo y a la protección laboral reforzada de la mujer embarazada, así como al mínimo vital del recién nacido.

Segundo.- ORDENASE a la empresa AEROENVIOS LTDA, pagar a la actora, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, lo que le adeuda por concepto de licencia de maternidad (i); así como reintegrarla a su puesto de trabajo (ii), como mecanismo transitorio, mientras se ventila ante la justicia laboral lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo por expiración del término fijo.

Tercero.- PREVENIR a la empresa AEROENVIOS LTDA, para que en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en las conductas que produjeron la violación de los derechos al trabajo y a la protección laboral reforzada de la mujer embarazada, así como al mínimo vital del recién nacido, y que originaron la proposición de la presente acción.

Cuarto.- Librar, por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2592 de 1991, para los efectos allí contemplados.

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada (E)

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

IVAN ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General (E)

2 Cfr., entre otras, las sentencias T-710/96 (M.P. Jorge Arango Mejia); ST-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); ST-694-96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); SC-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

3 Sentencia T-179 de 1993. M. P. Alejandro Martínez Caballero.

4 Ver, entre otras, las sentencia T-179/93 y T-694 de 1996 .

5 Sentencia T-568 de 1996. MP Eduardo Cifuentes Muñoz. Fundamento Jurídico No 5.

6Ver, entre muchas otras, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996. M.P. T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996 y T-270 de 1997.

7 Sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). En este mismo sentido Cfr. T-606/95 (M.P: Fabio Morón Díaz); T 106/96 (M.P: José Gregorio Hernández Galindo; T-568/96 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); C-694/96 (M.P: Alejandro Martínez Caballero).

8 Cfr. en este sentido las sentencias T-694/96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); ST-606/95 (M.P. Fabio Morón Díaz).

10 Sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

11 En este sentido, ver, especialmente, la sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

12 Sentencia T- 527/92 (M.P. Fabio Morón Díaz).

13 Sentencia T- 470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

14 Sentencia T-568/96 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

15 M.P. dr. Alejandro Martínez Caballero

16 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz

17 M.P. dr. Alejandro Martínez Caballero

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

19 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.

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

21 *Ibíd.*