

Sentencia T-169/08

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Estado de indefensión de mujer embarazada

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Casos en que procede protección

MUJER EMBARAZADA DOCENTE EN CONTRATO QUE SE HABIA VENIDO RENOVANDO DURANTE VARIOS AÑOS-Caso en que no se desvirtuó la presunción de discriminación por el embarazo

No aparece desvirtuada en este caso la presunción de discriminación por el embarazo para no efectuar “la recontractación” de la señora Wilches Toro, toda vez que entre la Corporación Dios es Amor y ella se había venido renovando el contrato laboral desde enero 21 de 2002, según se aprecia en los documentos obrantes en el expediente, situación que evidencia que entre las partes ha persistido una relación contractual que implica el habitual empleo de la trabajadora, en lapsos como los acostumbrados en el sector estudiantil para excluir las vacaciones escolares de fin de año, sin que la entidad demandada hubiese demostrado, ni siquiera esbozado, razón alguna diferente, como sería que a partir de la fecha de la no “recontractación”, dejare de requerirse la labor que a ella usualmente se le venía encomendando. Se mantiene de tal manera incólume la presunción de discriminación con ocasión del embarazo de la actora, como quiera que la Corporación Dios es Amor, CDA, debió demostrar y no lo hizo, que no subsisten las causas que durante varios años dieron origen al contrato, o cual justo motivo habría mediado para terminar la consuetudinaria “recontractación” laboral. Según se recordó en precedencia, en el caso de una mujer embarazada que ha sido despedida, o no se ha renovado su relación de trabajo como usualmente se efectuaba y se observa un nexo causal de tal situación con la gravidez, si resulta afectado su mínimo vital es procedente restablecer todos sus derechos laborales por vía de tutela, incluyendo el cubrimiento de la licencia de maternidad, como medio de satisfacer las necesidades básicas, en aquellos eventos en los cuales la madre gestante o lactante y su hijo recién nacido no tienen otra alternativa de subsistencia. Para la Sala de Revisión resulta evidente que la señora, al no permitírsele asumir las labores que año tras año venía desempeñando, sufrió un detrimento en su mínimo vital, pues seis meses después continuaba desempleada y el ingreso de su esposo sólo asciende a “\$550.000 aprox.”. La

actividad en CDA le deparaba un salario mínimo legal mensual, que se le pagaba oportunamente y tenía los cubrimientos de seguridad social.

REINTEGRO AL CARGO DE MUJER EMBARAZADA-Protección por afectación del mínimo vital

Referencia: expediente T-1729104.

Acción de tutela instaurada por Lady Dayan Wilches Toro, contra la Corporación Dios es Amor, CDA.

Procedencia: Juzgado 49 Penal del Circuito de Bogotá.

Magistrado Ponente:

Dr. NILSON PINILLA PINILLA

Bogotá, D. C., veintiuno (21) de febrero de dos mil ocho (2008).

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Clara Inés Vargas, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en la revisión del fallo adoptado en segunda instancia por el Juzgado 49 Penal del Circuito de Bogotá, dentro de la acción de tutela promovida por Lady Dayan Wilches Toro, contra la Corporación Dios es Amor, CDA.

El expediente llegó a la Corte Constitucional por remisión del mencionado despacho, en virtud de lo ordenado por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección N° 10 de la Corte, el 11 de octubre de 2007 eligió, para efectos de su revisión, el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

A. Hechos y relato contenido en la demanda.

1. Lady Dayan Wilches Toro asevera haber sido contratada por la Corporación Dios es Amor,

CDA, para desempeñarse como docente mediante “contratos escritos a término fijo”, desde el 20 de enero de 2002, siendo renovado continuamente hasta el 15 de diciembre de 2006. Afirmó que el 12 de diciembre, estando aún vigente su contrato, le informaron “que el mismo fue prolongado para el periodo del 2007”, advirtiéndole que “debía presentarme el 9 de enero de 2007, en la sede administrativa en horario de 2 a 5 de la tarde a trabajar”.

2. El 12 de diciembre de 2006 se practicó un examen de embarazo, con resultado positivo, lo cual asevera haber informado verbalmente el siguiente día, 13 de diciembre, al Director del Colegio Jaime Prieto y a la Coordinadora Académica Gloria Lezama.

3. Agrega que el esposo Edward Hernando Tinjacá, por medio de correo electrónico le comunicó a la representante legal de la Corporación, Maria Luisa Pérez de Patiño, el estado de gravidez de su esposa.

4. Señala que en diciembre 15 de 2006 le entregaron la liquidación del año laborado y le dijeron que “posiblemente no me iban a renovar mi contrato de trabajo”.

5. Añade que se presentó a trabajar el 9 de enero de 2007, con la documentación requerida por la corporación, tal como se lo ordenaron en el escrito de renovación del contrato, pero la Gerente de Talento Humano María Mercedes Castillo le informó que no la habían contratado nuevamente y me remitió donde Consuelo Sánchez, “quien me confirmó tal decisión, sin dejarme entrar a laborar” (f. 1 cd. inicial).

6. En enero 31 de 2007 acudió al Ministerio de la Protección Social con el fin de solicitar conciliación con los directivos de Dios es Amor, para lo cual se celebró audiencia el día 16 de mayo siguiente, sin lograr acuerdo al afirmar el abogado de CDA que “mi contrato se terminó el 23 de octubre de 2006 y que para esa oportunidad no estaba embarazada”.

7. Por lo expuesto, la actora solicita la protección de sus derechos a la vida digna, el trabajo, la seguridad social y el mínimo vital, al igual que los del niño, que prevalecen, los cuales considera vulnerado por la Corporación Dios es Amor, CDA, que no le renovó su contrato de trabajo como docente, después de haber informado su estado de embarazo.

C. Documentación relevante cuya copia obra dentro del expediente.

1. Copia del Programa de Salud Materna Perinatal, en Colmédica, correspondiente a Lady

Dayan Wilches Toro (f. 26 ib.).

2. Carta de octubre 23 de 2006, dirigida por la Gerente Administrativa y Financiera de la entidad accionada a Lady Dayan Wilches Toro, comunicándole que el “contrato laboral que CDA firmó con usted vence el próximo 30 de noviembre de 2006” (f. 27 ib.).

3. Carta de diciembre 12 de 2006, enviada por la Coordinadora de Talento Humano de la entidad accionada a Lady Dayan Wilches Toro, informándole que esa corporación “ha decidido renovar el contrato laboral para el año 2007, la fecha para iniciar la recontratación es el día 9 de enero de 2007 en la Sede Administrativa en horario de 2:00 PM a 5:00 PM... Contar con esta aprobación nos permite incluirle dentro de la planta de personal, por lo tanto agradecemos informar con anticipación si cambia de decisión”, recordando que faltan unos documentos en su hoja de vida (f. 28 ib.).

4. Liquidación del contrato de trabajo de Lady Dayan Wilches como “auxiliar docente” de la CDA, con motivo de retiro “terminación contrato”, de fecha diciembre 15 de 2006 (f. 30 ib.).

5. Citación del Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Cundinamarca para el “13 de abril de 2007 a las 9:40 horas INSPECCION CATORCE..., con el fin de realizar diligencia administrativa laboral con el representante legal” de CDA, por la reclamación efectuada por Lady D. Wilches T., para protección a la maternidad e indemnización por despido injusto (f. 31 ib.). La misma dependencia emitió una nueva citación, teniendo en cuenta querrela administrativa laboral N° 52387, para el 16 de mayo de 2007, a las 11:40 (f. 33 ib.).

6. “Acta no conciliada N° 37”, firmada en Bogotá el 16 días de mayo de 2007, comparecientes Lady Dayan Wilches Toro como reclamante y el apoderado de CDA, quien manifestó que no existe ánimo conciliatorio, por lo cual queda en libertad “la reclamante para que si lo considera acuda ante la justicia laboral ordinaria” (f. 34 ib.).

7. Contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrados entre Lady Dayan Wilches Toro y CDA, por periodos de enero 21 a diciembre 5 de 2002; enero 20 de 2003, durante diez meses quince días; enero 21 de 2004, por el mismo lapso; enero 18 de 2005 a noviembre 30 de 2005 y enero 16 de 2006 a 30 de noviembre de 2006 (fs. 46, 50, 52, 55 y 59 ib.).

8. Cartas dirigidas de CDA a Lady Dayan Wilches Toro, notificándole que “la Corporación Dios es Amor-CDA. ha decidido no renovar el contrato laboral celebrado con usted”, que se encuentran después de cada contrato, junto con la liquidación anual correspondiente al año laborado (fs. 47,51,53,56 y 60 ib).

D. Respuesta del apoderado de la Corporación Dios es Amor, CDA.

En respuesta dada en junio 7 de 2007, le indicó al Juzgado del conocimiento que la sociedad que representa “suscribió con la accionante contratos de trabajo a término fijo inferior a un año” y que “cada uno de esos años fueron liquidados en debida forma sus prestaciones sociales y salarios por el vencimiento del plazo fijo pactado y por ello no debe considerarse como una sola relación de trabajo”, como al parecer se presenta.

Afirmó que “el día 30 de noviembre de 2006 las partes acordaron prorrogar el contrato hasta el 15 de diciembre de 2006 y nuevamente reiteraron que a partir de esa fecha no se prorrogaría”, razón por la que sorprende la actitud de la actora al afirmar que “el contrato se renovaría” (f. 40 ib.).

Es cierto que la demandante laboró hasta el día 15 de diciembre de 2006 y la comunicación a la que se refiere “resulta ser la consecuencia de lo expresado en comunicación escrita del 23 de octubre de 2006, sin embargo por error se consignó una situación totalmente diferente” (sin negrilla en el texto original, f. 41 ib). Concluye que la actora en ningún momento había comunicado su estado de embarazo y por ello mal hace al pretender el amparo “después de 5 meses”.

E. Sentencia de primera instancia.

El Juzgado 7° Penal Municipal de Bogotá tuteló el derecho solicitado, mediante fallo de junio 15 de 2007, luego de considerar que aunque no obra prueba escrita de que hubiera comunicado el estado de gravidez, pues lo hizo verbalmente el 13 de diciembre al Rector y a la Coordinadora Académica, señores Jaime Prieto y Gloria Lezama, respectivamente, como lo indicó en su declaración juramentada (f. 64 ib.), “la comunicación suscrita por la señora María Mercedes Castillo Reyes, coordinadora de talento humano de la accionada, fechada el 12 de diciembre y dirigida a la petente, informándole la renovación del contrato laboral para el año 2007 debiendo presentarse el 9 de enero de esa anualidad con los documentos

pertinentes" (f. 76 ib.), permite concluir "sin dubitación alguna que se ha configurado la presunción del despido en razón del embarazo".

Refirió jurisprudencia de la Corte Constitucional y concluyó que "en tal orden de cosas, resulta procedente la tutela", por lo cual ordenó a la Corporación Dios es Amor, CDA, que "en el término improrrogable de las cuarenta y ocho horas (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, reintegre a la señora Lady Dayan Wilches Toro al cargo que venía desempeñando al momento de su despido y se le garantice su derecho a gozar de la licencia de maternidad y al pago de la misma cuando nazca su hijo". Aclaró que la entidad también debe hacerse cargo de la remuneración de la accionante (incluida la dejada de percibir desde el instante de la desvinculación) y del pago de sus cotizaciones a seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), una vez sea revinculada en sus labores (f. 76 ib.).

#### F. Impugnación.

El apoderado de la entidad demandada impugnó esa decisión, al considerar que el Juzgado no observó que "el día 30 de noviembre de 2006 las partes acordaron prorrogar el contrato hasta el día 15 de diciembre de 2006 y nuevamente reiteraron que a partir de esa fecha no se prorrogaría" (f. 79 ib.).

Adujo que "el hecho de haber indicado a la demandante que se presentara el día 9 de enero para la renovación del contrato, no permite llegar a la conclusión que no se suscribió contrato por el estado de embarazo, pues como se reitera, ni siquiera en esa fecha la demandante lo informó" y que la corporación empleadora no dio por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral, sino por el vencimiento del plazo fijo pactado, previo aviso escrito con no menos de 30 días de antelación a la fecha de vencimiento del contrato, lo cual indica que no hubo despido.

Concluyó que lo expuesto se opone a la prosperidad de la acción, "por ausencia de fundamento que demuestre la violación de algún derecho fundamental y por no ser procedente el trámite sumario", por tener otro medio de defensa judicial en un procedimiento ordinario ante la jurisdicción laboral.

#### G. Sentencia de segunda instancia.

El 13 de agosto de 2007 el Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá revocó el fallo impugnado y, en su lugar, declaró improcedente la tutela, al estimar que no se cuenta con elementos probatorios para inferir que la accionante, “durante esos días previos a la culminación del contrato laboral, hubiese sido incapacitada o tuviera visitas médicas con ocasión de su estado de gravidez, como para suponerlo con base en esas circunstancias, de todo lo cual se concluye la ausencia de material probatorio que permita visualizar que la Corporación Dios es Amor, para el momento de cumplirse el contrato laboral (15 de diciembre de 2006), era conocedora de que la señora LADY DAYAN WILCHES TORO estaba embarazada.”

Concluyó que al no cumplirse uno de los requisitos establecidos por la jurisprudencia de esta Corte Constitucional “para la procedencia de la acción de tutela en casos como el presente, no había lugar a su concesión de la forma en que se hizo por parte del fallador de instancia”.

## II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

### Primera. Competencia.

Esta Corte es competente para decidir, en Sala de Revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

### Segunda. El asunto objeto de estudio.

La petición de la actora se encamina a obtener el reintegro al cargo de docente en la empresa demandada, que desempeñaba al momento de no ser renovado su contrato de trabajo, al igual que obtener el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Corresponde entonces a esta Sala de Revisión, determinar si ello procede mediante el ejercicio de la acción de tutela, cuando no se restableció su relación laboral al parecer a causa de su estado de embarazo.

Tercera. Procedencia de la acción de tutela contra particular y para la protección reforzada de los derechos laborales de la mujer embarazada. Reiteración de jurisprudencia.

Es claro que el amparo constitucional impetrado procede en este caso, aunque el accionado sea una corporación particular, en la medida que el debate gira en torno a una relación contractual laboral, uno de cuyos elementos es la continuada dependencia o subordinación del trabajador ante el empleador, que por ello resulta pasible de la acción de tutela (inciso final art. 86 Const. y art. 42.9 D. 2591 de 1991).

De otra parte, es en la jurisdicción ordinaria laboral donde se encuentra el mecanismo judicial regular para el restablecimiento en un empleo del sector privado, cuando se ha presentado un despido injusto o no es reiniciada una relación que normalmente ha debido reanudarse; sin embargo, es procedente excepcionalmente el amparo constitucional, en eventos como el de la desvinculación o no reanudación de una empleada en estado de embarazo, por razón de éste, siempre que se trate de proteger el mínimo vital de la futura madre, o de ésta y del recién nacido, a pesar de existir ese otro mecanismo ordinario de defensa de carácter judicial.

Al respecto, la corporación en la sentencia T-100 de marzo 9 de 1994, M. P. Carlos Gaviria Díaz, sobre la “procedencia preferente de la acción de tutela, aún existiendo otro mecanismo de defensa judicial”, señaló:

“La Corte, empero, encuentra necesario hacer la siguiente precisión: cuando el juez de tutela halle que existe otro mecanismo de defensa judicial aplicable al caso, debe evaluar si, conocidos los hechos en los que se basa la demanda y el alcance del derecho fundamental violado o amenazado, resultan debidamente incluidos TODOS los aspectos relevantes para la protección inmediata, eficaz y COMPLETA del derecho fundamental vulnerado, en el aspecto probatorio y en el de decisión del mecanismo alterno de defensa. Si no es así, si cualquier aspecto del derecho constitucional del actor, no puede ser examinado por el juez ordinario a través de los procedimientos previstos para la protección de los derechos de rango meramente legal, entonces, no sólo procede la acción de tutela, sino que ha de tramitarse como la vía procesal prevalente...”

Tratándose de derechos de la mujer, el artículo 43 de la Constitución refiere que, además de su equiparación en derechos y oportunidades al hombre, durante el embarazo y después del

parto gozará de la especial asistencia y protección del Estado, norma constitucional tiene su génesis en la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>1</sup>, según la cual tanto la maternidad como la infancia “tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (art. 25 num. 2º); fue mayormente desarrollado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>2</sup> (art. 10 num. 2º), reconociendo los Estados Partes el deber de “conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

Igualmente, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer<sup>3</sup>, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con “sueldo pagado o prestaciones sociales similares”, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2º, literales a y b).

De la aplicación de los referentes internacionales y de la protección de la mujer consagrada constitucionalmente en el artículo 43, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva “la prohibición de ser despedida por razón del mismo”<sup>4</sup>, por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer<sup>5</sup>.

Cuarta. Límites constitucionales a la facultad legal con que cuenta el empleador para no prorrogar contratos laborales a término fijo de trabajadoras en estado de gravidez. Reiteración de jurisprudencia.

El ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con las y los trabajadores, facultad que, sin embargo, no es ilimitada ni puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre trabajadores y empleadores. Entonces, en aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, la libertad contractual debe ceder<sup>6</sup>.

La Corte Constitucional ha indicado que la protección de la estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, se extiende también a las vinculadas por contratos a término fijo, donde ha reiterado la jurisprudencia<sup>7</sup> que el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato, por lo que el vencimiento del plazo pactado “no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación”<sup>8</sup>. En el evento descrito, ha de acudir al artículo 53 de la Constitución, en aplicación de los principios de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas, así como la protección de la mujer y de la maternidad.

Se recordó en dicha providencia que para dar por terminado o para no prorrogar el contrato a término fijo de una mujer que se halla embarazada, “se debe contar con una justa causa y con la autorización de la autoridad administrativa competente” (no está en negrilla en el texto original), enfatizando que de no procederse del modo descrito, la terminación del contrato o su no prórroga resulta ineficaz y habría lugar al reintegro. Mencionó, del mismo modo, que los conflictos suscitados por el desconocimiento de este régimen debían ser discutidos, en principio, ante la justicia laboral o contencioso administrativa, pero recalcó que si con las actuaciones realizadas se afectaba el mínimo vital de la mujer o se incurría en abierta infracción de normas superiores, la controversia podía plantearse directamente ante el juez constitucional, para la cabal y oportuna protección de los derechos fundamentales que pudieren estar afectados.

En este mismo sentido ya se había pronunciado la Corte en sentencia T-1084 de diciembre 5 de 2002, M. P. Eduardo Montealegre Lynett, cuando al respecto manifestó (sin negrilla en el texto original):

“... el solo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera una estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas.”

Posteriormente señaló esta Corte, en sentencia SU-901 de septiembre 1° de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño<sup>9</sup>:

“[c]on base en este criterio de interpretación, la Corporación ha venido sosteniendo que hay lugar a ordenar el amparo constitucional del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, cuando se establezca que la no renovación del contrato es consecuencia directa del estado de gravidez y que no obedece a una causal objetiva y relevante que lo justifique; circunstancia ésta que se determina cuando a pesar de la expiración del plazo subsisten las causas que le dieron origen al contrato. En el caso contrario, es decir, cuando se logra establecer que la causa de la desvinculación no es el embarazo de la actora sino un motivo de fuerza mayor o plenamente justificado, no hay lugar a conceder la protección solicitada en sede de tutela, debiendo recurrir la actora a las vías ordinarias de defensa. (...) 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.” (No está en negrilla en el texto original.)

De la misma manera, expresó la Corte Constitucional en sentencia T-631 de agosto 3 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra:

“[l]a determinación de un límite temporal contractual en una relación laboral en la que sea parte una mujer en estado de embarazo o período de lactancia no significa que al concluir ese límite se configure una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. En estos casos, las mujeres tienen la garantía constitucional de una protección reforzada que pretende su bienestar, el del que está por nacer o el del recién nacido. Los empleadores, por su parte, pueden eximirse de dicha responsabilidad si demuestran que la labor que venía desempeñando la trabajadora terminó y que ésta no continua ni continuará en cabeza de una persona distinta a su empleada ...cuando a la mujer embarazada se le da por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin argumentos distintos al del vencimiento del término, se presume que hay despido discriminatorio en razón del embarazo, y por tanto, deben preservársele las garantías constitucionales especialmente instituidas para proteger el estado de gravidez y de lactancia, ya que el empleador que obra en ese sentido, vulnera

derechos fundamentales a la madre y al menor.” (Sin negrilla en el texto original.)

Es necesario recordar la diferencia que existe en el despido y el vencimiento del plazo de vigencia del contrato acordado con antelación por las partes. El primero es la terminación unilateral del contrato de trabajo, con o sin justa causa, que es uno de los modos de terminar el vínculo laboral, evento donde es la sola voluntad del empleador la que hace cesar el contrato. Se exige, desde luego, que los motivos que indujeron al empleador a proceder al despido se ajusten a las causales establecidas por la ley pues, pues de lo contrario se estaría frente a un despido injusto y ello daría lugar a que el trabajador sea indemnizado o reintegrado, según el caso.

En los contratos a término fijo, entretanto, el motivo de terminación está establecido de antemano por las partes y se da cuando se cumple el plazo para el cual fue pactado. Las partes pueden decidir si lo prorrogan o no; por lo general, cuando nada se estipula en el contrato y no se manifiesta lo contrario antes del vencimiento del mismo, opera la prórroga automática, de manera que en esta suerte de contratos existe siempre una expectativa legítima de que el contrato se extienda y, como antes se mencionó, la libertad de prorrogarlo o no, no es ilimitada, restringiéndose por los efectos negativos que el ejercicio de tal libertad proyecte sobre el amparo de valores, principios y derechos constitucionales fundamentales.

En la precitada sentencia T-639 de junio 16 de 2005, esta Corte expuso:

“... la razón de terminación del contrato es el cumplimiento del término. Dado que no se trata de un despido, en principio no se requeriría que el empleador solicitara autorización para dar por terminado el contrato. No obstante lo anterior, cuando puede verificarse que la mujer trabajadora vinculada por medio de un contrato a término fijo se encuentra en estado de gravidez y que las condiciones en las que y por las que ella fue contratada subsisten entonces se genera - como lo ha sostenido la Corte Constitucional - una ‘expectativa cierta fundada [de la mujer trabajadora] a mantener su empleo’ ... De esta suerte, si la trabajadora ha comunicado su estado de gravidez al empleador antes del vencimiento del plazo pactado, no puede este último dejar de prorrogar el contrato y está obligado a conferir la protección que se desprende del fuero de maternidad. La jurisprudencia constitucional ha subrayado que esta situación se presume cuando ‘a pesar de la expiración del plazo subsisten las

causas que le dieron origen al contrato’.”

Entonces, el principio de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas se mantiene, independientemente que su vinculación sea de carácter privado o público, o de la modalidad del contrato; así, las trabajadoras vinculadas a una empresa, que se encuentren en estado de gravidez, gozan de esa garantía de estabilidad por lo que el despido durante el embarazo se presume como una forma de discriminación en su contra, salvo que el empleador desvirtúe tal presunción explicando “suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo”<sup>10</sup>; de lo contrario, “tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro”<sup>11</sup>.

Quinta. Análisis del caso concreto.

La señora Lady Dayan Wilches Toro, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales y la protección al hijo en gestación, demandó a la Corporación Dios es Amor, CDA, con la cual venía suscribiendo sucesivos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año para laborar como docente, que fueron liquidados al vencimiento del plazo fijo pactado.

Frente a la acción incoada, la corporación expone como causal de terminación del contrato el “vencimiento del plazo fijo pactado” y no una terminación unilateral por parte del empleador, menos que la desvinculación se hubiere producido por discriminación con ocasión del estado de embarazo, que se desconocía.

Según afirma la accionante, al momento de terminar el contrato de trabajo, en diciembre 15 de 2006 (f. 61 cd. inicial), ella se encontraba embarazada, situación conocida por el Director del Colegio, Jaime Prieto y la Coordinadora Académica, Gloria Lezama, a quienes dice la actora que les informó verbalmente el 13 del mismo mes, lo que también asevera le comunicó su esposo Edward Hernando Tinjaca a la representante legal de la Corporación, María Luisa Pérez de Patiño, por medio de correo electrónico, sin indicar la fecha de tal información.

Lo que si obra en el expediente (f. 28 cd. inicial) es la carta que la Coordinadora de Talento Humano de CDA, María Mercedes Castillo Reyes, le envió a Lady Dayan Wilches Toro, con fecha 12 de diciembre de 2006, indicándole que “la corporación ha decidido renovar el

contrato laboral para el año 2007, la fecha para iniciar la recontractación es el día 9 de enero de 2007 en la Sede Administrativa en horario de 2:00 P.M a 5:00 PM”, día que en efecto se presentó a trabajar, “a las 2 de la tarde, con la documentación requerida por la Corporación, tal como me lo ordenaron en mi escrito de renovación del contrato”, pero la mencionada señora María Mercedes Castillo le dijo que no la habían contratado nuevamente, lo cual le confirmó Consuelo Sánchez (f. 1 ib.), cambio de situación para el cual no se adujo razón alguna.

Así, no aparece desvirtuada en este caso la presunción de discriminación por el embarazo para no efectuar “la recontractación” de la señora Wilches Toro, toda vez que entre la Corporación Dios es Amor y ella se había venido renovando el contrato laboral desde enero 21 de 2002, según se aprecia en los documentos obrantes en el expediente, situación que evidencia que entre las partes ha persistido una relación contractual que implica el habitual empleo de la trabajadora, en lapsos como los acostumbrados en el sector estudiantil para excluir las vacaciones escolares de fin de año, sin que la entidad demandada hubiese demostrado, ni siquiera esbozado, razón alguna diferente, como sería que a partir de la fecha de la no “recontractación”, dejare de requerirse la labor que a ella usualmente se le venía encomendando.

Se mantiene de tal manera incólume la presunción de discriminación con ocasión del embarazo de la actora, como quiera que la Corporación Dios es Amor, CDA, debió demostrar y no lo hizo, que no subsisten las causas que durante varios años dieron origen al contrato, o cual justo motivo habría mediado para terminar la consuetudinaria “recontractación” laboral.

Según se recordó en precedencia, en el caso de una mujer embarazada que ha sido despedida, o no se ha renovado su relación de trabajo como usualmente se efectuaba y se observa un nexo causal de tal situación con la gravidez, si resulta afectado su mínimo vital es procedente restablecer todos sus derechos laborales por vía de tutela, incluyendo el cubrimiento de la licencia de maternidad, como medio de satisfacer las necesidades básicas, en aquellos eventos en los cuales la madre gestante o lactante y su hijo recién nacido no tienen otra alternativa de subsistencia.

Para la Sala de Revisión resulta evidente que la señora Lady Dayan Wilches Toro, al no permitírsele asumir las labores que año tras año venía desempeñando, sufrió un detrimento en su mínimo vital, pues seis meses después continuaba desempleada y el ingreso de su esposo sólo asciende a “\$550.000 aprox.” (f. 64 cd. inicial). La actividad en CDA le deparaba un salario mínimo legal mensual (f. 59 ib.), que se le pagaba oportunamente y tenía los cubrimientos de seguridad social (f. 64 ib.).

De otra parte, como ha reiterado esta corporación<sup>12</sup>, cuando la desvinculación laboral ha llevado a una situación de penuria a la demandante y a su hijo, que para esta fecha ya debió nacer, prescindiendo hasta del ingreso que aparejaba el salario mínimo legal mensual vigente, establecer el amparo sólo como mecanismo transitorio conllevaría que a los cuatro meses esté afrontando otra difícil contingencia para incoar una acción laboral, frente a un apremio vital.

Por todo lo anterior, se revocará el fallo proferido en agosto 13 de 2007 por el Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá, que revocó el que en junio 15 del mismo año había dictado el Séptimo Penal Municipal de la misma ciudad, y esta Sala de Revisión concederá la tutela solicitada, como mecanismo definitivo, para el restablecimiento del derecho de la actora al trabajo, con estabilidad laboral reforzada, y de ella y de su hijo recién nacido a la vida digna, el mínimo vital y la seguridad social.

En consecuencia, se ordenará a la Corporación Dios es Amor, CDA, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, si no lo ha efectuado, contrate nuevamente a la señora Lady Dayan Wilches Toro para una labor igual a la que antes desempeñaba, reanudando el pago equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, o superior si a ello hubiere lugar según la calidad y cantidad de la labor a cumplir, que así mismo cubrirá por el lapso de 10 meses y quince días (f. 59 ib.) correspondientes a 2007 y desde enero 21 de 2008 (véase en la página 3 de esta sentencia, el punto 7 de la “documentación relevante cuya copia obra dentro del expediente”), junto con todo lo correspondiente a prestaciones y seguridad social.

Una vez se acredite el nacimiento del bebé que gestaba la señora Lady Dayan Wilches Toro, también le será cubierto lo atinente al auxilio de maternidad, si éste no hubiere sido

sufragado por esa u otra empresa.

### III.- DECISIÓN.

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,

#### RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo de agosto 13 de 2007, proferido por el Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá, que revocó el dictado por el Juzgado Séptimo Penal Municipal de la misma ciudad. En su lugar, se dispone TUTELAR en forma definitiva los derechos de Lady Dayan Wilches Torres al trabajo, con estabilidad laboral reforzada, y de ella y de su hijo recién nacido a la vida digna, el mínimo vital y la seguridad social.

Segundo.- ORDENAR, en consecuencia, a la Corporación Dios es Amor, CDA, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, si no lo ha efectuado, contrate nuevamente a la señora Lady Dayan Wilches Toro para una labor igual a la que antes desempeñaba, reanudando el pago equivalente al salario mínimo legal mensual actualmente vigente, o superior si a ello hubiere lugar según la calidad y cantidad de la labor a cumplir, que así mismo pagará por el lapso de 10 meses y quince días correspondientes a 2007 y desde enero 21 de 2008, junto con todo lo correspondiente a prestaciones y seguridad social.

Tercero.- Una vez se acredite el nacimiento del bebé que gestaba la señora Lady Dayan Wilches Toro, también la Corporación Dios es Amor, CDA, le pagará a ella lo atinente al auxilio de maternidad, si éste no hubiere sido sufragado por esa u otra empresa.

Cuarto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

MARTHA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 217 A (III), de diciembre 10 de 1948. Cfr. en *Compilación de Instrumentos Internacionales, Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho Penal Internacional*. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Sexta edición actualizada, 2005, pág. 18.

2 Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 2200 A (XXI), de diciembre 16 de 1966, vigente desde marzo 23 de 1976 (ver Ley 74 de 1968), pág. 61 ib..

3 Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 34/180, de diciembre 18 de 1979, vigente en Colombia desde febrero 19 de 1982 (ver Ley 51 de 1981), pág. 206 ib..

4 T-872 de septiembre 9 de 2004, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

5 T-1030 de diciembre 3 de 2007, M. P. Nilson Pinilla Pinilla.

6 T-701 de agosto 14 de 2003, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

7 T-426 de agosto 18 de 1998, M. P. Alejandro Martínez Caballero; T-375 de marzo 30 de 2000, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-1209 de noviembre 16 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil; T-404 de abril 15 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño; T-1210 de octubre 6 de 2005, M. P. Alfredo Beltrán Sierra; T-631 de agosto 3 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, entre otras.

8 T-639 de junio 16 de 2005, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

9 En aquella oportunidad la tutela se negó por cuanto la Corte no pudo constatar que la trabajadora hubiera comunicado al empleador su estado de embarazo.

10 T-1101 de octubre 18 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

11 T-1003 de noviembre 30 de 2006, M. P. Jaime Araújo Rentería.

12 Cfr. T-465 de junio 12 de 2007, M. P. Nilson Pinilla Pinilla.