

Sentencia T-222/12

Bogotá, DC, marzo 20 de 2012

ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-
Improcedencia por cuanto el motivo de la no renovación del contrato es la desaparición de la
causa y el objeto contractual

Para esta Sala no es posible concluir que la actuación de la asociación accionada hubiera
tenido como fundamento el estado de embarazo de la actora y que, como tal, fuera un acto
discriminatorio en su contra. Por el contrario, dado el carácter netamente civil de la relación
contractual entre las partes y no hallando esta Sala indicio alguno de que se estuviera
encubriendo la existencia de una relación laboral entre la peticionaria y PROACTIVA -como lo
pretende hacer ver la accionante en su demanda de tutela-, la no renovación del contrato de
la accionante tuvo como fundamento una justificación válida como lo fue la desaparición de
la causa y el objeto del contrato.

Referencia: expediente T-3.266.961

Fallo de tutela objeto revisión: Sentencia del Juzgado Treinta y Siete (37) Penal con Función
de Control de Garantías de Bogotá D.C., del veintiséis (26) de julio de dos mil once (2011),
que negó el amparo solicitado.

Accionante: Angélica Olmos Flórez.

Accionado: Asociación Promotora de Proyectos, Servicios y Asesorías Culturales, Sociales y
Administrativas -PROACTIVA-.

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao
Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Magistrado Ponente: MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

I. ANTECEDENTES

1. Demanda de tutela

La señora Angélica Flórez Olmos interpuso demanda de tutela en contra de Asociación Promotora de Proyectos, Servicios y Asesorías Culturales, Sociales y Administrativas -PROACTIVA-:

1.1.1. Derechos fundamentales invocados: mínimo vital, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

1.1.1. Conducta que causa la vulneración: la no renovación del contrato de prestación de servicios celebrado entre las partes, encontrándose la peticionaria en estado de embarazo.

1.1.3. Pretensión: ordenar a PROACTIVA el reintegro de la accionante, que se le cancele las sumas de dinero dejadas de percibir y la indemnización por despido sin justa causa.

1.2. Fundamento de la pretensión

1.2.1. La accionante afirma que prestó servicios profesionales a la Asociación Promotora de Proyectos, Servicios y Asesorías Culturales, Sociales y Administrativas -PROACTIVA-, en virtud de contrato de prestación de servicios. El término de duración del contrato era del 23 de junio hasta el 30 de diciembre de 2010; el objeto del mismo era la prestación de servicios de la accionante como Coordinadora en la ejecución de un proyecto entre PROACTIVA y la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-1.

1.2.2. La peticionaria manifiesta que en el mes de noviembre de 2010, estando vigente la relación contractual entre las partes, se enteró de que se encontraba en estado de embarazo².

1.2.3. Afirma haber allegado el resultado del examen a su “empleador”³, el cual según ella “se negó a recibirla, aduciendo que no había dificultad, dado que iba a seguir laborando en la empresa”⁴.

1.2.4. Expone la actora que el 30 de diciembre se terminó la relación contractual entre ella y PROACTIVA, sin que ésta le hubiere renovado el contrato de prestación de servicios, pese a su estado de gravidez.

1.2.5. Dice la tutelante ser madre cabeza de familia, con una hija de 16 años con quien vive, y no cuenta con los recursos económicos para cubrir las necesidades de su familia.

1. Respuesta de la entidad accionada⁵

La asociación PROACTIVA respondió la acción de tutela solicitando no fueran acogidas las pretensiones de la demanda, por lo siguiente:

2.1.1. La asociación reconoció la existencia del vínculo contractual entre las partes, pero reiteró el carácter netamente civil del mismo: la accionante prestó sus servicios desde el 23 de junio hasta el 30 de diciembre de 2010, sin cumplir horario alguno, con sus propios medios y sin subordinación.

2.1.2. Afirma PROACTIVA que “suscribió el convenio de cooperación PSPJ-1041.2010-NAJ-489 con la Organización Internacional para las Migraciones -OIM- (vigente hasta el 30 de diciembre de 2010) con el fin de aunar esfuerzos para brindar atención a niños y niñas y jóvenes desvinculados del conflicto armado, dentro del marco del convenio NAJ-489 de 2009 suscrito entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- y la OIM. (Vigente hasta el 31 de diciembre de 2010)”. Para el cumplimiento del mismo “fue necesaria la contratación del personal que apoyara a PROACTIVA en el desarrollo contractual, entre esas personas se encuentra la señora Angélica Olmos Flórez”.

2.1.3. La accionante fue contratada exclusivamente para “orientar el desarrollo del proyecto de la OIM, el cual finalizó el 30 de diciembre de 2010”, motivo por el cual “no fue posible darle continuidad al contrato de la accionante, NO existiendo posibilidad de obtener el reintegro por no existir elementos legales que permitan evidenciar dicha decisión”. Allegó copia del otro si No. 016 del Convenio suscrito con la OIM en donde se acredita la fecha de terminación tanto del Convenio de Cooperación entre la OIM y el ICBF, como la del contrato en PROACTIVA y la OIM.

2. Decisión de tutela objeto de revisión

2.1. Sentencia del Juzgado Treinta y Siete (37) Penal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C., del veintiséis (26) de julio de dos mil once (2011)

2.1.1. El juez de única instancia negó el amparo constitucional: no se encontró probado que la asociación contratante tuviera conocimiento del estado de gravidez de la peticionaria ni que fuera posible deducir, del acervo probatorio obrante en el expediente, que el embarazo constituyera un hecho notorio que el empleador no pudiera desconocer. En consecuencia, “ante la duda del conocimiento por parte del contratante del estado de embarazo de la contratista, no es dable considerar que para tener por finiquitado el contrato requería autorización de la autoridad laboral competente”⁷.

2.1.2. El juez pone de presente que la peticionaria no demostró que hubiera una afectación de su mínimo vital tras la culminación de relación contractual y “no es dable inferir que la terminación de la relación contractual supone para la accionante la ocurrencia de un perjuicio irremediable”⁸.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

La Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial mencionada, con base en la Constitución Política -artículos 86 y 241.9- y lo desarrollado en el Decreto 2591 de 1991 -artículos 31 a 36-9.

2. Procedencia de la demanda de tutela

2.1. Alegación de afectación de derecho fundamental. En estos casos de protección laboral reforzada, se alega la vulneración del derecho de igualdad consistente en la posible discriminación de que haya sido objeto la mujer gestante por razón del embarazo.

2.2. Legitimación por activa. La accionante interpuso de manera personal la acción de tutela como titular de los derechos fundamentales invocados¹⁰.

2.3. Legitimación por pasiva. La acción de tutela es procedente contra particulares respecto de quienes el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión (Constitución Política, art. 86; Decreto 2591 de 1991, art. 42). Respecto del estado de indefensión, la Corte Constitucional ha señalado que consiste “(...) en la situación de ausencia o insuficiencia de medios físicos y jurídicos de defensa para resistir u oponerse a la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales¹¹ (...), sobre la base de “un vínculo entre quien

la alega y quien la genera, que permita asegurar el nexo causal y la respectiva vulneración del derecho fundamental”¹². En este caso puede predicarse un estado de indefensión ya que, como lo ha precisado la jurisprudencia¹³, el estado de gravidez genera a la mujer la necesidad inmediata de asegurar un ingreso para la subsistencia propia y del hijo por nacer y le crea una situación especial de vulnerabilidad en su relación de trabajo. Por lo tanto, la acción de tutela se torna procedente.

2.4. Subsidiariedad¹⁴. La Corte Constitucional ha señalado que, en principio, es la jurisdicción ordinaria la vía adecuada para reclamar el derecho de la mujer embarazada a la estabilidad laboral, puesto que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario (art. 86 C.P.), a menos que se trate de evitar un perjuicio irremediable frente a lo que procederá como mecanismo transitorio. El perjuicio irremediable, debe poseer características de certeza, inminencia, urgencia y gravedad, esto es que: (i) la amenaza sea real, (ii) el daño al derecho fundamental sea de próxima ocurrencia, (iii) la adopción de medidas apremiantes sea apremiante; (iv) la posible lesión afectaría un bien cuya protección es importante en el ordenamiento jurídico.

2.5. Inmediatez¹⁵. La acción de tutela fue instaurada en julio de 2011¹⁶, es decir 7 meses después de la terminación del contrato, hecho que en consideración de esta Sala constituye un plazo razonable para la interposición de la presente acción de tutela dada la condición de sujeto de especial protección de la mujer embarazada¹⁷.

3. Problema Jurídico

La Corte Constitucional resolverá si: ¿la no renovación de un contrato de prestación de servicios a una mujer en estado de gestación vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, cuando el motivo de la no renovación es la desaparición del objeto contractual?

4. Cargo único: vulneración del derecho de igualdad por desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada

4.1. La protección especial a la mujer trabajadora embarazada

4.1.1. Fundamento constitucional de la protección.

La Constitución Política otorga un especial apoyo a la mujer trabajadora en trance de maternidad, a través de un estatuto de protección reforzada que consiste básicamente en lo siguiente:

-Prohibiciones: (i) de todo tipo de “discriminación” por razón de sexo o género -C.P. art. 13.1-, y (ii) específicamente contra “la mujer” -C.P. art. 43.1-.

- Acciones positivas hacia la igualdad real: (i) ordena al Estado “promover condiciones” para la “igualdad real y efectiva” de los “grupos discriminados”, partiendo del reconocimiento de la discriminación histórica y aún actual de la mujer trabajadora y embarazada -C.P. art. 13.2-; (ii) impone al Estado el deber de tratamiento especial a la mujer trabajadora -C.P. 53.2-.

* Protección especial por “debilidad manifiesta”: (i) ordena al Estado la protección especial de quienes por su condición “física” se encuentren en “circunstancias de debilidad manifiesta”, esto es, sería el caso de la mujer embarazada y tras el parto -C.P. art. 13.3-; (ii) además de la protección especial, ordena al Estado “asistencia” a la mujer embarazada, que consistiría, cuanto menos, en “subsidio alimentario” de estar desempleada o desamparada -C.P. 43.1-; (iii) Impone un deber de expedir una legislación de protección especial a la mujer trabajadora y a la maternidad; (iv) radica en el Estado el deber de apoyo “especial” a la mujer cabeza de familia -C.P., art. 43.2-.

En suma, por su condición de trabajadora, la mujer es sujeto de acciones positivas del Estado en procura de su igualdad real y efectiva en relación con la actividad laboral; del mismo modo, por su condición de embarazada, la mujer es sujeto de medidas de protección y asistencia especial dada su circunstancia de debilidad física, como de protección de cualquier tipo de discriminación por razón de la maternidad.

La legislación laboral desarrolla este marco constitucional de protección de la mujer trabajadora embarazada y del neonato, del mismo modo que instrumentos internacionales ratificados por Colombia como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

4.1.2. Protección a la mujer trabajadora embarazada a través de la estabilidad laboral reforzada.

La protección constitucional y legal especial a la mujer trabajadora embarazada tiene varios desarrollos: uno de ellos, en relación con la estabilidad en su relación de trabajo. En efecto, la actividad laboral de la mujer embarazada puede verse amenazada por decisiones que buscan poner fin a la relación de trabajo, por considerarla onerosa en razón a la merma en la productividad de la empleada o los costos de atención de la mujer grávida. Dicho tratamiento entraña una discriminación injustificada e inaceptable contra la mujer trabajadora y el nasciturus, pudiendo comprometerse el derecho a la igualdad de ella y el derecho a la vida de la criatura por nacer y el de ella misma en durante la gestación y el parto.

Por eso, en cumplimiento del mandato de protección especial, (i) la legislación laboral contiene reglas de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, y (ii) la jurisprudencia constitucional ha considerado que procede la garantía de dicha protección por la vía de la demanda de tutela¹⁸.

La estabilidad de la relación de trabajo de la mujer en estado de embarazo, le permitiría seguir contando con ingresos ciertos derivados de su actividad -salarios, honorarios, prestaciones-, que le permiten atender las contingencias de la gestación, el parto y la crianza inicial del neonato.

4.1.3. Mecanismos jurídicos de para reforzar la estabilidad laboral de la mujer trabajadora.

La legislación laboral consagra una presunción de discriminación en el despido de la mujer embarazada que se realice durante el período de gestación, o durante los tres meses posteriores al parto¹⁹. En virtud de dicha presunción, corresponde al empleador desvirtuar la causa discriminatoria del despido mediante la acreditación de una justa causa de despido y obtener de la autoridad del trabajo competente la autorización previa correspondiente. El desconocimiento de estos dos mecanismos de protección de la mujer trabajadora embarazada en lo que respecta a su estabilidad laboral -presunción de discriminación por el hecho del despido y la autorización previa al mismo-, acarrearán como sanciones la ineficacia del despido -con el consiguiente reintegro de la trabajadora- y la indemnización como sanción por la omisión de la autorización previa de la autoridad²⁰.

Así, la jurisprudencia constitucional sintetiza la protección tutelar para la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, en las siguientes reglas: “(i) Que el despido o la desvinculación se ocasione durante el embarazo o dentro del período de lactancia; (ii) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (iii) que el empleador conozca o deba conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (iv) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja sea devastador, y que (v) que al momento del retiro de la trabajadora embarazada subsistan las causas del contrato de trabajo y no haya una causal objetiva o relevante que justifique el retiro.”²¹

4.2. La protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación, en relación con los contratos de prestación de servicios

4.2.1. La protección a la mujer embarazada en el marco de un contrato de trabajo.

La Corte Constitucional ha expresado que “una vez se demuestre la existencia de un vínculo de carácter laboral, se debe evaluar en cada caso si procede la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada”²². En estos casos, la existencia de los requisitos de actividad de trabajo, subordinación o dependencia y remuneración, conlleva la aplicación directa de la legislación laboral.

4.2.2. La protección a la mujer embarazada en el marco de un contrato de prestación de servicios.

Por otro lado, la Corte ha establecido que tratándose de mujeres embarazadas que mantienen una relación civil en contratos de prestación de servicios, se debe aplicar el principio de estabilidad laboral reforzada²³ y se debe ordenar la renovación del contrato. Así lo ha desarrollado la jurisprudencia:

“Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las

formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”²⁴.

En suma, con el propósito de que la protección de la mujer en estado de gestación sea efectiva, la jurisprudencia ha determinado que en relación con la aplicación de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada es inocua la distinción tanto la modalidad contractual bajo examen como la calidad del empleador (público o privado). Lo que debe determinarse en estos casos es, si la terminación del vínculo contractual entre las partes, tuvo por motivo el estado de gestación de la mujer.

4.3. Caso Concreto

4.3.1. En el presente caso, la señora Angélica Olmos Flórez considera que la Asociación PROACTIVA vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, al no haberle renovado el contrato de prestación de servicios celebrado con ella.

4.3.2. De conformidad con las consideraciones que nos preceden, la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación le es aplicable a los contratos prestación de servicios. Y el mero vencimiento del término de duración del mismo no justifica la no renovación del mismo. No obstante, la aplicación de esta regla se encuentra sujeta a dos requisitos, al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado: (i) subsistencia de la materia de trabajo y las causas que los originaron; (ii) y cumplimiento efectivo de sus obligaciones por el trabajador.²⁵

4.3.3. En principio, la terminación de un contrato de prestación de servicios por vencimiento del término pactado y la no renovación del mismo, respecto de una mujer contratista en estado de gestación, activa la presunción de la finalización de la relación de trabajo o de servicios tuvo como fundamento el embarazo, siendo susceptible de ser desvirtuada por el contratante con la demostración de que las causas que originaron la celebración del contrato de prestación de servicios desaparecieron.

4.3.4. Esta Sala encuentra que en el presente caso, el motivo que llevó a la Asociación

accionada a celebrar el contrato de prestación de servicios con la señora Olmos Flórez -el cual tenía como objeto orientar y coordinar el proyecto entre PROACTIVA y la OIM-, desapareció: no solo por la culminación del mismo el 30 de diciembre de 2010²⁶, sino por la terminación del Convenio de Cooperación NAJ-489 de 2009 entre la Organización Internacional para las Migraciones y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar el 31 de diciembre de 2010²⁷ que le sirvió de causa. Esto porque la celebración del contrato de prestación de servicios entre PROACTIVA y la OIM, tuvo como fundamento la suscripción del Convenio de Cooperación entre la OIM y el ICBF, tal como la manifestó la parte accionada en su contestación y que corroboró debidamente con la copia del otro sí²⁸.

4.3.5. En consecuencia, para esta Sala no es posible concluir que la actuación de la asociación accionada hubiera tenido como fundamento el estado de embarazo de la actora y que, como tal, fuera un acto discriminatorio en su contra. Por el contrario, dado el carácter netamente civil de la relación contractual entre las partes y no hallando esta Sala indicio alguno de que se estuviera encubriendo la existencia de una relación laboral entre la peticionaria y PROACTIVA -como lo pretende hacer ver la accionante en su demanda de tutela-, la no renovación del contrato de la señora Olmos tuvo como fundamento una justificación válida como lo fue la desaparición de la causa y el objeto del contrato.

4.3.6 Es pertinente resaltar, que la jurisprudencia de esta Corporación ha extendido a los contratos de prestación de servicios el requisito de la autorización del Inspector del Trabajo para la desvinculación de una trabajadora en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto -propio de la legislación laboral²⁹- en aquellos casos en los que la Corte, con base en los hechos y en el acervo probatorio obrante en el expediente, ha presumido o incluso ha decretado la existencia de un contrato laboral bajo la noción del 'contrato realidad'.

4.3.7 De ahí que en los contratos de prestación de servicios esta obligación no sea exigible prima facie y que su inobservancia no atente contra la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, salvo que de los elementos fácticos y/o probatorios del caso sea posible desvirtuar el carácter civil de la relación contractual -develando su naturaleza laboral- o que se halle en la actuación del contratante un elemento que pueda considerarse como discriminatorio hacia la mujer.

En vista de lo anterior, la Corte procederá a confirmar la sentencia de única instancia, por las razones expuestas en esta providencia.

III. DECISIÓN

En mérito de lo anterior, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR el fallo del Juzgado Treinta y Siete (37) Penal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C., del veintiséis (26) de julio de dos mil once (2011), por los motivos expuestos en esta providencia.

SEGUNDO.- Por la Secretaría, líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

JUAN CARLOS HENAO PÉREZ

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Ver folios 1-20 del cuaderno No. 1. En adelante, los folios a los que se hagan referencia en la presente sentencia corresponden al cuaderno No. 1 salvo que se exprese lo contrario.

2 A folio 17 obra reporte de prueba de embarazo con resultado “positivo en suero”, realizado en el laboratorio Bio Imagen en la IPS Cafí Calle 80 el 25 de noviembre de 2010. En el examen, no se hace referencia al número de semanas de gestación.

3 Ver folio 1.

4 Ibíd.

5 Ver folios 27 a 36.

6 Visible a folios 34 a 36.

7 Ver folio 43.

8 Ibíd.

9 En Auto del veinte (20) de octubre de dos mil once (2011) de la Sala de Selección de tutela No 10 de la Corte Constitucional, se dispuso la revisión de la providencia en cuestión y se procedió a su reparto.

10 Artículo 86 de la Constitución Política y Artículo 1º del Decreto 2591 de 1991.

11 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-537 de 1993, T-190 de 1994, T-379 de 1995, T-375 de 1996, T-351 de 1997, T-801 de 1998 y T-277 de 1999, 1236 de 2000 y T-921 de 2002.

12 Sentencia T-482 de 2004.

13 Ver, entre otras, las sentencias T-426 de 1998 y T-1084 de 2002.

14 La acción de tutela, como mecanismo judicial para la protección de los derechos fundamentales constitucionales, procede cuando el afectado carece de otro medio de defensa judicial, a menos que se dirija para evitar un perjuicio irremediable -caso en el que procede como mecanismo transitorio de protección-.

15 Ha dicho la Corte Constitucional que la acción debe ser interpuesta en forma oportuna, es decir que se realice dentro de un plazo razonable, toda vez que busca la protección inmediata de los derechos fundamentales, frente a su vulneración o amenaza, debiéndose de esta forma ejercerse dentro de un ámbito temporal de ocurrencia de la misma. Tal oportunidad o inmediatez constituye un requisito de procedibilidad de la demanda de tutela. De conformidad con la Sentencia SU-961 de 1999: “la razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser ponderada en cada caso concreto. De acuerdo con los hechos, entonces, el juez está encargado de establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial y adecuado, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros. En jurisprudencia reiterada, la Corte ha determinado que la acción de tutela se caracteriza por su ‘inmediatez’. (...) Si el elemento de la inmediatez es consustancial a la protección que la acción brinda a los derechos de los ciudadanos, ello implica que debe ejercerse de conformidad con tal naturaleza. Esta condiciona su ejercicio a través de un deber correlativo: la interposición oportuna y justa de la acción”

16 Ver folio 21.

17 Ver entre otras las sentencias T-076 de 2003, T-1083 de 2002 y T-1291 de 2005.

18 Sobre la estabilidad laboral reforzada como situación jurídica tutelable constitucionalmente, pueden consultarse entre otras, las sentencias T-373/98, T-739/98, T-621/99, T-736/99, T-969/00, T-1392/00, T-1138/03, T-1177/03, T-470/04, T-501/04, T-176/05, T-291/05, T-866/05, T-487/06, T-706/06, T-1003/06.

19 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239: “1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

20 Sentencia C-470 de 1997. La sanción aludida de indemnización, es desarrollo del inciso final del artículo 13 constitucional que ordena sancionar “abusos o maltratos” cometidos contra personas en circunstancias de “debilidad manifiesta”.

21 Óp. Cit.

22 Sentencia T-637 de 2008.

23 Ver, entre otras, las sentencias T-1201 de 2001 y T-529 de 2004.

24 Sentencia T-987 de 2008.

25 *Ibíd.*

26 Otro sí No. 1 al contrato de prestación de servicios PSPJ-1041-2010-NAJ-489 entre PROACTIVA y la OIM-, en el cual aparece la fecha de terminación del mismo. Ver folio 34.

27 *Ibíd.*

28 *Óp. Cit.*

29 Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.