

Sentencia T-440/08

DERECHOS DE LA MUJER-Consagración en instrumentos internacionales

DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de contrato

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro al cargo

Referencia: expediente T-1795766.

Acción de tutela instaurada por Diana Carolina González Quevedo, contra Comercial Transandina Automotriz, S.A..

Procedencia: Juzgado 16 Civil del Circuito de Bogotá.

Magistrado Ponente:

Bogotá, D. C., ocho (8) de mayo 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 Hernández, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en la revisión del fallo adoptado por el Juzgado Dieciséis Civil del Circuito de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Diana Carolina González Quevedo, contra Comercial Transandina Automotriz, S.A..

El expediente arribó a la Corte Constitucional por remisión efectuada por el referido

despacho, en virtud de lo ordenado por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991. La Sala 1 de Selección de esta corporación eligió el 31 de enero del año en curso, para efectos de su revisión, el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

La demandante promovió acción de tutela en septiembre 21 de 2007, contra la empresa Comercial Transandina Automotriz S.A., procurando obtener el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo y la protección reforzada a la maternidad, y los del menor por nacer, según los hechos que a continuación son resumidos.

A. Hechos y narración efectuada en la demanda.

1. Diana Carolina González Quevedo se vinculó a la empresa Comercial Transandina Automotriz S.A., en mayo 15 de 2007, para laborar como Jefe de Ventas Corporativas, mediante contrato de trabajo a término indefinido.

2. Refiere que entre julio 30 y agosto 3 se sintió delicada de salud, hecho que según ella fue notorio para los compañeros de trabajo y en especial para el jefe inmediato Guillermo Ángel Pava. El 2 de agosto le dijeron por teléfono que estaba embarazada, según exámenes que se había practicado, lo cual asevera haber informado a su jefe inmediato verbalmente ese mismo día, indicándole que al día siguiente lo comprobaría con el examen de laboratorio.

3. Indica que por su estado de salud le pidió al jefe autorización para retirarse, “si no había inconveniente”, a lo cual el señor Guillermo Ángel Pava “no tuvo ningún reparo”. Al día siguiente, en cumplimiento de sus funciones, viajo a Fusagasugá, donde le informaron que debía regresar a Bogotá y comunicarse de inmediato con el señor Gerardo Bustos, presidente de la empresa, argumentando que era requerida para una labor de telemercadeo.

4. Agrega que un día que no laboraba, sábado 4 de agosto de 2007, la señora Sandra Ávila, Gerente de Gestión Humana, le notificó por escrito la terminación unilateral sin justa causa de su contrato, con fecha del día anterior (f. 9 ib), que no firmó pues “ellos sabían que yo me encontraba embarazada y no era aceptable de mi parte que en estas condiciones fuera a ser despedida”.

5. Señala que acudió al Viceministerio de Trabajo y a la Defensoría del Pueblo, “donde

instaure la respectiva queja”, de lo cual no hay comprobación en el expediente, pero a la fecha no ha recibido respuesta.

6. Resalta que es madre cabeza de familia y no se encuentra afiliada a ninguna EPS ni ARP, habiendo sobrevivido “por la caridad de mis familiares”, situación que no solo la afecta a ella sino también a su hija, que está por nacer.

7. Plantea que el despido “está viciado de ilegalidad”, como quiera que la empresa accionada no tuvo en cuenta el procedimiento previsto por la ley para dar por terminado el contrato a termino indefinido de una mujer en estado de embarazo, al no elevar una solicitud de autorización ante el Ministerio de la Protección Social, vulnerando los derechos fundamentales del futuro ser, al igual que los de ella al trabajo y a la protección reforzada de la maternidad, por lo cual solicita ordenar a la accionada se “abstenga de hacer efectiva la terminación de mi contrato”.

B. Documentos relevantes allegados en fotocopia.

1. Contrato de trabajo “a término indefinido”, de mayo 15 de 2007, suscrito entre Diana Carolina González Quevedo y Comercial Transandina Automotriz S.A., representada por Gerardo Antonio Bustos Julia (fs. 26 a 30 cd. inicial).

2. Carta de agosto 3 de 2007, dirigida por Comercial Trasandina Automotriz S.A. a Diana Carolina González Quevedo, comunicándole que “la compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo al finalizar la jornada laboral del día 3 de agosto de 2007, pagándole la indemnización prevista en la ley vigente”, agregando que su liquidación final de prestaciones sociales le será cancelada en las oficinas de nómina y prestaciones, una vez reciban la información contable requerida para poder efectuarla (f. 1 ib.).

3. Resultado de exámenes de laboratorio practicados a Diana Carolina González Quevedo en la Clínica del Country, en julio 28 de 2007 (fs. 2 y 3 ib.).

4. Comunicación enviada por correo electrónico, por Christian Andrés Barrero Jiménez, “jefe de nómina”, a Diana Carolina González Quevedo, indicando que el “área se encuentra tramitando su Paz y Salvo para realizar su respectiva liquidación de prestaciones sociales”, mediando unos “pendientes” que son de vital importancia solucionar “para darle el curso

legal a su liquidación final” (f. 32 ib.).

5. Liquidación de prestaciones sociales de Diana Carolina González Quevedo, “Jefe de Ventas Corporativas”, expedida por la entidad accionada en agosto 5 de 2007, por valor de \$ 1.594.486, que no firmó la interesada (f. 33 ib.).

6. Planilla de “pago a cuentas corrientes de nómina agosto de 2007”, de Comercial Transandina Automotriz S.A., faltando la firma de la aquí accionante (f. 34 ib.).

7. Título de depósito judicial en Banagrario, por prestaciones sociales, de fecha octubre 10 de 2007, por \$2.248.028, al Juzgado 14 Laboral del Circuito de Bogotá, figurando como demandado “Cial Transandina Automotriz” y como demandante Diana Carolina González Quevedo (f. 35 ib.).

C. Respuesta de la compañía Comercial Transandina Automotriz S. A.

El representante legal de la entidad accionada, en escrito de octubre 10 de 2007 (fs. 36 a 43 ib.), señaló que la terminación del contrato fue por facultad legal y no por causa de embarazo, habiendo pagado “los debidos salarios y prestaciones sociales”. Para la terminación, la sociedad envió comunicaciones a la trabajadora solicitando se presentara para entregarle las sumas correspondientes, lo cual no fue atendido, viéndose precisada la empresa a realizar el depósito judicial de la liquidación final de prestaciones sociales, que incluye la indemnización de ley, como acredita con la copia del depósito judicial (f. 41 cd. inicial).

Igualmente asevera que si lo pretendido “es el reintegro de la trabajadora en las labores que venía desempeñando y el pago de los salarios desde la desvinculación hasta el reintegro”, no cabe la acción de tutela.

D. Fallo de primera instancia.

El Juzgado 56 Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia de octubre 12 de 2007, concedió el amparo pedido al estimar que el 3 de agosto de 2007, cuando fue cancelado el contrato, la accionante se encontraba embarazada y no se demostró que se haya solicitado y obtenido permiso del inspector de trabajo para despedirla, vulnerándose el mínimo vital de ella y de su hijo que está por nacer, pues dependen del salario para la subsistencia y manutención básica

(f. 48 cd. inicial).

En consecuencia, ordenó a Comercial Transandina Automotriz S.A. que en el término de 48 horas “proceda a reintegrar a la accionante DIANA CAROLINA GONZALEZ QUEVEDO a su cargo en dicha empresa, en las mismas o mejores condiciones que le garanticen sus derechos” (f. 49 ib.).

El representante legal de la sociedad Comercial Transandina Automotriz S.A. impugnó la anterior decisión en tiempo, sin exponer los motivos de la inconformidad (f. 51. ib).

E. Fallo de segunda instancia.

El Juzgado 16 Civil del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de noviembre 29 de 2007, revocó “en todas sus partes la sentencia materia de impugnación”, al estimar que el estado de gravidez sólo es notorio cuando el periodo de gestación ha avanzado, por lo cual es necesario acreditar el conocimiento del mismo por parte del empleador.

De lo expuesto por la accionante extrae que el resultado positivo del embarazo le fue comunicado “vía telefónica”, sin aportar elementos que permitan identificar quién le comunicó tal noticia, por el contrario “aparecen con constancia de entrega del día 6 de agosto de 2007, es decir, con posterioridad a la terminación de contrato, lo que permite inferir que la demandante no acreditó fehacientemente ante su empleador el hecho del embarazo con antelación a la terminación unilateral del contrato”.

De tal manera, consideró que “no se encuentran satisfechos los primeros presupuestos exigidos por la jurisprudencia constitucional en cita para efectos de proceder a la aplicación del reintegro en vía de tutela, quedando entonces compelida la accionante a acudir a la justicia ordinaria a fin de discutir la pretensa ilegalidad del despido” (f. 6 cd. 2ª instancia).

Por otra parte, acerca de lo afirmado por la actora frente a la situación apremiante en que se encuentra, genera dudas en cuanto “la accionada acreditó mediante copia del comprobante visible en folio 35 del cuaderno principal que ha pagado a través de consignación judicial la liquidación de prestaciones sociales de la demandante”, consignación que data de agosto 10, mientras la demanda fue formulada en septiembre 9 de 2007 (f. 7. ib).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

Esta corporación es competente para examinar la determinación referida, en Sala de Revisión, al tenor de lo dispuesto en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. El asunto objeto de discusión.

La petición de la actora se encamina a obtener el reintegro en la empresa demandada, a la misma labor o una con características similares a la que desempeñaba al ser terminado el contrato de trabajo, y que le cancelen los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales a que tiene derecho.

Corresponde entonces determinar lo que proceda mediante el ejercicio de esta acción, de ser la causa de la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, saber la empresa Comercial Transandina Automotriz S.A. que su trabajadora Diana Carolina González Quevedo se encontraba en estado de gravidez.

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

Es claro que, aunque el accionado sea una empresa particular, el amparo constitucional procede en la medida en que el debate gire en torno a una relación contractual laboral, uno de cuyos elementos es la 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), sin trascender que la relación haya terminado, por determinación unilateral que genere un quebrantamiento al mínimo vital de la actora y el futuro ser.

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, ante la desvinculación 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 judicial.

Al respecto, esta corporación en 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 alternativo 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, precepto emanado de la Declaración Universal de Derechos Humanos¹, que instituye que tanto la maternidad como la infancia “tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (art. 25 num. 2º), con desarrollo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales² (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.

Igualmente, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y 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”⁴, 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 nacer⁵.

Cuarta. La terminación del contrato laboral no debe ilegítimamente afectar derechos fundamentales.

El ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para terminar o no prorrogar los contratos a término fijo o indefinido, facultad que, sin embargo, no es ilimitada ni puede entenderse con independencia de los efectos que pueda producir. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de esa libertad trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, la disponibilidad contractual debe ceder⁶.

La Corte Constitucional ha indicado que la protección de la estabilidad laboral reforzada a favor de las trabajadoras en estado de gravidez, abarca tanto los contratos a término indefinido, como las vinculaciones a término fijo o por labor u obra realizada, donde ha reiterado la jurisprudencia⁷ que el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato y que el vencimiento del plazo pactado “no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación”⁸. En el evento descrito, ha de acudirse 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 ha determinado que para cancelar o para no prorrogar un contrato laboral, de cualquier clase, de una mujer que se halla embarazada, “se debe contar con una justa causa y con la autorización de la autoridad administrativa competente”, enfatizando que de no procederse del modo descrito, la terminación del contrato o su no prórroga resulta ineficaz y habría lugar al reintegro, conflicto que puede conocer el juez constitucional, para la cabal y oportuna protección de los derechos fundamentales que pudieren estar afectados.

Es necesario recordar la diferencia que existe entre el despido y el vencimiento del plazo de vigencia del contrato acordado 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 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 acordado 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 no prorrogarlo no es ilimitada, restringiéndose por los efectos negativos que el ejercicio de tal facultad proyecte sobre el amparo de valores, principios y derechos constitucionales fundamentales.

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”⁹; 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”¹⁰.

Quinta. Conocimiento por el empleador del estado de embarazo de la trabajadora. Reiteración de jurisprudencia.

Es necesario precisar que nuestro ordenamiento jurídico laboral, no establece una forma solemne mediante la cual las trabajadoras, para efectos de que les sea aplicable la garantía de la estabilidad laboral reforzada, deban informar a su empleador sobre su estado de embarazo, lo que implica que es completamente válido que informe a su empleador de manera verbal. Sin embargo, desde el punto de vista probatorio haber informado

verbalmente sobre el estado de embarazo puede dificultar en sede judicial la exigibilidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, como quiera que la simple afirmación que sobre el hecho haga la afectada no siempre brinda suficientes elementos probatorios, que lleven al juez al convencimiento de que tal situación se presentó, cuando el supuesto empleador niega tal circunstancia.

Con todo, la jurisprudencia constitucional ha considerado que existen dos situaciones que permiten inferir que el empleador debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora: (i) cuando por lo avanzado de la gestación, era un hecho notorio, o (ii) cuando la trabajadora tuvo que ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y le presentó a su empleador una incapacidad médica relacionada con la gravidez.

Sexta. Análisis del caso concreto.

Diana Carolina González Quevedo, por la vulneración de sus derechos fundamentales y la protección al hijo en gestación, demandó a la sociedad Comercial Transandina Automotriz S.A., a la que la ligaba un contrato de trabajo a término indefinido, para laborar como Jefe de Ventas Corporativas.

Frente a la acción incoada, la empresa esgrime que la terminación del contrato no se debió al embarazo, arguyendo que no tenía conocimiento del mismo, pero sin acreditar ninguna otra razón para haber procedido de tal manera.

Según afirma la demandante, y no se comprobó que no fuere así, “la semana del 30 de julio al 03 de agosto me sentí demasiado delicada de salud, hecho que fue notorio por mis compañeros de trabajo y en especial mi jefe inmediato, señor GUILLERMO ÁNGEL PAVA”, a quien al confirmarse su estado de embarazo se lo comunicó “de manera verbal”.

Agrega que pasadas las 4:00 de la tarde del 2 de agosto de 2007, frente a Myriam Gómez, Liliana Restrepo Aguilar y Jaime Alirio González Vargas, padre de la actora, ésta le informó de nuevo a dicho jefe directo “que me encontraba delicada de salud, lo cual obedecía a que me encontraba embarazada, que me había tomado los exámenes y que vía telefónica me habían confirmado el positivo”, lo cual hizo al tenerle que pedir permiso para retirarse del trabajo antes de terminar la jornada laboral, por estar en “condición notoria de desfallecimiento”, indicándole que “cuando recogiera los resultados de laboratorio, oficialmente le comunicaría

mi condición de embarazo, a lo cual el señor GUILLERMO ÁNGEL PAVA, mi jefe , no tuvo ningún reparo” (fs. 7 y 8 cd. inicial).

Así, no se ha desvirtuado la presunción de discriminación por la gravidez de la actora, con quien existía un contrato vigente, en cuya quinta cláusula se lee:

“El TRABAJADOR queda sometido a un período de prueba de dos meses, dentro del cual el EMPLEADOR o el TRABAJADOR, podrán dar por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento. Si vencido el período el TRABAJADOR continuare prestando su servicio con el consentimiento del EMPLEADOR, el contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido.”

Es evidente que el mencionado período de prueba ya había culminado y el contrato corría por término indefinido, continuo, sin límite en el tiempo, hasta no presentarse una causal que legítimamente permitiere terminarlo.

De otra parte, el representante legal de la compañía Comercial Transandina Automotriz S.A. no demostró que mediare ninguna razón para cancelar unilateralmente esa relación laboral, tanto que la trabajadora viajó a Fusagasugá por razón de su empleo, después de expresarle a su jefe inmediato que se hallaba embarazada. Encontrándose allí le solicitaron telefónicamente regresar a Bogotá, “por cuanto el señor GERARDO BUSTOS presidente de la empresa COMERCIAL TRASANDINA AUTOMOTRIZ S.A., me necesitaba con carácter urgente”. No obstante, su jefe Guillermo Ángel Pava le ordenó no regresar hasta tanto no culminara la labor iniciada en Fusagasugá.

Empero, se le ordenó presentarse el sábado 4 de agosto “a primera hora, por cuanto me requerían con suma urgencia para que colaborara con una labor de telemercadeo en la que estaba comprometida toda la empresa”. Aunque le extrañó la citación, “puesto que yo no laboraba los sábados”, acudió a la empresa ese 4 de agosto, donde nada hubo de lo aducido para convocarle, sino que la Gerente de Gestión Humana, Sandra Ávila, “me notificó por escrito la decisión de terminación unilateral sin justa causa de mi contrato de trabajo, la cual contenía fecha del día inmediatamente anterior” (fs. 8 y 9 ib.), escrito en el cual obra la solicitud de “hacer entrega de su cargo a su jefe inmediato o a la persona que él designe” (f. 31 ib).

Por supuesto que cuando el contrato de trabajo es terminado unilateralmente sin justa causa, ninguna ha de ser manifestada, procediendo la indemnización ante esa ausencia de motivo expreso. Pero ello no es válido frente a una persona de estabilidad laboral reforzada, manteniéndose incólume la presunción de discriminación por el embarazo, además cuando tan ostensiblemente se infiere la relación causal, no declarada, entre la gravidez recién conocida y la subsiguiente cancelación, máxime en una empresa que seguía requiriendo sus servicios y ninguna otra razón se columbraba para dar lugar a tan abrupta medida.

Como se advirtió en precedencia, resulta procedente, en sede de tutela, ordenar el reintegro de una mujer cuando ha sido despedida o se ha terminado su relación laboral con ocasión de su embarazo, resultando afectado su mínimo vital. Igual procedimiento aplica para ordenar el pago de la licencia de maternidad, prestación que habría constituido el medio de satisfacer las necesidades básicas cuando la madre gestante o lactante y el ser humano recién nacido no tienen otra alternativa de subsistencia.

Reiterando lo analizado, para la corporación resulta evidente que Diana Carolina González Quevedo, al ser retirada de las labores que venía desempeñando, sufrió un detrimento en su mínimo vital, pues esa actividad era su única fuente de ingresos, siendo madre cabeza de familia, como lo señaló en la demanda de tutela (fs. 7 y 14 ib.) y no fue desvirtuado por la empresa demandada; al no poseer bienes y encontrarse desempleada, desde entonces obtuvo su manutención “por la caridad de mis familiares que en ocasiones nos han socorrido con ayuda para poder comprar la comida y de alguna manera alimentarnos y así sobrevivir” (f. 9 ib).

Aunado a lo anterior, la carencia de vinculación laboral y de ingresos de la actora ha tenido consecuencias en su afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, haciendo aún más precaria su situación y la de su bebé por nacer.

Como ha señalado esta corporación¹², cuando la desvinculación laboral ha llevado a una situación de penuria a la demandante, como quiera que sus ingresos son el único medio de sustento económico, establecer el amparo sólo como mecanismo transitorio conllevaría que antes de cuatro meses esté afrontando otra difícil contingencia para incoar una acción laboral, frente a una situación vital para ella y para su hijo, de menor entidad para la empresa que conculcó sus derechos fundamentales de mujer embarazada.

Por todo lo anterior, se revocará el fallo proferido en noviembre 29 de 2007 por el Juzgado 16 Civil Circuito de Bogotá, que revocó el que en octubre 12 del mismo año había dictado el 56 Civil 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 bebé recién nacido a la vida digna, el mínimo vital y la seguridad social.

En consecuencia, se ordenará a la compañía Comercial Transandina Automotriz S.A., 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 esta providencia, si no lo ha efectuado, reintegre a la señora Diana Carolina González Quevedo a un trabajo de naturaleza y retribución igual o superior al que antes desempeñaba y le pague lo dejado de percibir durante la interrupción de la relación laboral, que debe quedar como si no hubiere tenido solución de continuidad, con todo lo correspondiente a prestaciones y seguridad social y la indemnización por despido ilegal equivalente a sesenta (60) días de salario.

Una vez se acredite el nacimiento del bebé que gestaba la señora Diana Carolina González Quevedo, 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 Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo de noviembre 29 de 2007, proferido por el Juzgado 16 Civil del Circuito de Bogotá, que revocó el dictado el 12 de octubre de 2007 por el Juzgado 56 Civil Municipal de esta ciudad. En su lugar, se dispone TUTELAR en forma definitiva los derechos de Diana Carolina González Quevedo al trabajo, con estabilidad laboral reforzada, y los de ella y de su bebé recién nacido a la vida digna, el mínimo vital y la seguridad social.

Segundo.- ORDENAR, en consecuencia, a la compañía Comercial Transandina Automotriz S.A., 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 esta providencia, si no lo ha efectuado, reintegre a la señora Diana Carolina González Quevedo a un trabajo de naturaleza y retribución igual o superior al que antes desempeñaba y le pague lo dejado de percibir durante la interrupción de la relación laboral, que debe quedar como si no hubiere tenido solución de continuidad, con todo lo correspondiente a prestaciones y seguridad social y la indemnización por despido ilegal equivalente a sesenta (60) días de salario.

Tercero.- Una vez se acredite el nacimiento del bebé que gestaba la señora Diana Carolina González Quevedo, también Comercial Transandina S.A. 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.

Cópiese, notifíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

Ausente con permiso

MARTHA VICTORIA 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.

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).

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).

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

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

11 Cfr. T-362 de mayo 20 de 1999, M. P. Alfredo Beltrán Sierra; T-375 de marzo 2000, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-021 de 2006, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

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