

Sentencia T-472/02

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Procedencia excepcional de tutela

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Exigencia prueba de embarazo como requisito de ingreso o permanencia en contratos de trabajo

Todo acto del patrono orientado a “sancionar” o a impedir el embarazo de la empleada, o a investigar si él existe para que de allí dependa el acceso, la permanencia, o la promoción de la mujer en el trabajo, se revela como ilegítimo e inconstitucional y, en los términos dichos, puede ser objeto de acción de tutela. Así, la exigencia de “pruebas de embarazo” por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma, es una conducta reprochable que implica vulneración del derecho a la intimidad de la empleada y de su familia y que lesiona también el libre desarrollo de su personalidad, afectando por contera el derecho al trabajo.”

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección por parte de empresas temporales

Referencia: expediente T- 587.994

Acción de tutela instaurada por Sirley Patricia Vega Durango contra la empresa Extras S.A. sucursal Medellín.

Procedencia: Tribunal Superior de Medellín, Sala de Familia.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo adoptado el once (11) de marzo de dos mil dos (2002), por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala de Familia, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Sirley Patricia Vega Durango contra la empresa Extras S.A. sucursal Medellín.

La Sala de Selección No. 5 de la Corte Constitucional, por auto del nueve (9) de mayo del año en curso, eligió, para efectos de su revisión, el fallo de la referencia. El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo la Sala de Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991.

I. ANTECEDENTES.

1. Hechos.

Expone la actora que ingresó en 1999 a trabajar con la empresa Extras S.A. sucursal Medellín (empresa que presta servicio temporal), inicialmente por contrato de obra a tres meses, al vencimiento de este, se le renovó por término indefinido y la vinculación terminó el 29 de abril de 2001. El 2 de mayo siguiente, nuevamente fue vinculada a la empresa Extras S.A. por medio de contrato a término de tres meses para trabajar con la empresa Rica Rondo S.A., donde se desempeñó como impulsadora, tal como consta en la fotocopia del contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor, el cual se anexa al expediente (fls. 20 y 21), en el que se establece como fecha de terminación 25 de noviembre de 2001.

Para el mes de agosto de 2001, la E.P.S. Cruz Blanca le realizó a la actora prueba de embarazo y el resultado fue positivo (fl. 5), situación que de inmediato puso en conocimiento de la supervisora de personal de la empresa Extras S.A., señora Ayde Pérez. Pese a lo anterior, el 25 de noviembre de 2001, la empresa demandada dio por terminado su contrato de trabajo sin posibilidad de renovación.

Afirma la actora que su desempeño laboral fue excelente hasta el punto que a manera de incentivo, se le otorgó un certificado de excelencia que reposa en su hoja de vida laboral, lo cual le permitió ascender a la categoría de promotora especial. Entonces, la única razón que considera originó el despido, fue su estado de gravidez, ya que en el momento que se iba a renovar el contrato se le exigía la prueba de embarazo, entre otros documentos.

Señala que carece del mínimo vital para subsistir ella y el hijo que esta por nacer, pues, aunque es mujer casada, su esposo recibe un mínimo y no asume debidamente las necesidades diarias, motivo por el cual, tiene que trabajar.

2. Pretensiones y derechos presuntamente vulnerados.

Como medida provisional la actora solicita que de forma inmediata sea reintegrada a la empresa Extras S.A., en un cargo de igual o superior categoría al que desempeñaba, siempre que no se ponga en peligro la vida de su hijo, todo con el fin de evitar que se siga afectando su mínimo vital. Solicita además, protección a la mujer en estado de embarazo, los derechos del que está por nacer, salud, seguridad social, vida y debido proceso.

3. Trámite procesal.

En el expediente se encuentran los siguientes documentos anexos: copia de la cédula de ciudadanía, del contrato de trabajo, certificación de embarazo, desprendible de pago de la primera quincena de noviembre de 2001 y de la liquidación de prestaciones sociales, además oficio de la empresa Rica Rondo S.A. dirigido a la empresa Extras S.A. informando la terminación del contrato de trabajo y copia del respectivo paz y salvo.

Mediante auto de fecha 18 de enero de 2002, el Juzgado 1 de Familia de Medellín asumió el conocimiento de la acción de tutela y ordenó notificar al gerente de la empresa Extras S.A., para que rindiera declaración sobre los hechos materia de la presente acción de tutela e hiciera llegar algunos documentos.

El apoderado de la empresa demandada por medio de oficio presentado el 21 de enero de 2002, expresó con base en el literal d) del artículo 61 del C.S.T., que la actora no estaba legitimada para interponer acción de tutela, dado que ella tenía conocimiento de que el contrato era de obra o labor contratada, además la empresa le hizo saber que la labor para la cual fue contratada había culminado.

Expone que el contrato no culminó por razón del embarazo sino por haber terminado la labor para la cual había sido contratada la actora, “ya que no tenía ningún sentido continuar con la relación laboral”.

Por último, señala la improcedencia de la acción de tutela al existir otros medios de defensa

judicial que se encargan de resolver las pretensiones de la actora, como es la jurisdicción laboral.

4. Sentencia de primera instancia.

El 30 de enero de 2002, el Juzgado 1 de Familia de Medellín, declaró improcedente la acción de tutela bajo los siguientes argumentos:

Por otra parte, se analizó que el contrato de trabajo era de obra o labor contratada con vigencia desde el 2 de mayo de 2001 hasta el 25 de noviembre de la misma anualidad y, en este sentido, se entendió que la relación laboral feneció de acuerdo al ordenamiento jurídico, artículos 45 y 61 C.S.T., como una justa causa para su terminación.

5. Impugnación.

En el momento de la notificación del fallo de primera instancia, la actora impugnó (f. 45), sin presentar argumentación alguna.

6. Sentencia de segunda instancia.

El 11 de marzo de 2002, el Tribunal Superior de Medellín Sala de Familia, decidió confirmar el fallo de primera instancia, al considerar que no se observó afectación al mínimo vital de la actora y su hijo por nacer, debido a que como ella misma expresó, su esposo trabaja recibiendo un salario mínimo, circunstancia que permitía afrontar de manera conjunta, las necesidades básicas del hogar.

Además, se tuvo en cuenta el comunicado que la empresa Rica Rondo S.A. le envió a la empresa Extras S.A., donde le dice que el contrato de trabajo que la actora celebró con la empresa Rica Rondo S.A., como impulsadora, culminó por haber terminado la labor para la cual fue contratada. Situación que indicó que el estado de gestación en que se encontraba la actora, no fue el motivo para dar por terminado el contrato de trabajo y por tanto, el despacho judicial consideró que la tutela no procede como mecanismo alterno y sustituto de las vías ordinarias de protección de los derechos.

II. FUNDAMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

La Sala Segunda de Revisión es competente para decidir sobre el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9°, de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda. El asunto objeto de discusión.

La Sala de Revisión debe decidir si la presente acción de tutela es procedente para ordenar protección a la mujer en estado de embarazo y al hijo por nacer, en el caso de mujeres trabajadoras vinculadas a empresas que suministran a otras personal de labor para el desempeño de servicios temporales.

De igual forma, deberá resolver si la prueba de embarazo debe ser un requisito previo para ingresar a trabajar.

Tercera. Reiteración de jurisprudencia. Estabilidad laboral reforzada. Procedencia de la prueba de embarazo como requisito de ingreso o permanencia en contratos de trabajo.

El caso objeto de revisión hace referencia a las mujeres que una vez vencido el contrato de trabajo a término definido, se encuentran en estado de embarazo, en estas condiciones hay que tener en cuenta algunos aspectos que en forma reiterada a estudiado la Corte Constitucional.

En principio se puede considerar la procedencia de otros medios de defensa judicial, para obtener el reconocimiento y pago de la indemnización o el reintegro al cargo que se venía desempeñando. Sin embargo, la Corte ha considerado que de forma excepcional la acción de tutela puede resultar efectiva para la protección de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora, con el fin de no dejar al vaivén su subsistencia y la de su hijo¹. De igual forma, se ha dicho que tiene protección constitucional en casos de despido injustificado o demostración de discriminación, tema que se ha denominado como “estabilidad laboral reforzada”².

De la misma manera, se tienen en cuenta las especiales circunstancias en que se encuentra la trabajadora al momento del despido, así lo ha entendido la Corte Constitucional en su jurisprudencia, al decir: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el

‘fuero de maternidad’, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley; c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

En estas condiciones, como primera medida la Sala observa que la señora Sirley Patricia Vega, dio a conocer su estado de embarazo a la supervisora de personal de la empresa Extras S.A. meses antes de darse por terminado el contrato de trabajo.

Por otra parte, si tenemos en cuenta tal como lo expresa la actora, que para renovar el contrato de trabajo, la empresa demandada exigía la prueba de embarazo, citaremos la sentencia T-1002/99 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, que dice: “... todo acto del patrono orientado a “sancionar” o a impedir el embarazo de la empleada, o a investigar si él existe para que de allí dependa el acceso, la permanencia, o la promoción de la mujer en el trabajo, se revela como ilegítimo e inconstitucional y, en los términos dichos, puede ser objeto de acción de tutela.

Así, la exigencia de “pruebas de embarazo” por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma, es una conducta reprochable que implica vulneración del derecho a la intimidad de la empleada y de su familia y que lesiona también el libre desarrollo de su personalidad, afectando por contera el derecho al trabajo.” (el subrayado es nuestro). En estas condiciones podemos concluir que la empresa demandada no renovó el contrato de trabajo, de la manera como se venía haciendo en oportunidades anteriores, debido al estado de gravidez en que se encontraba la actora para el momento de dar por terminada la relación laboral.

Por último, la Sala hace referencia a la sentencia T-588/95 M.P. Antonio Barrera Carbonell, toda vez que si el desempeño fue satisfactorio dentro la labor para la cual se contrató, el trabajador puede tener cierto grado de confianza de mantener estable el vínculo laboral, aún más cuando en ocasiones anteriores, esa razón fue el motivo por el cual, el contrato de trabajo se renovó; al respecto dice la sentencia mencionada: “es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes

en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, mas que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo”.

Para el presente caso, la actora venía trabajando desde 1999 por medio de contrato de trabajo a termino fijo, renovado en varias oportunidades, incluso su labor fue reconocida mediante un “certificado de excelencia” otorgado por su buen desempeño. Bajo estas circunstancias y aunque la labor para la cual, la actora prestó sus servicios en la empresa Rica Rondo S.A., enviada allí por la empresa Extras S.A., ya había terminado, no considera la Sala que ese hecho haya sido el motivo que originó el despido, ya que la labor de impulsadora se puede realizar en otra empresa con la que Extras S.A. mantenga contrato para la prestación de servicios temporales.

Cuarta. Protección a la maternidad por parte de empresas temporales que mantienen vinculación por medio de contratos de trabajo a término fijo.

La Sala entra analizar si las empresas temporales, se encuentran obligadas a proteger la maternidad, cuando la mujer trabajadora se encuentra vinculada a ellas para prestar sus servicios temporales en empresas señaladas por aquellas.

La Corte siempre ha protegido los derechos de los trabajadores, sin especificar el tipo de contrato que se tenga con el empleador, con el fin de garantizar la estabilidad laboral. Hay casos en los cuales, de igual manera debe existir protección constitucional, como en las empresas de servicios temporales, que según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 las define de la siguiente forma: “Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”. Así, el trabajador presta servicio laboral a un tercero

pero mantiene relación de subordinación con la empresa de servicios temporales, quien es su verdadero empleador.

En el caso que ahora ocupa la atención de la Corte, se observa por la Sala que:

4.1. la actora Sirley Patricia Vega fue vinculada a la empresa Extras S.A., que contrata la prestación de servicios con otras empresas, remitiendo para el efecto personal para desempeñar una determinada labor.

4.2. En virtud de esa vinculación de la actora con la actora Extras S.A., ella prestó sus servicios como trabajadora en la empresa Rica Rondo S.A., a cuya culminación de labores continuaba sin embargo vinculada a la empresa Extras S.A..

4.3. Es claro, entonces, que conforme al artículo 71 de la Ley 50 de 1990 la empresa de servicios temporales Extras S.A., tiene, con respecto a la actora “el carácter de empleador” y, en consecuencia, todas las obligaciones que de esa calidad jurídica se derivan.

4.4. Siendo ello así, resulta entonces de obligatoria aplicación el régimen propio de la seguridad social para la trabajadora en mención conforme a lo dispuesto por el artículo 48 de la Constitución Política y, en tal virtud, surgen para el empleador obligaciones conforme al régimen de seguridad social y de acuerdo con la Ley 100 de 1993 que lo desarrolla.

4.5. Significa entonces lo anterior que la trabajadora Sirley Patricia Vega debería encontrarse afiliada al régimen de seguridad social contributivo entre cuyas prestaciones se encuentra la debida y oportuna protección en caso de embarazo no solo para ella sino para el menor que esta por nacer, razón esta por la cual es claro que la acción de tutela ha de prosperar, pues una solución distinta llevaría a la conclusión inadmisible con forme a la jurisprudencia de esta Corte de desconocer la realidad que rige la relación laboral en este caso concreto a pretexto de que se culminó una relación laboral en otra empresa a la cual fue remitida la trabajadora por su directo empleador, es decir por la empresa Extras S.A..

Al respecto, ha de reiterarse por la Corte lo expresado en sentencia T- 207 de 19 de marzo de 2002, (expediente T-480.881, en la cual, en relación con el derecho a la Seguridad Social de mujer embarazada que prestó sus servicios en una empresa temporal, se dijo por la Corte: “En el caso en cuestión, de acuerdo con lo manifestado por la actora y no desvirtuado por el

representante legal señor David Vargas Muñoz, ella no fue afiliada a una entidad prestadora de salud, ni siquiera cuando notificó su embarazo. Al contrario, su afiliación fue condicionada a su rendimiento laboral. Este comportamiento, abiertamente contrario al Estado Social de Derecho, desconoce que, en virtud del artículo 48 de la Carta Política, la seguridad social es un servicio público obligatorio y un derecho irrenunciable.

En ese orden de ideas, no es discrecional del empleador el afiliar a sus empleados y menos aun, supeditar el cumplimiento de su deber, a título de premio, al rendimiento laboral del empleado. Con esta conducta no sólo se violó el derecho de la actora sino el derecho a la seguridad social de su hija, consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política.

Al respecto la Corte en sentencia T-259 de 1993, analizando la obligación patronal de afiliación manifestó:

“Por conducto del sistema General de Seguridad Social en Salud, el Estado garantiza que todas las personas tendrán acceso a la atención de salud bien sea mediante el régimen contributivo a cargo de quienes están vinculados por contratos de trabajo, son servidores públicos, pensionados, y jubilados y trabajadores independientes con capacidad de pago, o bien en el régimen subsidiado, cuando se trata de personas de escasos recursos.

El artículo 210 de la Ley 100 de 1993 consagra la obligación de todos los empleadores, del sector público o privado, de pagar su respectivo aporte al Sistema General de Seguridad Social, y establece sanciones para quienes no cumplan con este deber. Ellos, en todo caso, están obligados a asumir en forma directa los costos de la atención de salud que requieran sus trabajadores, si no los han incorporado al sistema institucional de protección.

Esta Corporación ha señalado en múltiples oportunidades que el derecho a la seguridad social es fundamental cuando está íntimamente relacionado con un derecho como la vida y ha sido enfática en exigir a los empleadores el cumplimiento de su obligación de afiliar a sus trabajadores y pagar oportunamente los aportes que les corresponda.”

Si bien nada se dice en el expediente sobre las demás prestaciones del sistema integral de seguridad social de la actora, esta Sala ordenará, simultáneamente al reintegro laboral, su afiliación a las diversas entidades administradoras de seguridad social integral. Además, proveerá por el reembolso de la suma que la empleadora debió asumir cuando se le descontó

de su sueldo los gastos de la atención médica del accidente de trabajo y de la atención del parto. Lo anterior, en desarrollo del precedente antes citado, en virtud del cual, al no afiliar un empleado a una EPS, la obligación debe asumirla directamente el empleador.

De otra parte, la Corte resalta que, dentro del expediente se encontraron los siguientes hechos que a continuación se señalan y que podrían dar lugar al fraude procesal⁴:

- El mismo señor David Vargas Muñoz es el gerente y representante legal de una empresa unipersonal que lleva su nombre, pero de la que no es propietario, y que emplea personal, para otra empresa de la que también es gerente y representante legal.
- Las propietarias de las empresas, señora Garcés Petro, de DAVID ENRIQUE VARGAS MUÑOZ E.U., y Señoras Garcés Salazar y Salazar Salazar, de APUESTAS CARRASCAL-GARCES y Cia. parecen estar vinculadas familiarmente.
- La empresa encargada de vincular al personal, y por ende responsable de las cargas prestacional de los empleados, sólo tiene un capital de quinientos mil (500.000) pesos, mientras que la empresa en la que el personal presta sus servicios, tiene, en cambio, un capital de veinticinco millones (25.000.000) de pesos. Además, se observa que las empresas cuyas direcciones son calle 40 # 43-82, y, 84, son vecinas o bien funcionan en el mismo local en Barranquilla
- Además de estos hechos referidos a la existencia de una única realidad empresarial, la actuación inadecuada de las personas jurídicas dentro de este proceso, llevan a la Corte Constitucional a solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que investigue el cumplimiento de la ley laboral entre estas empresas y a la Superintendencia de Sociedades, que investigue si la Empresa Unipersonal se utilizó en fraude a la ley o en perjuicio de terceros.⁵

En lo referente a la orden que debe ser impartida en el presente caso, esta Sala constata que en la jurisprudencia, cuando se concede la tutela, la Corte, ha adoptado decisiones diversas. Por ejemplo,

1. No ordena reintegrar a la actora y ordena pagar la indemnización correspondiente “a

los salarios de sesenta días (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado...” fórmula que recupera la indemnización por despido ilegal prevista en el artículo 239 del CST, subrogado por el 35 de la ley 50 de 1990. (T-902-99 MP. Antonio Barrera Carbonell y T-900-00 MP. Alejandro Martínez Caballero).

2. Ordena cancelar a la actora “el valor de la respectiva indemnización, los salarios y prestaciones que le correspondían por el tiempo laborado hasta el vencimiento de su licencia de maternidad, sino fuere posible el reintegro al mismo cargo que venia desempeñando.” (T-809-99 MP Carlos Gaviria Díaz)

3. Ordena el reintegro de la actora sin perjuicio de las demás pretensiones a que pueda tener derecho y que habrá de definir la jurisdicción laboral. (T-806-99 MP Carlos Gaviria Díaz y T-739-98 MP. Hernando Herrera Vergara)

4. Ordena el reintegro de la actora y cancelar la indemnización prevista en el artículo 239 del C.S.T., subrogado por el 35 de la ley 50 de 1990. (T-1002-99 MP. José Gregorio Hernández y T-406-00 MP Alvaro Tafur Gálvis)

5. Ordena el reintegro de la actora y, por estimar que el despido careció de todo efecto, la cancelación del valor indexado de la respectiva indemnización, los salarios y prestaciones sociales que le correspondían por el tiempo laborado hasta el vencimiento de su licencia de maternidad. (T-874-99, MP. José Gregorio Hernández Galindo)

6. Ordena el reintegro de la actora y el pago de los salarios correspondientes, sin solución de continuidad. (T-764-00 MP Alejandro Martínez Caballero)

7. En este caso, dada la gravedad del desconocimiento de las obligaciones patronales referentes a la seguridad social, la estabilidad reforzada de la mujer embarazada y el pago oportuno de salarios y prestaciones, esta Sala considera procedente no sólo proveer por el reintegro laboral sino que también dispondrá que se le resarza el perjuicio económico que sufrió por la conducta de las empresas en cuestión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el 35 de la ley 50 de 1990 y las sentencias T- (T-874-99, MP. José Gregorio Hernández Galindo) (T-764-00 MP. Alejandro Martínez Caballero).”

4.6. Puestas así las cosas, habrá entonces de revocarse el fallo proferido el once de marzo de 2002 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín – Sala de Familia y, en su lugar, se protegerán los derechos de la actora a la seguridad social y se impartirán las órdenes pertinentes.

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero: REVOCAR el fallo proferido el once (11) de marzo de dos mil dos (2002), por el Tribunal Superior de Medellín Sala de Familia, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Sirley Patricia Vega Durango contra la empresa Extras S.A. sucursal Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

Segundo: En consecuencia, se CONCEDE la acción de tutela interpuesta por la actora para la protección de su derecho a la seguridad social y a la estabilidad en el empleo reforzada como mujer embarazada, para cuya efectividad se ordena al gerente o representante legal de la empresa Extras S.A. con sucursal en Medellín, que en el término de cuarenta y ocho horas (48) horas, siguientes a la notificación del presente fallo, sino lo ha hecho, la reintegre en el cargo que venía desempeñando o en una labor equivalente o superior y en las mismas o mejores condiciones laborales que tenía antes de la terminación del contrato celebrado con dicha empresa como empleadora de acuerdo con la ley, sin que exista solución de continuidad entre la fecha en que se terminó unilateralmente el contrato de trabajo y la fecha del reintegro.

Tercero: De la misma manera se ordena a la empresa Extras S.A. que en el término de 48 horas, si todavía no lo ha hecho, afilie al régimen de seguridad social a la actora Sirley Patricia Vega para los fines pertinentes.

Cuarto: Las prestaciones médicas, asistenciales y económicas a que la trabajadora tenía derecho como mujer embarazada, serán asumidas por el empleador en caso de que, como consecuencia del despido no lo hayan sido por una entidad de seguridad social.

Quinto: Se ordena compulsar copias de este proceso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que se investigue si la conducta de la empresa temporal Extras S.A. es sancionable.

Sexto: Por Secretaria General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado Ponente

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Respecto de las especiales condiciones que se deben estudiar para ver la procedibilidad de la acción de tutela, cuando es despedida una mujer trabajadora en estado de embarazo, se puede ver la sentencia T-1002/99 pág. 5.

3 MP. José Gregorio Hernández. En este caso un municipio no había afiliado a un empleado publico quien era atendido por un hospital de la caridad teniendo derecho a la seguridad social.

4Artículo 453 del Código Penal: “El que por cualquier medio fraudulento induzca en error a un servidor público para obtener sentencia, resolución o acto administrativo contrario a la ley,

incurrirá en prisión de cuatro a ocho años, multa doscientos (200) a mil (1000) salarios mínimos legales mensuales vigentes e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de cinco (5) a ocho (8) años.”

5 Parágrafo del artículo 71 de la Ley 22 de 1995.: “-Cuando se utilice la empresa unipersonal en fraude a la ley o en perjuicio de terceros, el titular de las cuotas de capital y los administradores que hubieren realizado, participado o facilitado los actos defraudatorios, responderán solidariamente por las obligaciones nacidas de tales actos y por los perjuicios causados.”