

Sentencia T-546/07

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

ACCION DE TUTELA-Improcedencia por cuanto no se encuentra probada la existencia de una relación laboral

En el presente caso no se encuentra plenamente probada la concurrencia de los elementos que permiten establecer la existencia de una relación laboral (subordinación, remuneración y prestación personal del servicio), y que a su vez, permiten verificar el cumplimiento de los demás requisitos jurisprudenciales señalados anteriormente a fin de otorgar la protección de los derechos invocados.

Referencia: expediente T-1599027

Acción de tutela instaurada por Deisy Natalí Velásquez Misas contra MEDEN Ltda. IPS.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá, DC., diecinueve (19) de julio de dos mil siete (2007).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Y JAIME ARAÚJO RENTERÍA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia y el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia, que resolvieron la acción de tutela promovida por Deisy Natalí Velásquez Misas contra MEDEN Ltda. IPS.

I. ANTECEDENTES

El 22 de enero de 2007, Deisy Natalí Velásquez Misas interpuso acción de tutela ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia contra MEDEN Ltda. IPS, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección de la maternidad.

Fundamentó su acción en los siguientes hechos y consideraciones:

1. Hechos:

1.1 La accionante afirma que el día 16 de septiembre de 2006, se vinculó mediante contrato de trabajo verbal a la empresa MEDEN Ltda. IPS en el cargo de asesora comercial.

1.2 Sostiene que por su labor en la empresa MEDEN Ltda. IPS percibía un salario de quince mil pesos (\$15.000) diarios, y que de acuerdo con lo ordenado por su empleador, debía cumplir un horario de trabajo de ocho horas, todos los días de lunes a viernes.

1.3 Señala que el día 29 de septiembre de 2006 quedó en estado de embarazo.

1.4 Indica que en el mes de octubre del año 2006, le informó al representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS su estado de gravidez.

1.5 La accionante sostiene que el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS le comunicó que no tenía inconveniente en que ella continuara realizando su trabajo, pues, en su criterio, su estado de embarazo no representaba un obstáculo para ello.

1.6 Afirma que, posteriormente, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS le ordenó que se tomara un descanso desde el día 1 de diciembre de 2006 hasta la segunda semana del mes de enero del año 2007. Adicionalmente, la accionante señala que en la misma oportunidad, aquel le indicó que finalizado el período de descanso ordenado, dado que en el municipio de Segovia se iba a instalar una nueva empresa, él la iba a colocar en ella.

1.6 la actora manifiesta que concluido el período de descanso en comento, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS le informó que como consecuencia de un acuerdo realizado entre él y el propietario de la nueva empresa indicada anteriormente, ella podría trabajar allí.

1.7 Señala que conforme a lo informado por el representante legal de MEDEN Ltda. IPS, se dirigió a la nueva empresa ubicada en el municipio a fin de hacer efectivo el acuerdo referido. Sin embargo, allí le comunicaron que el acuerdo en cuestión nunca existió, y que no era posible acceder a su solicitud de trabajo pues ella se encontraba en estado de embarazo.

1.8 Así, dado que en la nueva empresa le manifestaron que no era posible acceder a su contratación laboral, la accionante afirma que solicitó al representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS que, en virtud de su estado de embarazo, procediera a su reintegro y al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento en que aquel le dio la orden de descanso, hasta la fecha en que éste culminó.

1.9 La accionante señala que en respuesta a su solicitud, el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS le manifestó que no era posible acceder a sus pretensiones de reintegro y de pago de las acreencias laborales reclamadas. En el mismo sentido, le indicó que en virtud de la inexistencia de un contrato de trabajo escrito entre la empresa que él representa y la accionante, no le asisten los derechos laborales que ahora exige.

2. Solicitud de tutela

2.1 Por lo anterior, el día 22 de enero de 2007 Deisy Natalí Velásquez Misas interpuso acción de tutela ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia contra MEDEN Ltda. IPS, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección de la maternidad.

2.2 En su criterio, conforme a su estado de embarazo, su condición de madre cabeza de familia y su situación de desempleo, la negativa de la entidad accionada en el sentido de no acceder a su solicitud de reintegro y de pago de las acreencias laborales exigidas, vulnera sus derechos fundamentales pues "Existe un deber legal por parte de los empleadores de procurar la estabilidad laboral de las personas que nos encontramos en estado de embarazo, y de no despedirnos por nuestra privilegiada condición."

2.3 Con fundamento en las consideraciones y hechos descritos anteriormente, Deisy Natalí Velásquez Misas solicitó que el juez de tutela ordenara a la empresa MEDEN Ltda. IPS efectuar su reintegro, cancelar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir “[d]esde el día 1 de diciembre de 2006 hasta el día 22 de enero de 2007, así como su afiliación al sistema integral de seguridad social, o que en su defecto, “[p]ague de su propio peculio la licencia de maternidad, como quiera que vende servicios de salud, pero no afilia sus trabajadores a seguridad social.”

3. Trámite de instancia

3.1 La acción de tutela fue tramitada ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia, el cual mediante auto del día 24 de enero de 2007 ordenó su notificación al representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS.

Respuesta del representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS

3.3 En escrito dirigido el día 29 de enero de 2007, el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS, el Sr. Fabio Bustamante Valencia, solicitó al juez de tutela denegar el amparo invocado.

3.4 Para ello, la entidad accionada indicó que a diferencia de lo afirmado en el escrito de tutela, la accionante no tenía una relación laboral con la empresa MEDEN Ltda. IPS, pues “[s]ólo era una persona que se dedicaba esporádicamente a repartir volantes referentes a brigadas de salud y por ello se le cancelaba de acuerdo a los que repartía.”

En este sentido, MEDEN IPS sostuvo que no es cierto que la accionante recibía por su labor un pago de quince mil pesos (\$15.000) diarios, pues de acuerdo con los soportes contables de la empresa, la actora percibía un pago ocasional que podía variar según el número de volantes repartidos en los días laborados sin ninguna continuidad.

Así, con fundamento en los recibos de pago suscritos por la actora, la entidad accionada señaló que contrariamente a lo manifestado por aquella en su escrito de tutela, no prestó sus servicios a MEDEN IPS a partir del día 16 de septiembre de 2006, pues “[e]n los soportes contables de MEDEN IPS, existe un primer recibo de caja menor por \$10.000 del 23 de octubre de 2006.”

Por otro lado, el representante legal de MEDEN IPS señaló que el día en que fue notificado de la presente acción de tutela, se enteró del estado de embarazo de la accionante. En su criterio, la actora no tenía interés de informar sobre su estado de embarazo “[p]orque era sabedora que el único vínculo con MEDEN IPS era cuando repartía volantes para las brigadas de salud por lo tanto no existía un contrato de trabajo.”

Con relación a la supuesta orden de descanso dada a la actora por el representante legal de MEDEN Ltda. IPS, éste sostuvo que tal hecho no es cierto. A juicio de MEDEN IPS, prueba de ello es que el último recibo de pago suscrito por la actora conforme a los servicios prestados a la empresa, corresponde al día 4 de diciembre de 2006, y no al 1 de diciembre del mismo año, fecha en que de acuerdo a lo indicado por la accionante inició el descanso ordenado.

Como consecuencia de lo anterior, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS concluyó que dada la inexistencia de una relación personal de trabajo entre la Empresa accionada y la actora, “[n]o se [le] puede exigir el cumplimiento de obligaciones que son de la esencia de un contrato de trabajo y que además la accionante no demuestra en la presente tutela.”

4. Pruebas relevantes que obran en el expediente.

4.1 Folio 4, cuaderno 2, copia del resultado de la prueba de embarazo de la paciente Deisy Natalí Velásquez Misas practicada el día 12 de octubre de 2006, suscrito por el laboratorio clínico Jander Nicolás Olaya del municipio de Segovia - Antioquia el día 22 de enero de 2007.

4.2 Folio 9, cuaderno 2, copia de cuatro (4) recibos de caja menor en los cuales constan los siguientes pagos a favor de la Sra. Deisy Natalí Velásquez Misas: día 23 de octubre de 2006, \$10.000; día 3 de noviembre de 2006, \$56.000; día 25 de noviembre de 2006, \$45.000; y, día 4 de diciembre de 2006, \$75.000.

4.3 Folio 10, cuaderno 2, declaración juramentada rendida por la accionante Deisy Natalí Velásquez Misas el día 6 de febrero de 2007 ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia, mediante la cual reitera los hechos que fundamentan la presente acción de tutela.

4.4 Folios 11 y 12, cuaderno 2, declaración juramentada rendida por la accionante Deisy

Natalí Velásquez Misas el día 7 de febrero de 2007 ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia, mediante la cual reitera y amplía los hechos que fundamentan la presente acción de tutela.

4.5 Folios 13 y 14, cuaderno 2, declaración juramentada rendida por la Sra. Rita Eugenia Barrientos Balbín el día 9 de febrero de 2007 ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia, en virtud de su condición de trabajadora de la empresa MEDEN Ltda. IPS.

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN

1. Sentencia de primera instancia.

En sentencia del día 13 de febrero de 2007, el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia concedió el amparo invocado.

Para fundamentar su decisión, el juez de tutela consideró que en concordancia con la jurisprudencia constitucional, la negativa de la entidad accionada en el sentido de no acceder a las pretensiones presentadas por la actora, vulnera su derecho fundamental a la dignidad humana, pues “Los actos orientados a reprochar o impedir el embarazo de una trabajadora o investigar si existe para impedir el acceso, la permanencia o la promoción laboral son ilegítimos e inconstitucionales.”

En criterio del juez de instancia, el presente caso cumple los requisitos jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha definido para ordenar a través de la acción de tutela la protección de los derechos fundamentales de una trabajadora en estado de embarazo. Al respecto, el juez sostuvo: “[a]parece plenamente demostrado que la accionante se encuentra en estado de embarazo, (...) el empleador conocía el estado de gravidez de la empleada, (...) y el despido injusto de que fuera protagonista Deisy Natalí Velásquez Misas, viola su mínimo vital (...).”

Adicionalmente, el juez de tutela estimó que en aplicación de la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”, es jurídicamente aceptable afirmar que la accionante tenía una relación laboral con la empresa MEDEN Ltda. IPS. Por ello, a su parecer, procede su reintegro “[a]l puesto que ocupaba en esa empresa con las

mismas garantías económicas y laborales. (...) Sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho, si acude a la jurisdicción ordinaria laboral.”

2. Impugnación.

El día 15 de febrero de 2006, el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS, el Sr. Fabio Bustamante Valencia, impugnó la sentencia de primera instancia, y solicitó ante el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia que denegara el amparo invocado.

En su impugnación, MEDEN Ltda. IPS indicó que a diferencia de lo afirmado por el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia en su sentencia de tutela del día 13 de febrero de 2007, la accionante no tenía una relación laboral con la empresa MEDEN Ltda. IPS de la cual se pueda derivar el cumplimiento de las órdenes proferidas en dicha sentencia. En este sentido, la empresa accionada manifestó que no es correcto sostener la existencia de una relación laboral, a partir del hecho de repartir volantes en forma ocasional. A su juicio, “A toda luz se observa la mala fe de la actora al pretender que mediante este mecanismo se le reconozca un derecho que nunca existió y que en caso de que hubiera existido, no es el medio para reclamarlo.”

Conforme a lo anterior, MEDEN Ltda. IPS explicó que según la legislación colombiana establecida para el efecto, la existencia de una relación laboral se deriva de la concurrencia de los siguientes elementos: la subordinación a un empleador, la prestación personal del servicio y la remuneración por la labor realizada. En su criterio, tales elementos no se presentan en el presente caso, pues el pago que percibía la accionante por su labor, dependía de los volantes repartidos; (...) en cuanto al horario, era ella quien determinaba si los repartía o no y disponía de todo su tiempo. Al respecto, la empresa accionada concluyó: “[j]amás se le exigió cumplir un horario ni mucho menos estaba subordinado al mismo, ella era dueña absoluta de su tiempo y tenía total libertad para el asunto que se le encomendó.”

Por último, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS señaló que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para establecer la existencia de una relación laboral. Para ello, indicó que el legislador ha definido las acciones adecuadas y la jurisdicción correspondiente. Así, a su parecer, en el presente caso es el juez ordinario laboral -y no el juez de tutela-, la autoridad competente para definir la existencia de una relación laboral entre la actora y MEDEN Ltda. IPS, así como los efectos que

ella produzca.

3. Sentencia de segunda instancia.

En sentencia del día 2 de marzo de 2007, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia revocó la decisión adoptada el día 13 de febrero de 2007 por el Juzgado Promiscuo Municipal de la misma ciudad, y en su lugar, denegó la tutela de los derechos invocados.

En su sentencia, el juez de instancia adujo que el presente caso no reúne los requisitos jurisprudenciales para que a través de la acción de tutela se ordene la protección de los derechos fundamentales de una trabajadora en estado de embarazo. Ello por cuanto, en concordancia con las pruebas aportadas durante el trámite de la presente acción, “[n]o existe prueba de que el patrono hubiera tenido conocimiento de que la tutelante se encontraba en estado de embarazo cuando fue despedida del trabajo o mejor cuando se dio por terminada la relación laboral si la hubo.”

Por otro lado, en criterio del juez de tutela, ya que las pretensiones aludidas por la actora se derivan de la existencia de una relación laboral entre aquella y la empresa accionada, y que dicha relación laboral no se encuentra plenamente probada, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral, y no al juez de tutela, dirimir la controversia legal generada al respecto, y ordenar eventualmente el cumplimiento de los derechos laborales exigidos.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE.

1. Competencia

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y con la selección y el reparto efectuados el 2 de mayo de 2007, esta Sala es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

2. Problema Jurídico

2.1 A fin de determinar si corresponde conceder el amparo invocado, de acuerdo con los antecedentes expuestos, corresponde a la Corte Constitucional examinar, en primer lugar, si el presente caso cumple los requisitos jurisprudenciales definidos por esta Corporación para garantizar, a través de la acción de tutela, la protección del derecho a la estabilidad laboral

reforzada de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, particularmente, el requisito según el cual, debe existir un contrato de trabajo entre la accionante y la autoridad pública o el particular accionado.

2.2 En segundo lugar, en el evento en que el caso sub judice reúna los requisitos jurisprudenciales que serán expuestos en las consideraciones generales de esta Sentencia, la Corte determinará si, dado el estado de embarazo de la accionante, la decisión de la empresa MEDEN Ltda. IPS de denegar sus pretensiones de reintegro y de pago de las prestaciones sociales y salarios dejados de percibir por aquella desde el momento en que había sido despedida, vulnera sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección de la maternidad.

2.3 Para dar solución al problema jurídico planteado, esta Sala de Revisión se referirá a la protección constitucional y legal de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia, así como a su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Luego, se indicará el criterio jurisprudencial que la Corte Constitucional ha definido para que en los casos en que una mujer en estado de gravidez o en período de lactancia haya sido despedida de su trabajo, la acción de tutela sea un medio judicial idóneo para garantizar la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

2.4 Finalmente, y con base en lo anterior, ésta Sala determinará si es procedente amparar los derechos fundamentales invocados por la accionante, presuntamente vulnerados por MEDEN Ltda. IPS.

3. Protección constitucional de la mujer en estado de embarazo y en período de lactancia. Derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de Jurisprudencia.

3.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado Colombiano debe garantizar la protección especial y el ejercicio del derecho a la igualdad de quienes, dada sus características particulares, su origen o sus convicciones, pueden ser objeto de discriminación social.¹

3.2 En consideración de lo anterior, el artículo 43 de la Constitución consagra una protección especial a favor de la mujer en estado de embarazo. En efecto, dicha disposición indica: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida

a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, (...)." (Negrilla fuera del texto original).

3.3 En este sentido, la protección de la mujer en estado de embarazo hace parte de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales. Así, el artículo 53 de la Constitución dispone el conjunto de tales principios entre los que se encuentra: "(...); estabilidad en el empleo; (...) protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."

3.5 De acuerdo con el contenido del artículo 240 del mismo Código, el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de embarazo o en período de lactancia, "[n]ecesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.", pues de lo contrario, la decisión de despido comunicada en tales períodos, no producirá efecto alguno.²

3.6 En consecuencia, las normas que regulan la materia determinan que la mujer trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad.³

3.6 En atención a las normas constitucionales y legales señaladas anteriormente, en reiteradas oportunidades,⁴ la jurisprudencia constitucional se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia. Al respecto, en la sentencia T-873 de 2005, esta Corte precisó:⁵

"La jurisprudencia constitucional ha establecido que en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada o lactante el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni terminada. Así lo expuso la Corte al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo o de lactancia la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo,

siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.” (Negrilla fuera del texto original).

3.7 En síntesis, en virtud de las normas constitucionales y legales, y en consideración de la jurisprudencia de esta Corporación, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia gozan de especial protección por parte del Estado. Dicha protección en materia laboral implica, entre otros derechos, el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Así, las mujeres trabajadoras en estado de gravidez o en período de lactancia, tienen derecho a permanecer en sus puestos de trabajo hasta tanto, en los casos en que sus empleadores pretendan ordenar su despido, medie autorización de la autoridad competente. De lo contrario, por mandato de la ley, se entiende que la orden de despido bajo tales circunstancias no produce efectos jurídicos, y en consecuencia, la trabajadora despedida tiene derecho a ser reintegrada a su cargo y a recibir de su empleador las indemnizaciones, prestaciones y beneficios que consagran las normas correspondientes.

4. Condiciones jurisprudenciales para garantizar la protección de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia a través de la acción de tutela. Reiteración de Jurisprudencia.

4.1 En concordancia con la jurisprudencia constitucional,⁶ por regla general, en virtud del principio de subsidiariedad,⁷ la acción de tutela no constituye un mecanismo judicial idóneo para invocar la protección de los derechos que surgen de las relaciones laborales pues, en principio, de acuerdo con las normas que regulan la materia, existen otros medios judiciales para garantizar su protección.

4.2 Sin embargo, aunque la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener la protección de derechos de naturaleza legal -como los derechos laborales-, la Corte Constitucional ha señalado que, de manera excepcional, la acción de tutela resulta un mecanismo judicial efectivo para proteger de manera eficaz los derechos fundamentales vulnerados o amenazados en los casos en que una mujer trabajadora es despedida en estado de embarazo o en período de lactancia.

4.3 Para ello, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido la necesidad de acreditar ante el juez de tutela el cumplimiento de determinadas condiciones a fin de obtener, a través del amparo constitucional, la protección de los derechos presuntamente vulnerados en los

casos en comento. Tales requisitos pueden ser resumidos de la siguiente manera:⁸ (i) Que el despido se haya producido, tal y como lo señalan las normas correspondientes, durante el período del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) que al momento del despido, el empleador haya tenido conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) que el despido no haya sido permitido por la autoridad correspondiente; (iv) que el despido sea una consecuencia del embarazo o del período de lactancia, y por tanto, no esté directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; y, (v) que el despido amenace o vulnere el derecho fundamental al mínimo vital de la trabajadora y de su hijo que está por nacer o que se encuentra lactante, según el caso.

4.4 Por ello, la jurisprudencia constitucional ha considerado que si el caso bajo estudio reúne los requisitos indicados anteriormente, “[l]a acción de tutela como mecanismo para salvaguardar los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, además de ser procedente, deberá prosperar.”⁹

4.5 En este orden, es preciso resaltar que uno de los fundamentos de la procedencia y prosperidad de la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia despedida de su trabajo, es, justamente, que en el caso sub iudice, se haya acreditado la existencia de una relación laboral.

4.6 En este sentido, la Corte ha afirmado que para efectos de garantizar mediante la acción de tutela el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia,¹⁰ en consideración de lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política,¹¹ el juez de tutela debe observar la existencia de la relación laboral a partir de la concurrencia clara y evidente de los elementos establecidos por la legislación para el efecto, y no de las formalidades establecidas por los sujetos de dicha relación. Al respecto, en la sentencia T-295 de 2005,¹² la Corte explicó:

“De acuerdo con la legislación laboral, existe un contrato de trabajo cuando se reúnen los siguientes requisitos esenciales: (i) el trabajador desempeña una actividad por sí mismo (actividad personal), (ii) la cual realiza de manera subordinada o dependiente del empleador, lo que se refleja en el cumplimiento de órdenes impartidas por éste, relativas al modo, tiempo o cantidad de trabajo y (iii) recibe un salario como retribución del servicio prestado (Art. 23 del CST).

De acuerdo con el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre formas (Art. 53 de la Constitución), independientemente del nombre que se le de al contrato o de las aparentes relaciones contractuales que se establezcan, si en la práctica se comprueba la existencia de los tres requisitos antes señalados, se estará frente a un relación laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

4.7 Ahora bien, de la misma manera, la jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que en los casos en que de conformidad con lo expuesto no sea clara y evidente la existencia de una relación laboral entre la mujer embarazada o en período de lactancia y la entidad o el particular accionado, la acción de tutela resulta improcedente para conceder el amparo de los derechos invocados. Ello por cuanto, tal y como se indicó anteriormente, en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para garantizar la protección de derechos de carácter legal para los cuales el legislador ha previsto los mecanismos de defensa judicial adecuados. Es decir, dado que existen otros medios judiciales para determinar la existencia de una relación laboral, en los casos en que los elementos que la configuran no se encuentren plena y claramente establecidos, la acción de tutela se torna improcedente para otorgar la protección solicitada, esto es, el derecho al reintegro y a recibir las indemnizaciones, prestaciones y beneficios que consagran las normas correspondientes.

Así, en la sentencia T-706 de 2006, la Corte concluyó:¹³

“Ahora bien, este tipo de controversias, por ser estrictamente legal, deben solucionarse ante la jurisdicción laboral o ante la jurisdicción contencioso administrativa, pues son las competentes para conocerlas y decidir las. Sólo en situaciones excepcionales, cuando el desconocimiento del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, llegando al punto de causar un perjuicio irremediable, o cuando los jueces han negado su aplicación de manera manifiestamente infundada, la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos conculcados. Esto ha sido relevante en el caso de contratos de trabajo a los que se les da la forma de un contrato de prestación de servicios, aspecto sobre el cual existen reiterados pronunciamientos de esta Corporación.”

4.8 En consecuencia, en virtud de este criterio jurisprudencial, la Corte Constitucional ha

negado la procedencia y prosperidad de la acción de tutela para conceder la protección de los derechos presuntamente vulnerados en los casos en que no se encuentra plenamente establecida la relación laboral entre la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia y el presunto empleador. En estas oportunidades, la Corte ha indicado que de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, es el juez ordinario laboral la autoridad competente para determinar la existencia dicha relación, así como los derechos que de ella se desprendan.

4.9 En suma, por regla general, la acción de tutela es improcedente para obtener el reconocimiento de derechos laborales. Sin embargo, la Corte Constitucional ha indicado que de manera excepcional, la acción de tutela será procedente para amparar los derechos fundamentales de las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia cuando han sido despedidas de su trabajo y reúnen los requisitos definidos por esta Corporación para ello. Por esta razón, en estos casos, en virtud del principio laboral de primacía de la realidad, el juez de tutela debe observar el caso objeto de estudio a partir de los elementos que configuran la relación laboral (subordinación, remuneración y prestación personal del servicio), y no de las formalidades pactadas al respecto por los sujetos de dicha relación. En todo caso, conforme a lo anterior, y en concordancia con el principio de subsidiariedad, la acción de tutela será improcedente en los eventos en que dentro de su trámite no haya claridad acerca de la concurrencia de tales elementos, y por lo tanto, de la existencia de una relación laboral de la cual se puedan derivar los derechos reclamados.

4. Estudio del caso concreto.

Presentación del caso

4.1 De acuerdo con los hechos que fundamentan la presente acción de tutela, el día 16 de septiembre de 2006, la accionante se vinculó mediante contrato de trabajo verbal a la empresa MEDEN Ltda. IPS en el cargo de asesora comercial.

4.2 Dado que el día 29 de septiembre de 2006 la actora quedó en estado de embarazo, en el mes de octubre del mismo año, le informó al representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS su estado de gravidez. Por su parte, el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS le comunicó que su estado de embarazo no representaba un obstáculo para que continuara realizando su trabajo.

4.3 Posteriormente, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS ordenó a la actora que se tomara un descanso desde el día 1 de diciembre de 2006 hasta la segunda semana del mes de enero del año 2007. En la misma oportunidad, aquel le indicó que finalizado el período de descanso ordenado, él la iba a colocar en una nueva empresa que se iba a instalar en el municipio de Segovia.

4.3 Finalizado el período de descanso indicado, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS informó a la accionante que había realizado un acuerdo con el propietario de la nueva empresa con el propósito de que ella prestara sus servicios allí. Sin embargo, en la empresa en comento, le comunicaron que el acuerdo en cuestión nunca existió, y que no era posible acceder a su solicitud de trabajo pues ella se encontraba en estado de embarazo.

4.4 Por ello, la accionante solicitó al representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS que de conformidad con su estado de embarazo, procediera a su reintegro y al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento en que aquel le dio la orden de descanso, hasta la fecha en que éste culminó.

4.5 En respuesta a su solicitud, el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS le manifestó que en virtud de la inexistencia de un contrato de trabajo escrito entre la empresa que él representa y la accionante, no era posible acceder a sus pretensiones.

4.6 Por lo anterior, en su escrito de tutela, la Sra. Deisy Natalí Velásquez Misas solicitó que el juez de tutela ordenara a la empresa MEDEN Ltda. IPS efectuar su reintegro, cancelar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en que inició el supuesto descanso ordenado, así como su afiliación al sistema integral de seguridad social.

4.7 En escrito dirigido el día 29 de enero de 2007, el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS solicitó al juez de tutela denegar el amparo invocado. Para argumentar su solicitud, la entidad accionada indicó que contrariamente a lo afirmado en el escrito de tutela, la accionante no tenía un contrato de trabajo con la empresa MEDEN Ltda. IPS, pues el servicio prestado por la actora a dicha empresa, consistía en el reparto ocasional de volantes referentes a brigadas de salud.

4.8 Por otro lado, la empresa accionada señaló que tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante el día en que fue notificado de la presente acción de tutela.

4.9 Con relación a la supuesta orden de descanso dada a la actora, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS afirmó que tal hecho no es cierto. A su juicio, prueba de ello es que el último recibo de pago suscrito por la actora por concepto de días laborados, corresponde al día 4 de diciembre de 2006, y no al 1 de diciembre del mismo año, fecha en que de acuerdo a lo indicado por la accionante inició el descanso ordenado.

4.10 En sentencia del día 13 de febrero de 2007, el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia concedió el amparo invocado. Para fundamentar su decisión, el juez de tutela estimó que la negativa de la entidad accionada en el sentido de no acceder a las pretensiones presentadas por la actora, vulnera sus derechos fundamentales.

4.11 En el mismo sentido, el juez de instancia consideró que el presente caso reúne los requisitos jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha definido para ordenar a través de la acción de tutela la protección de los derechos fundamentales de una trabajadora en estado de embarazo.

4.12 Adicionalmente, el juez de tutela adujo que en concordancia con la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.", es jurídicamente aceptable afirmar que la accionante tenía una relación laboral con la empresa MEDEN Ltda. IPS, y por ello es procedente ordenar el cumplimiento de los derechos laborales exigidos.

4.13 En consecuencia de lo anterior, el día 15 de febrero de 2006, el representante legal de la empresa MEDEN Ltda. IPS impugnó la sentencia de primera instancia, y solicitó ante el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia, que denegara el amparo invocado.

4.14 En su impugnación, MEDEN Ltda. IPS insistió en que la accionante no tenía una relación laboral con la empresa MEDEN Ltda. IPS, razón por la cual, no son aceptables la órdenes proferidas en dicha sentencia.

4.15 Adicionalmente, el representante legal de MEDEN Ltda. IPS señaló que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, dado que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para establecer la existencia de una relación laboral, la solicitud de amparo constitucional en el presente caso resulta improcedente.

4.15 En sentencia del día 2 de marzo de 2007, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia revocó la decisión adoptada en primera instancia, y en su lugar, denegó la tutela de los derechos invocados. En su sentencia, el juez de instancia arguyó que el presente caso no reúne los requisitos jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional para ordenar a través de la acción de tutela, la protección de los derechos fundamentales de una trabajadora en estado de embarazo. Ello por cuanto, a su juicio, de las pruebas aportadas durante el trámite de la presente acción, no se puede concluir que la empresa accionada haya tenido conocimiento del estado de gravidez de la actora en el momento que ésta fue despedida.

4.16 Por otro lado, en criterio del juez de tutela, dado que la supuesta relación laboral entre la accionante y MEDEN Ltda. IPS no se encuentra plenamente probada, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral, y no al juez de tutela, dirimir la controversia legal generada al respecto, y ordenar eventualmente el cumplimiento de los derechos laborales exigidos.

4.17 Con base en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, ésta Sala de Revisión determinará si el presente caso cumple los requisitos jurisprudenciales definidos por esta Corporación para garantizar, a través de la acción de tutela, la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, particularmente, el requisito según el cual, debe existir un contrato de trabajo entre la accionante y la autoridad pública o el particular accionado.

4.18 Para resolver el presente caso, en primer lugar, la Sala hizo referencia al derecho de la mujer en estado de embarazo y en período de lactancia a la estabilidad laboral reforzada. Luego, expuso el criterio jurisprudencial que la Corte Constitucional ha definido para que en los eventos en que una mujer que se encuentre en dichas situaciones haya sido despedida de su trabajo, la acción de tutela sea un medio judicial idóneo para ordenar la protección de sus derechos fundamentales.

4.19 En este sentido, esta Sala afirmó que aunque en principio, la acción de tutela es improcedente para obtener el reconocimiento de derechos laborales, de manera excepcional, será procedente para conceder el amparo de los derechos fundamentales de las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia cuando han sido despedidas de su trabajo y reúnen los requisitos definidos por esta Corporación para ello. Así mismo, indicó que en

dichos casos, el juez de tutela debe analizar la existencia de la relación laboral a partir de los elementos que la configuran (subordinación, remuneración y prestación personal del servicio), y no de las formalidades pactadas al respecto por los sujetos involucrados. Finalmente, precisó que en los eventos en que dentro del trámite de la acción no haya claridad acerca de la concurrencia de dichos elementos, y en consecuencia, de la existencia de una relación laboral de la cual se puedan derivar los derechos exigidos, en aplicación del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, la solicitud de amparo será improcedente.

El presente caso no satisface los requisitos definidos por esta Corporación para ordenar la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

4.21 De conformidad con los hechos indicados en el escrito de tutela, lo manifestado por la Sra. Rita Eugenia Barrientos Balbín -en calidad de trabajadora de la empresa MEDEN Ltda. IPS- el día 9 de febrero de 2007 mediante declaración juramentada rendida ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia,¹⁴ y lo sostenido por la empresa accionada en sus escritos de contestación de la acción y de impugnación de la sentencia de primera instancia,¹⁵ para efectos de la protección constitucional solicitada, no es clara la existencia de una relación laboral entre la accionante y la Empresa accionada.

4.22 Ello por cuanto, de acuerdo con las consideraciones generales de esta Sentencia, y con fundamento en la competencia del juez de tutela para otorgar el amparo de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, en el presente caso no se encuentra plenamente probada la concurrencia de los elementos que permiten establecer la existencia de una relación laboral (subordinación, remuneración y prestación personal del servicio), y que a su vez, permiten verificar el cumplimiento de los demás requisitos jurisprudenciales señalados anteriormente a fin de otorgar la protección de los derechos invocados.

4.23 Así, dado que durante el presente trámite se hizo manifiesta la controversia legal sobre la existencia de una relación laboral entre la Sra. Velásquez Misas y MEDEN Ltda. IPS, y que de acuerdo con las pruebas aportadas y con lo sostenido por las partes en este sentido, no es posible dar aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas por los sujetos de la relación laboral,¹⁶ la presente solicitud de amparo será decidida desfavorablemente.

4.24 En este sentido, con relación a lo indicado por el juez de tutela de primera instancia, en

el sentido de aplicar en el presente caso la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo a fin de establecer la existencia de una relación laboral entre la actora y la Empresa accionada, esta Sala de Revisión estima necesario indicar que no comparte tal criterio.¹⁷

En efecto, como se indicó anteriormente, durante el trámite de la presente acción se hizo manifiesta la controversia legal sobre la existencia de una relación laboral entre la Sra. Velásquez Misas y MEDEN Ltda. IPS. Ahora bien, de acuerdo con la declaración juramentada rendida el día 9 de febrero de 2007 por la Sra. Rita Eugenia Barrientos Balbín ante el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia, en virtud de su condición de trabajadora de la empresa MEDEN Ltda. IPS, la actora prestó sus servicios personales a la Empresa accionada. Bajo estas condiciones, sería aceptable el criterio del juez de tutela de primera instancia, es decir, se podría dar aplicación en el presente caso a la presunción dispuesta en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual, "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

Empero lo anterior, la presunción en comento queda desvirtuada al constatar que si bien la declarante indicó que la Sra. Velásquez Misas prestó sus servicios personales a la empresa MEDEN Ltda. IPS, tal prestación de servicios no tuvo un carácter laboral. Esto en razón de la declaración rendida por la Sra. Barrientos cuyos apartes se transcriben a continuación: "Preguntado: Qué contrato ligaba a Deisy Natalí con la IPS Meden. Contestado: Ninguno ya que ella iba a trabajar por días. Preguntado: Por cuánto tiempo laboró Deisy Natalí con la IPS Meden. Contestado: Yo encontré en un libro que decía que el 25 de septiembre del año anterior y ya en noviembre por días cuando hacían unas brigadas de salud. Ella no trabajaba de corrido, sino por días. Preguntado: Por los hechos de la demanda hizo constar la joven Deisy Natalí que se vinculó a la IPS Meden como asesora de ventas mediante contrato verbal y en forma indefinida. Contestado: Ella se vinculó el día 25 de septiembre de 2006, según consta en el libro que se lleva en dicha empresa. Se contrató por varios días de acuerdo a las brigadas que se hacían. Eso esporádico y no diario. (...). Preguntado: Por qué no le firmaron contrato de prestación de servicios a la trabajadora o a las empleadas que nos venimos refiriendo. Contestado: por los poquitos días que trabajaban, entonces se les pagaba cuatro o cinco días laborados en las citadas brigadas. No se veía la necesidad de hacerlo y lo que hace

que está funcionando la empresa, siempre se ha trabajado así.” (Negrilla fuera del texto original).

Así, dado que con fundamento en la prueba señalada, que es la única relativa a este tema en el expediente de tutela, se puede establecer, para efectos de la protección constitucional invocada, que los servicios personales prestados por la accionante no tenían como fundamento un contrato de trabajo, esta Sala juzga que en el presente caso no es admisible dar aplicación a la presunción prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto la misma resulta desvirtuada.

4.25 En todo caso, la Sala considera pertinente señalar que aunque la protección constitucional invocada en el presente caso sea decidida desfavorablemente, ello se hace sin perjuicio de que la accionante pueda acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral con la pretensión de dirimir la controversia legal en comento, y de esta manera, eventualmente, pueda obtener el reintegro exigido, así como la protección de los demás derechos laborales reclamados.

4.26 En síntesis, dado que en el presente caso, para efectos de la protección invocada, no está acreditada la existencia de una relación contractual de carácter laboral entre la accionante y la Empresa accionada, y que por lo tanto, no se cumplen los requisitos definidos por la jurisprudencia constitucional para que la acción de tutela sea el medio idóneo a fin de garantizar la efectividad de los derechos presuntamente vulnerados, esta Sala confirmará la sentencia proferida el día 2 de marzo de 2007 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia, que revocó la decisión adoptada el día 13 de febrero de 2007 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la decisión adoptada el día dos (2) de marzo de 2007 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia, mediante la cual revocó la decisión adoptada

el día trece (13) de febrero de 2007 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia - Antioquia, y en su lugar denegó el amparo de los derechos fundamentales invocados, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por Deisy Natalí Velásquez Misas contra la empresa MEDEN Ltda. IPS.

Segundo. DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

MANUE JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

PERMISO

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Constitución Política, artículo 13: “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

2 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 241: “(...) 2. No producirá efecto alguno el despido

que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.” En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia C-170 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero.

3 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.

4 Sobre el particular, se pueden consultar entre otras, las sentencias: T-195 de 2007, T-221 de 2007, T-487 de 2006, T-381 de 2006, T-862 de 2003, T-311 de 2001 y T-373 de 1998.

5 MP. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

6 Ver, entre otras, las sentencias T-876 de 2006, T-807 de 2006, T-687 de 2006, T-685 de 2006, T-973 de 2005, T-691 de 2005, y T-425 de 2004.

7 Decreto 2591 de 1991 “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.”, Artículo 6: “causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante. (...). »

8 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-807 de 2006, T-589 de 2006, T- 291 de 2005, T-185 de 2005, T- 900 de 2004, y T-1177 de 2003.

9 Sentencia T-589 de 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería.

10 Ver, entre otras, las sentencias T-069 de 2007, T-883 de 2006, T-283 de 2006, T-619 de 2006 y T-501 de 2004. En estos casos, en concordancia con el principio laboral de la primacía de la realidad, la Corte Constitucional amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las accionantes, pese a que según las formalidades que presentaban los contratos acordados por ellas, no existía una relación laboral frente a las entidades o particulares accionados. Para ello, la Corte determinó que dado el cumplimiento de los elementos exigidos por la legislación para la configuración de una relación laboral, y el lleno de los requisitos jurisprudenciales establecidos para la procedencia y prosperidad de la acción de tutela en estos casos, era necesario conceder el amparo constitucional de los derechos invocados.

11 Constitución Política, artículo 53: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...); primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; (...).” Adicionalmente, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

12 M.P. Manuel José Cepeda. En el mismo orden, se puede consultar las sentencias T-150 de 2000, C-167 de 1997 y C-665 de 1998.

13 M.P. Dr. Humberto Sierra Porto.

14 Cfr. Folios 13 y 14, cuaderno 2.

15 Cfr. Folios 7, 8, 24 y 25, cuaderno 2.

16 Ver, fundamento jurídico No 4 de la presente Sentencia.