

T-739-98

Sentencia T-739/98

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Carácter fundamental

una de las formas en que se concreta el denominado fuero de maternidad es en la citada “estabilidad laboral reforzada”, a cargo del Estado y de la sociedad, como resultante de la mayor fuerza normativa que adquieren y la vigencia directa e inmediata que presentan los principios constitucionales del trabajo consagrados a favor de la misma, en la forma de un derecho constitucional fundamental, pues el despido injustificado durante la gestación, causado muchas veces en decisiones adoptadas a partir de la exclusiva valoración de los gastos de orden financiero y administrativo, que las empresas deben asumir durante el embarazo de sus empleadas, desconoce la dignidad humana de la trabajadora y se constituye en una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, sobre el cual está sustentada esa estabilidad, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo, en condiciones dignas y justas.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Requisitos mínimos de procedibilidad para despido

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Finalidad

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Casos excepcionales de procedencia para reintegro

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Afectación del mínimo vital

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Despido en uso

de incapacidad laboral

JUEZ DE TUTELA-Práctica de pruebas para el esclarecimiento de los hechos

Referencia: Expediente T-180.555.

Peticionaria: Angela María Montoya Correa.

Demandados:

Supersonal Ltda. Y Comcel S.A.

Magistrado Ponente :

Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA.

Santafé de Bogotá D. C., primero (1) de diciembre de mil novecientos noventa y ocho (1998).

En desarrollo de sus atribuciones constitucionales y legales, la Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Hernando Herrera Vergara, Alejandro Martínez Caballero y Fabio Morón Díaz, procede a revisar las sentencias proferidas en el proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

La señora Angela María Montoya Correa formuló acción de tutela contra los representantes legales de las empresas SUPERSONAL LTDA. y COMCEL S.A., a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales al trabajo, la protección especial de la mujer, la maternidad y debido proceso, estimados vulnerados con la terminación unilateral del contrato de trabajo suscrito con SUPERSONAL LTDA., para prestar servicios temporales a COMCEL S.A., toda vez que la desvinculación ocurrió mientras se encontraba incapacitada laboralmente por presentar un embarazo de alto riesgo.

2. Hechos.

Los hechos que sustentaron la presentación de la demanda de tutela de la referencia, se

sincretizan de la siguiente manera:

2.1. La empresa SUPERSONAL LTDA. (empleador) dedicada a la prestación de servicios temporales -EST, suscribió un contrato con la sociedad COMCEL S.A. (usuario) (Fl. 48), en virtud del cual, vinculó a la ciudadana Angela María Montoya Correa (trabajadora en misión), asignándola en COMCEL S.A., en la ciudad de Santafé de Bogotá, como “consultor de servicio al usuario”, por el término de duración de la realización de la obra o labor determinada, contrato que inició el día 20 de octubre de 1.997 (Fl.5).

2.2. La actora manifestó en su escrito que, el día 19 de marzo de 1.998, al sentirse enferma, se presentó en la entidad “Cruz Blanca E.P.S.” a la cual estaba afiliada por el régimen contributivo, en donde se le diagnosticó un embarazo de alto riesgo. Al día siguiente, puso en conocimiento de este hecho al supervisor del servicio al usuario, su jefe inmediato en COMCEL S.A., quien le indicó que se encargaría de remitir a SUPERSONAL LTDA., la copia del diagnóstico clínico entregado por ella.

2.3. Igualmente, la accionante señaló que, el 6 de abril siguiente, se le complicó su embarazo, debiendo acudir a urgencias de la “Clínica Reyes” donde se le dictaminó una amenaza de aborto que le causó una incapacidad por diez (10) días, posteriormente prorrogada en tres oportunidades, por un total de cuarenta y cinco (45) días, los cuales vencían el 20 de mayo de 1.998. Según lo precisó, las incapacidades fueron notificadas oportunamente a COMCEL S.A. con entrega de las respectivas certificaciones a SUPERSONAL LTDA., según el procedimiento señalado por el jefe inmediato, y reconocidas mediante los respectivos avances de pago.

2.4. El 6 de mayo de 1998, la actora con el fin de notificar la última prórroga, se comunicó telefónicamente con su jefe en COMCEL S.A., quien le indicó que su contrato había sido “cancelado por exceso de incapacidades” y que, por lo tanto, debía dirigirse a SUPERSONAL LTDA.; no obstante, ella envió su constancia de incapacidad al día siguiente y el 29 de mayo recibió una carta, fechada el 4 de mayo, donde SUPERSONAL LTDA. le ratificó acerca de la terminación del contrato a partir de esa misma fecha, aduciendo la finalización de la labor para la cual había sido contratada, fecha para la cual aún no había terminado la incapacidad.

3. La demanda de tutela.

De todo lo anterior, la actora concluye que la causa real de la terminación de su contrato de trabajo se debe a su embarazo e incapacidades laborales en virtud del mismo, y que la decisión fue tomada sin sujeción a los procedimientos legales, violando sus derechos fundamentales invocados en el libelo, lo que la ha sometida “al más grande desamparo, como madre soltera, afectada psíquica, moral y económicamente”, situación que la determinó a presentar la acción de tutela.

En su memorial, cuestiona el despido y la forma de terminar unilateral la relación laboral contratada con SUPERSONAL LTDA., en beneficio de COMCEL S.A., por cuanto la actividad finalmente ejecutada presentaba un carácter permanente y continuo, como radio operadora de atención al servicio de los usuarios, lo que, en su concepto, impedía considerarla como ocasional o transitoria, dada la primacía de la realidad sobre las formas establecidas y, de esta manera, negarle la protección y garantías que se derivan de esa clase de vinculación.

Adicionalmente, aduce la vulneración al debido proceso por inaplicación de las normas que prohíben el despido en su condición de embarazada y que exigen un trámite especial ante la autoridad del trabajo competente, con posibilidad de ejercer el derecho de defensa (Decreto 3135 de 1.968, art. 21), así como la protección especial de la mujer en estado de embarazo desarrollada en la jurisprudencia constitucional contenida en la Sentencia C-470 de 1.997 de la Corte Constitucional. Además, puntualiza que el despido le ha generado un desequilibrio en su condición física, psíquica y económica, teniendo en cuenta la característica de un embarazo de alto riesgo, su condición de mujer soltera y ante la imposibilidad de cotizar a una E.P.S. para obtener atención, corriendo el riesgo de perder a su hijo y hasta su propia vida, por cuanto la afiliación la perdió con el despido.

De la misma manera, considera que se le ha violado el derecho a la igualdad real y efectiva que debe promover el Estado para proteger, especialmente, a quienes por su condición económica, física o mental, se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta (C.P., art. 13).

Finalmente, estima que la tutela debe otorgarse transitoriamente, ya que, en las actuales condiciones, la jurisdicción laboral no es la vía expedita para reclamar sus derechos vulnerados, corriendo el riesgo de que al resolverse sobre su problema, sea tarde para “subsana la injusticia” a la cual se ha visto sometida.

4. Pruebas que obran en el expediente.

- Fotocopia del contrato de trabajo suscrito entre Angela María Montoya Correa y SUPERSONAL LTDA. (Fl. 5).
- Fotocopia de la carta, con fecha 13 de mayo de 1.998, de Angela María Montoya Correa dirigida a la representante legal de SUPERSONAL LTDA., posterior al conocimiento de la terminación del contrato por parte de aquella, explicando su situación (Fls. 6), solicitando el reintegro y advirtiéndole de la existencia de un despido injusto.
- Fotocopia de la carta de la asistente de selección de COMCEL S.A. dirigida al Jefe de Operaciones de SUPERSONAL LTDA., con fecha 5 de mayo de 1.998, comunicando la terminación de la obra o labor contratada, y confirmando el retiro de algunos funcionarios que laboraron para COMCEL S.A., a partir del 4 de mayo de 1.998, donde sólo se especifica el nombre de Angela María Montoya Correa (Fl. 8).
- Fotocopia de una comunicación, con fecha 4 de mayo de 1.998, del gerente administrativo y financiero de SUPERSONAL LTDA. dirigida a Angela María Montoya Correa, informándola de la terminación en esa misma fecha de su contrato de trabajo, por finalización de la labor para la cual fue contratada (Fl. 9).
- Fotocopias de las incapacidades expedidas por Cruz Blanca E.P.S. a favor de Angela María Montoya Correa (Fls. 10-14).

II. ETAPA PROCESAL DENTRO DEL TRAMITE DE LA ACCION DE TUTELA.

1. Intervención en defensa de las empresas demandadas.

La representante legal de la empresa SUPERSONAL LTDA., en comunicación dirigida al Juzgado de primera instancia en el proceso de la referencia (Fls. 52-54), manifestó su oposición a la acción promovida en su contra, ya que la vía correspondiente para tramitar el presente asunto es la ordinaria, dada la naturaleza residual de la tutela y ante la no ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Así mismo, indicó que en virtud de la actividad de SUPERSONAL LTDA., consistente en “la prestación de servicios temporales a terceros beneficiarios (Usuarios) mediante la labor

desarrollada por personas naturales (...)", se contrató a la actora con destino a COMCEL S.A., para que se desempeñara como consultora, mediante "contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada"; de manera que, la vigencia de la relación se encontraba subordinada a la necesidad del usuario (COMCEL S.A.), extinguiéndose ésta el 4 de mayo de 1.998, con la correspondiente terminación del contrato, como así se le comunicó a la trabajadora en la respectiva carta de resolución del mismo, procediendo a cancelarle sus acreencias económico-laborales.

De igual forma, el representante legal de COMCEL S.A., en escrito dirigido al mismo Juzgado, expresó que resultaba improcedente la acción de tutela contra COMCEL S.A., por cuanto no mantuvo relación alguna, directa o indirecta, con la tutelante, ya que la relación laboral se había establecido con la empresa SUPERSONAL LTDA., responsable de cualquier eventualidad que resultara de la misma, y añadiendo que, aún cuando no se evidenciaba la vulneración de derechos de la actora y en la medida en que el problema era de tipo laboral, la tutela no presentaba la vía adecuada para reclamar la protección de los mismos, sino la justicia ordinaria.

2. Las decisiones judiciales que se revisan.

2.1. Primera Instancia – Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá.

Mediante sentencia del 14 de julio de 1.998, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá denegó el amparo solicitado, por existir otro medio de defensa judicial, haciendo referencia a la doctrina constitucional sobre la subsidiariedad de la acción de tutela y manifestando que en el caso sub examine no procedía ya que "la misma no es el mecanismo específico para obtener el reintegro de la trabajadora al cargo desempeñado, pues tal concepto por ser de estirpe eminentemente legal y no constitucional debe ser perseguido, ante la jurisdicción ordinaria laboral que es la competente y encargada de dirimir los conflictos derivados del desarrollo de un vínculo contractual laboral (como se da en este caso)...".

Además, agregó que "aún cuando se ha impetrado la tutela como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales que se alegan están siendo vulnerados, ésta se hace improcedente, en la medida que el hecho mismo fundamento de la presente acción compete a otra autoridad judicial, habrá de concluirse que no hay lugar a la

prosperidad de la acción de tutela instaurada por el (sic.) ANGELA MARIA MONTOYA CORREA...” .

- Impugnación.

La accionante impugnó la anterior decisión resaltando que si bien la subsidiariedad es característica propia de la acción de tutela, también lo es que ésta procede en ausencia de otro mecanismo de defensa judicial o como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual evidencia en el presente caso, por el despido sin los requisitos legales, el desconocimiento de un diagnóstico de embarazo de alto riesgo, su condición de madre soltera, la imposibilidad de conseguir otro empleo en ese estado y por la carencia de una E.P.S que la cubra, lo que la lleva a solicitar se ordene su reintegro, como única forma de garantizar su vida y sustento, así como la de su hijo que está por nacer.

De la misma manera, insistió en la ineficacia de los resultados al tramitar el asunto ante la jurisdicción laboral, dadas sus actuales condiciones e hizo referencia a la Sentencia T-270 de 1.997 de la Corte Constitucional, para insistir en la procedencia de la acción de tutela como oportuna y viable, tratándose del desarrollo de la tesis del mínimo vital, partiendo de la base de la urgencia en la protección y la presencia indispensable de un mínimo de recursos para su subsistencia digna, no obstante la existencia del proceso ejecutivo laboral.

Concluyó que de no ser posible el reintegro se ordene el reconocimiento de sus derechos laborales según lo establecido por la ley.

2.2. Segunda Instancia – Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, Sala Laboral.

Mediante sentencia del 24 de agosto de 1.998, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá confirmó el fallo proferido por el a quo. Para llegar a esa decisión, una vez “revisado cuidadosamente el expediente”, expresó que “la Sala echa de menos la más mínima prueba de estado de embarazo que invoca la accionante y por el que considera haber sido despedida, (...)”, ya que en las fotocopias de las incapacidades aportadas por la actora se registraba como el “Tipo” de la misma una “Enfermedad General Ambula” (sic) y como “Origen” una “Enf. General Ambulatoria”, de lo cual no se podía suponer un embarazo. Igualmente, aclaró que tampoco existía prueba que acreditara el

diagnóstico de un embarazo de alto riesgo, ni el conocimiento de tal hecho por las entidades accionadas; en consecuencia, estimó que mal podía concluirse que la accionante hubiera sido objeto de despido en ese estado de embarazo y, menos, que se le hubiesen vulnerado derechos constitucionales, teniendo en cuenta que el juzgador sólo se enteró de tal hecho por la afirmación de la accionante, carente de alusión alguna por parte de las entidades demandadas.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

1. Competencia.

La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las anteriores providencias proferidas por los jueces de tutela, dentro del proceso de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9o. de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento del Auto de fecha 15 de septiembre de 1998, expedido por la Sala Novena de Selección de esta Corporación.

2. La materia a examinar.

La controversia planteada, en el asunto sub examine, versa sobre la posible vulneración de derechos fundamentales de la actora por encontrarse embarazada cuando laboraba al servicio de la empresa de servicios temporales (SUPERSONAL S.A.), desarrollando actividades en otra compañía (COMCEL S.A.), y cuyo contrato le fue terminado unilateralmente, durante la vigencia de una incapacidad laboral.

En consecuencia, la revisión de los fallos de tutela por parte de esta Sala versa sobre la protección especial de la cual es destinataria la mujer trabajadora en estado de gravidez, la procedencia de la acción de tutela para estudiar la violación de derechos fundamentales por el despido presuntamente injusto de la trabajadora por razón del embarazo, durante una incapacidad laboral por el alto riesgo del mismo, y la orden de reincorporación al lugar de trabajo como medida oportuna para la defensa de los derechos fundamentales que están en juego.

3. Protección constitucional especial a la mujer embarazada, específicamente en el

ámbito de trabajo.

De conformidad con lo establecido en la Carta Política de 1.991, constituye fin esencial del Estado social de derecho garantizar a todos la efectividad de los derechos constitucionalmente establecidos (art. 2o.). Para el cumplimiento de dicho propósito es claro como, en oportunidades, la misma Ley Fundamental reconoce la existencia de ciertos grupos sociales destinatarios de una protección especial necesaria para asegurarles precisamente el goce y ejercicio de sus derechos, en consideración a una situación material personal, social, económica, física, etc. y a los requerimientos de cada cual en cuanto a la finalidad misma de su participación en la sociedad, como ocurre con los niños, los adolescentes, los ancianos y la mujer (arts. 44, 45, 46 y 43).

En efecto, ella aparece como integrante de un grupo social con reconocimiento particular que la hace titular de los mismos derechos y oportunidades que el hombre, de manera que no pueda ser objeto de discriminación alguna que atente contra esa igualdad de sexos que proclama la Constitución, lo cual le significa correlativamente una igualdad en deberes, obligaciones y responsabilidades (C.P., art. 13). Así mismo, condiciones propias de su esencia femenina son objeto de específico amparo constitucional, como sucede con su estado de embarazo, en razón a la vigencia del principio de la dignidad humana y al reconocimiento, además, del derecho a la igualdad, de los derechos a la maternidad, libre desarrollo de la personalidad y a conformar una familia, haciéndola beneficiaria de una especial asistencia y protección estatal, para la época de la gestación inclusive después del parto, que se extienden cuando se evidencia una situación adicional de desempleo y desamparo e, igualmente, cuando la misma desempeña por si sola la jefatura familiar (C.P., arts. 1o., 13, 16, 42 y 43).

Como lo señalara recientemente la Corte¹, constitucionalmente a la mujer embarazada le han sido reconocidos una serie de derechos los cuales se concretan a: "...el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43).² Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia (C.P. art. 42).".

Como se puede observar, el radio de amparo superior por el estado de embarazo no sólo se circunscribe al ámbito puramente femenino, sino que a su vez se extiende al que está por nacer -nasciturus-, en salvaguarda misma de la vida y, en consecuencia, de la familia, como institución básica de la sociedad (C.P., art. 5,11 y 42).³

Vale la pena reiterar que, adicionalmente a esa consagración constitucional, el sustento a la protección de la mujer en razón a su gravidez y por la maternidad, presenta análogo contenido en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, con fuerza vinculante según el artículo 93 superior.⁴

De manera pues que, el espectro constitucional favorecedor y protector de la mujer embarazada y durante su maternidad, irradia todos y cada uno de los aspectos relacionados con sus distintos roles sociales, dentro de los cuales, como en reiteradas ocasiones ha señalado la Corte, el plano laboral presenta un contenido particular; allí se logra una vigencia clara y directa de los principios mínimos fundamentales relacionados con la protección a la mujer y a la maternidad, en forma específica frente a los demás trabajadores, según lo establece el artículo 53 superior. En ese orden de ideas, el desarrollo legal que para el efecto se expida, deberá estar dirigido a la efectividad de dicho principio, así mismo, la interpretación y aplicación de los derechos surgidos en la relación laboral.⁵ A este último asunto se referirá el actual estudio, retomando algunos pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional, en los cuales se han fijado los parámetros más importantes que singularizan la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo en nuestro país.⁶

La Corte ha destacado para la mujer que se encuentra vinculada por una relación laboral durante el proceso de gestación de su hijo y luego del parto, la existencia de un tratamiento especial protector que la hace acreedora de una serie de prestaciones y garantías configuradoras de una especie de fuero de maternidad⁷, y de ciertos beneficios, tales como “... el descanso remunerado de la mujer antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido, y una estabilidad laboral reforzada...”.⁸

De manera que, una de las formas en que se concreta el denominado fuero de maternidad es en la citada “estabilidad laboral reforzada”, a cargo del Estado y de la sociedad, como resultante de la mayor fuerza normativa que adquieren y la vigencia directa e inmediata que

presentan los principios constitucionales del trabajo consagrados a favor de la misma, en la forma de un derecho constitucional fundamental, pues el despido injustificado durante la gestación, causado muchas veces en decisiones adoptadas a partir de la exclusiva valoración de los gastos de orden financiero y administrativo, que las empresas deben asumir durante el embarazo de sus empleadas, desconoce la dignidad humana de la trabajadora y se constituye en una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, sobre el cual está sustentada esa estabilidad, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo, en condiciones dignas y justas (C.P., art. 13 y 25).

La finalidad de ese derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada en el empleo, como de rango constitucional y además fundamental, fue destacada en la Sentencia 373 de 1.9989, en donde se manifestó lo siguiente:

“ En suma, una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el “fuero de maternidad”¹⁰. Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión.”.

Como allí mismo se reiteró, dicha protección tiene otros fundamentos constitucionales adicionales, como son “la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos” y la “protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44).”. Ahora bien, el alcance de esa estabilidad laboral reforzada adquiere su mayor entidad frente a la posibilidad de despido de la trabajadora en esas condiciones, por su

respectivo empleador; los términos en que se otorga la protección fueron precisados en ese mismo pronunciamiento de la Corte, como se señala a continuación:

“... una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar (...).” (Fundamento jurídico No. 9, Sentencia T-373/98.).

Por último, debe resaltarse que como presupuesto general en las relaciones laborales, el principio de la autonomía de la voluntad contractual no rige en toda su plenitud, por cuanto el acuerdo de voluntades que allí se presenta se encuentra subordinado a las preceptivas constitucionales que rigen la materia y a la regulación laboral de orden público¹¹; así pues, el empleador para efectuar el respectivo despido presenta una capacidad de decisión limitada y sujeta a unas causales legales de terminación que la justifiquen, y a unos principios constitucionales imperantes ya que, como lo ha señalado esta Corporación “si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal.” ¹²

De manera que, la decisión de despido de la trabajadora en estado de gestación o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, se somete al cumplimiento de unos requisitos mínimos de procedibilidad, establecidos en la legislación laboral vigente según corresponda al ámbito privado (C.S.T., arts. 239 y s.s.) o al público (Ley 197 de 1.938, art. 2, Decreto 2400 de 1.968, art. 26, y Decreto 3135 de 1.96, art. 21), en virtud, de una parte, de la protección constitucional reforzada de la cual es beneficiaria y, de otra, de la restricción misma a la autonomía de las partes dentro de la relación de trabajo, que exige como mínimo una autorización previa proferida por las autoridades del trabajo competentes -inspector del trabajo o en su defecto el alcalde municipal para las trabajadoras privadas y oficiales-, o una resolución motivada -del jefe respectivo de la empleada pública- con base en una justa causa legal, y a través de un trámite que dé lugar a la vigencia del derecho al debido proceso de la

trabajadora¹³.

De lo contrario, la ausencia de esos requisitos abren paso a la aplicación de la presunción de despido por razón del embarazo o lactancia, y reclaman una mayor vigencia de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, que hacen que el respectivo despido resulte ineficaz, no sólo cuando la misma esté disfrutando de los descansos remunerados por motivo del parto o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto (C.S.T., art. 241), sino en cualquier momento de la gestación y época de la maternidad (C.S.T., art. 239), obligando a su reintegro con el pago de los emolumentos dejados de percibir y las indemnizaciones a que haya lugar.¹⁴

Con base en estas consideraciones la Sala entra a revisar las sentencias de tutela dictadas en el proceso de la referencia.

4. Análisis del caso concreto.

En el caso particular que originó los pronunciamientos de los jueces de tutela sometidos a la presente revisión, la ciudadana Angela María Montoya Correa se encontraba vinculada a la empresa privada SUPERSONAL LTDA., prestando sus servicios personales a favor de COMCEL S.A., como consultora de servicio al usuario, por el término de duración de la labor determinada, el cual se inició el 20 de

octubre de 1.997. Durante la ejecución del contrato se le diagnosticó un embarazo de alto riesgo que, según afirma, comunicó a su jefe inmediato en COMCEL S.A., y por el cual tuvo que ser incapacitada en varias oportunidades, produciéndose en la última prórroga y al momento de comunicarla telefónicamente a su jefe, la decisión de COMCEL S.A. de dar por terminado su contrato de trabajo “por exceso de incapacidades”, la cual se hizo efectiva a partir del día 4 de mayo de 1.998, con ratificación y notificación posterior y por escrito por parte de SUPERSONAL LTDA., aduciendo en este caso la terminación de la labor para la cual fue contratada.

A su turno, las entidades demandadas alegaron el carácter puramente legal de la controversia que se expuso ante los jueces de tutela, en tanto la desvinculación de la actora obedeció a la terminación de la labor para la cual fue contratada, dentro de los términos estipulados por las partes y con el respectivo pago de sus acreencias económicas; de manera

que, en concepto de las mismas existía otra vía judicial distinta por adelantar, máxime al no evidenciarse una vulneración de derechos fundamentales de la accionante ni la ocurrencia de un perjuicio irremediable que le permitiera prosperar.

Así mismo, los jueces de tutela en decisiones totalmente contradictorias con la doctrina constitucional de esta Corporación, resolvieron siguiendo los argumentos de las entidades demandadas y en contra de las pretensiones de la demandante, al estimar que las mismas son de orden legal por versar sobre la solicitud de reintegro a sus labores dada la terminación del contrato de trabajo existente, por lo que el conflicto mencionado debía dirimirse mediante otro medio de defensa judicial diferente a la tutela y ante la jurisdicción ordinaria laboral, negando la posibilidad de tramitarla como mecanismo transitorio, toda vez que el hecho mismo que fundamentó la solicitud de amparo, era de competencia de otra autoridad judicial.

Adicional y en forma específica, el sentido del fallo del ad quem se sustentó en que no existía prueba del embarazo, ni de su alto riesgo, ni éste podía deducirse de los elementos probatorios aportados por la trabajadora, como tampoco que el despido hubiese sido causado por razón del mismo, con vulneración de sus derechos fundamentales.

Ante todo, debe señalarse que, de conformidad con la Carta Política en su artículo 86, configuran requisitos de procedibilidad de la acción de tutela la vulneración o amenaza de un derecho fundamental de la persona que solicita el amparo por sí misma o en su nombre para la protección inmediata de los mismos, la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de algún particular en los casos previamente establecidos que genere es vulneración o amenaza, siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que resulte imperioso adelantarla como mecanismo transitorio ante la evidencia de un perjuicio irremediable.

En este orden de ideas, se observa que, con base en los criterios jurisprudenciales ya reiterados, la ciudadana Angela María Montoya Correa por su condición de mujer embarazada, al momento de presentar la acción de tutela, era titular de los derechos fundamentales a la igualdad, que impedía su discriminación en razón a su estado de embarazo (C. P., art. 13), especialmente, en el ámbito de su trabajo, y a una estabilidad laboral reforzada, dentro del contrato de trabajo individual suscrito con SUPERSONAL LTDA.,

para prestar sus servicios en COMCEL S.A. y respecto del despido.

Así mismo, es claro que la acción de tutela dirigida por la ciudadana Montoya Correa en contra del representante legal de SUPERSONAL LTDA., también cumplía con el requisito de procedibilidad de legitimación por pasiva, dada la relación de subordinación existente entre las mismas, toda vez que la trabajadora se encontraba vinculada laboralmente a esa empresa, en la categoría de trabajadora en misión y SUPERSONAL LTDA en la calidad de empleadora, como empresa de servicios temporales -EST, dentro de una contratación que pretendía suministrar personal para el desarrollo de las actividades de COMCEL S.A. en sus instalaciones, según lo autorizado en el artículo 71 y siguientes de la Ley 50 de 1.99015. Respecto de COMCEL S.A. la anterior vinculación presentaba una situación aislada y separada, ya que ella aparecía como beneficiaria a título de usuaria del contrato de servicios en mención, en virtud de lo cual resultaba ajena a la reclamación planteada entre la actora y la empresa de servicios personales, lo que conduce a que la acción de tutela resulte improcedente en su contra.

Cabe destacar el contenido del artículo 71 de la Ley 50 de 1.990, en cuanto a la definición de empresa de servicios temporales:

“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 las cosas, la existencia de otro medio de defensa judicial idóneo constituye otro aspecto por precisar de la procedibilidad de la acción de tutela, para efectos de controvertir la decisión de terminación unilateral de la relación laboral de una trabajadora en estado de embarazo.

Si bien la actuación descrita podría dar lugar a la configuración de un despido ineficaz, la instancia propia de discusión de dicha situación sería la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral al tratarse de trabajadoras privadas y oficiales y la de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas, estatuida como la vía judicial adecuada para reparar el daño por el eventual despido injusto;

sin embargo, la doctrina constitucional establecida por la Corte Constitucional exceptúa la utilización de ese mecanismo, prevaleciendo el de la tutela transitoria, en dos situaciones: cuando con la desvinculación se haya visto o pueda resultar afectado el mínimo vital de la mujer embarazada o del recién nacido o cuando la cuestión debatida sea puramente constitucional y resulte flagrante el desconocimiento de los mandatos que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 53) produciendo un daño considerable¹⁶. Sobre el particular en la sentencia T-373 de 1.998¹⁷ la Corte señaló:

“En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia. Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada¹⁸.

En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional¹⁹ siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable. En efecto, no existe en estos eventos una razón suficiente para postergar la protección transitoria del derecho fundamental que está siendo vulnerado, pues tal postergación, – atendiendo, entre otras cosas, al ciclo biológico de la mujer, las dificultades que tiene una persona embarazada para vincularse nuevamente en el mercado laboral y, en general, consideraciones sociológicas que demuestran la fuerte restricción de la autonomía de la mujer que carece de ingresos propios durante la gestación y los primeros meses

después del parto -, no hace otra cosa que desestimar decididamente la opción de la maternidad y, en consecuencia, restringir dramáticamente el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres. En consecuencia, si la cuestión debatida es puramente constitucional, si la violación de las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente - vgr. en la hipótesis -, de que se hubieren aportado, de oficio o a petición de las partes, pruebas claras e incontrovertibles de la discriminación - y si salta a la vista la gravedad del daño producido por tan evidente arbitrariedad, nada obsta para que se conceda el amparo constitucional.”.

De esta forma, obsérvese como la decisión de los jueces de instancia de tutela pretendieron imponer en forma general, absoluta y apresurada una improcedencia de la acción de tutela sin reparo alguno en las circunstancias subjetivas que presentaba la actora y las objetivas del despido, desconociendo la jurisprudencia que al respecto ha emitido esta Corte a través de las distintas Salas de Revisión. A ellos correspondía examinar el caso en particular en su situación fáctica, a fin de determinar si la situación planteada por la accionante presentaba las condiciones que hacían evidente una discriminación de trato en razón al estado de embarazo con un daño consecuencial a la misma en su mínimo vital, que abriera paso a la acción de tutela en forma transitoria para dar vigencia al derecho a la estabilidad laboral reforzada, bajo los siguientes requisitos señalados en la sentencia T-426 de 1.99820:

“...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 (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). 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 este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer²¹”.

Traídos los anteriores presupuestos al caso bajo estudio, la Sala encuentra, en primer lugar,

que efectivamente el despido de la ciudadana Angela María Montoya Correa se produjo en el transcurso del embarazo, toda vez que el mismo fue diagnosticado el 19 de marzo de 1.998, por la entidad “Cruz Blanca E.P.S.”, cuando ya habían corrido casi cinco (5) meses de ejecución de labores en virtud del “Contrato de Trabajo por el término que dure la realización de la obra o la labor determinada” que inició el 20 de octubre de 1.997 con SUPERSONAL LTDA.

Igualmente, la comunicación de dicho estado se produjo estando en curso la relación laboral, ante el jefe inmediato de la actora en COMCEL S.A., con copia del diagnóstico clínico para ser además remitido a SUPERSONAL LTDA, según se relató en el acápite de los hechos. Es decir que la actora lo comunicó al supervisor del servicio al usuario, quien consideró razonablemente competente en COMCEL S.A. ya que ella se encontraba a sus órdenes y bajo su subordinación desde el inicio del contrato, como delegado o representante del empleador (SUPERSONAL LTDA.), en los términos del artículo 32 del C.S.T.22, y del contrato suscrito entre esas dos empresas, cláusula 11 (Fl. 48), quien se comprometió a remitir el certificado clínico por ella entregado, a SUPERSONAL LTDA.

No sobra advertir que, ni el empleador (SUPERSONAL LTDA.) ni la sociedad usuaria del servicio para la cual desempeñaba la labor la actora (COMCEL S.A.), en las intervenciones presentadas ante el juez de primera instancia en la tutela, jamás desvirtuaron esa situación de conocimiento del embarazo ni la controvertieron.

Por otra parte, el señalamiento acerca de si el despido fue fundado en el estado de gravidez, de manera que careció de causal objetiva y legal que lo justificara, la Sala estima necesario señalar que, en este caso particular, no se puede perder de vista el hecho primordial, según el cual, la actora fue despedida mientras se encontraba incapacitada laboralmente, en virtud del alto riesgo de su embarazo y a la amenaza de aborto presentada, situación que había sido diagnosticada y ordenada por un profesional de la salud y de la cual eran conocedores tanto el empleador como la empresa usuaria de sus servicios, a través de las comunicaciones que ella misma hacía llegar y cuyos costos fueron asumidos por la primera mediante la cancelación de las mismas.

Pues bien, de conformidad con el artículo 241 del C.S.T. es nulo el despido de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados en la época del parto (Capítulo

V del Título VIII de ese Estatuto Laboral), así como “de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto”, ya que se presume que el despido surge a consecuencia del embarazo o parto, caso en el cual resulta improcedente cualquier valoración relativa a causales objetivas, relevantes y justificativas de la decisión y requisitos de procedibilidad ante autoridades del trabajo para proceder al mismo; toda vez que, la situación que en esas condiciones se verifique, conlleva, indefectiblemente, la consiguiente obligación de reintegrar a la trabajadora a supuesto de trabajo.

Por lo tanto, la terminación unilateral de una relación laboral ordenada por un empleador respecto de la trabajadora embarazada, justo en medio de la vigencia de la respectiva licencia de incapacidad otorgada por enfermedad motivada en el embarazo o el parto, además de resultar totalmente ineficaz por las razones antes indicadas, desconoce abiertamente principios, valores y derechos consagrados constitucionalmente, relativos a su dignidad humana, a la igualdad entre sexos, a la existencia de un orden social justo, la solidaridad entre los colombianos, y a derechos específicos de ella, en especial, los atinentes a la protección en estado de embarazo, así como a los derechos del hijo que está por nacer y de la familia misma.

Lo anterior, en la medida en que con una decisión de esa naturaleza se coloca a la trabajadora en una situación propicia para la configuración de un perjuicio irremediable, en tanto se ven afectados sus medios de subsistencia en condiciones dignas al perder su empleo, lo que le impide garantizar la adecuada gestación del hijo, satisfacerse ella y su familia en lo necesario, máxime si se repara en que la madre es soltera, resultando, sin lugar a dudas, amenazado su mínimo vital y el de su hijo, en la medida en que éste se encuentra constituido por “los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano”²³.

Tales consideraciones son perfectamente aplicables al caso materia de la tutela objeto de la presente revisión. De manera que, la desvinculación de la actora de SUPERSONAL LTDA durante su incapacidad laboral en virtud de un embarazo de alto riesgo con amenaza de

aborto, sin haberse agotado un procedimiento previo que permitiera la defensa de la trabajadora, con interrupción abrupta de su remuneración económica y de la asistencia médica por falta de cotización del empleador a la E.P.S., en la condición de madre soltera y no obstante la insistencia de ella a través de una carta para hacer reconsiderar la decisión y reclamar por su protección especial (Fl. 19), quebrantó sus derechos a la igualdad, al trabajo, debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la actora y del hijo que está por nacer, evidenciándose una clara discriminación con desconocimiento a la protección constitucional especial, con la producción de un daño grave que continuara de no ponerse fin a esta situación, mediante el amparo de tutela como mecanismo transitorio, mientras la discusión de fondo del asunto en litigio lo resuelve la jurisdicción competente.

En efecto, la controversia acerca de la certeza y justificación de la causal de terminación de la relación laboral, con base en la extinción de la necesidad de la prestación de servicios por la actora, a favor de COMCEL S.A., como radio operadora de atención al servicio, al igual que la decisión de las pretensiones de declaratoria de nulidad del reintegro y de obtención de las indemnizaciones a que hubiera a lugar por dicha situación, así como la determinación de la verificación de un “contrato de trabajo realidad” ejecutado en forma permanente y continua, con los demás requisitos exigidos, debe debatirse haciendo uso de la acción laboral ante la jurisdicción ordinaria del trabajo.

Por último, la Sala no puede pasar por alto la actuación desplegada por el juzgador de segunda instancia de tutela, al negar el amparo de la actora basado en la inexistencia de la prueba de embarazo por imprecisiones en el certificado de la incapacidad. Al respecto, resulta inaceptable tanto por el propósito que encuadra el mecanismo judicial de la tutela frente a la protección de los derechos fundamentales de las personas por la vulneración o amenaza que se cierne sobre ellos, como por la naturaleza misma de la función cautelar y preventiva asignada al juez constitucional y de esta manera garantística de la realización de los fines esenciales de un Estado social de derecho, que haya proscrito la oportunidad de recibir la protección estatal especial a la actora por el despido en estado de embarazo, más aún durante una incapacidad laboral, sin haber desplegado una actuación conducente a reunir los elementos de juicio necesarios para definir el caso, mediante la práctica de pruebas.

El carácter informal de la tutela beneficia a quien reclama la salvaguarda de sus derechos,

pero, como lo ha manifestado esta Corte en anteriores oportunidades, no dispensa a los jueces de realizar las actividades que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos al igual que en cualquier otro proceso, como sucede con la práctica de pruebas, a fin de llegar al convencimiento sobre la vulneración o amenaza del derecho fundamental del accionante, aún en la segunda instancia, como así lo expresó en la sentencia T-321 de 1.99324:

“ Cabe agregar que el legislador también autoriza la práctica de pruebas en segunda instancia, de oficio o a petición de parte, incluída la solicitud de informes, como expresamente se lee en el artículo 32 del decreto 2591 de 1991 y que, en sentir de la Sala, son procedentes también en la etapa de revisión que compete a esta Corte, siempre y cuando no esté plenamente demostrada la infracción invocada.

El juez de tutela, entonces, no sólo puede utilizar cualquier medio probatorio que sea idóneo y eficaz para verificar si las actuaciones u omisiones de los funcionarios públicos o particulares en los casos señalados por la ley, vulneraron o amenazaron con violar un derecho constitucional fundamental, en cabeza del peticionario, sino que tiene el deber legal de decretar pruebas cuando no exista en el proceso, al menos una, que lo conduzca necesariamente a la convicción plena de la presunta infracción o amenaza, pues el juez de tutela no puede fallar en conciencia.

Así las cosas no se trata de liberar al accionante, en procesos de tutela, de la carga de probar los hechos en que fundamenta su petición, como es su deber, sino de recordar al juez que sus decisiones deben basarse en hechos plenamente demostrados, para lograr así decisiones acertadas y justas que consulten la realidad procesal.”. (Subraya la Sala).

En consecuencia, en la parte resolutive de esta sentencia se adoptarán las siguientes decisiones: 1. se revocarán los fallos proferidos por los jueces de tutela; 2. en su lugar, se concederá el amparo de los derechos a la igualdad, al trabajo, debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la ciudadana Angela María Montoya Correa; 3. se ordenará a SUPERSONAL LTDA reintegrar a la actora al oficio que venía desempeñando en COMCEL S.A. al momento del despido, con reanudación inmediata del pago de su salario y afiliación a la entidad de previsión social pertinente, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

IV. DECISION

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,

R E S U E L V E :

Primero.- REVOCAR los fallos de tutela proferidos en el proceso de la referencia, en primera instancia, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, el 14 de julio de 1.998 y, en segunda instancia, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, el 24 de agosto de ese mismo año, y, en su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos a la igualdad, al trabajo, debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la ciudadana Angela María Montoya Correa.

Segundo.- ORDENAR a SUPERSONAL LTDA reintegrar a la actora al oficio que venía desempeñando en COMCEL S.A. al momento del despido, con reanudación inmediata del pago de su salario y afiliación a la entidad de previsión social pertinente, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero.- COMUNICAR la presente sentencia al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Cuarto.- LIBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991, para los fines allí establecidos.

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

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Sentencia T-373 de 1.998, M.P: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

2 Cfr., entre otras, las sentencias T-710/96 (M.P. Jorge Arango Mejia); ST-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); ST-694-96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); SC-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

3 Ver las Sentencias T-179/93 t T-694/96, M.P. Dr. AlejandroMarínez Caballero.

4 Ver la Sentencia T-179 de 1.993, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero, respecto de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 25, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales art. 10.2 y el Convenio No. 3 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 3o.

5 Ver la Sentencia T-662 de 1.997, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

6 Ver las sentencias T-568/96 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710/96 M.P. Dr. Jorge Arango Mejía, C-470/97 M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero, T-373/98, M.P: DR. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-426/98, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

7 Ver la Sentencia T-568 de 1.996, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

8 Sentencia C-470/97, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

9 M.P. DR. Eduardo Cifuentes Muñoz.

10 Sentencia T-568/96 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

11 Ver la Sentencia C-016/98, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz.

12 Sentencia Su-256/96, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

13 Ver la Sentencia C-710 de 1.996, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía.

14 Ver la Sentencias C-470/97, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero y T-373/98, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

15 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

16 Ver las Sentencias T-100/94, M.P. DR. Carlos Gaviria Díaz, T-373/98, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz y T-426/98, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

17 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

18 Cfr. Sentencia T-606/95 (M.P. Fabio Morón Díaz); T- 311/96 (M.P. José Gregorio Hernández); T-119/97 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-270/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-662/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

19 Sentencia T-100/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

20 M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

21 Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la sentencia T-373 de 1998.

22 Ver la Sentencia No. 10400 del 15 de abril de 1.998, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

23 Sentencia T-011/98, M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

24 M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.