



Sentencia T-694/16

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Protección constitucional especial

PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA-Fuerza vinculante con instrumentos internacionales

Respecto a la protección especial de las mujeres en estado de embarazo o lactancia el Estado colombiano ha suscrito diferentes instrumentos internacionales en los que se ha comprometido a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Reglas según el marco legal colombiano

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA-Ineficacia

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional se hace extensiva frente al aborto

ACCION DE TUTELA EN MATERIA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Improcedencia porque cuando se produjo la desvinculación laboral la accionante no se encontraba en periodo de embarazo, lactancia, descanso remunerado por haberse producido un aborto o incapacidad médica

Referencia: Expediente T-5731534

Acción de tutela promovida por Natalie Andrea Ramos Lamo contra el Canal TRO Televisión Regional del Oriente (en adelante Canal TRO)

Magistrado Ponente
LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Bogotá, D.C., doce (12) de diciembre de dos mil dieciséis (2016).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la Magistrada María Victoria Calle Correa y por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva y Luis Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión de la sentencia proferida en el asunto de la referencia por el Juzgado Décimo Administrativo de Bucaramanga y el Tribunal Contencioso Administrativo de Santander.

I. ANTECEDENTES

Hechos

1. La señora Natalie Andrea Ramos Lamo tiene 25 años de edad y su profesión es periodista.
2. Refirió que desde el 18 de octubre de 2013 se vinculó al Canal Regional de Oriente Canal TRO a través de un contrato de prestación de servicios que se ha renovado en varias oportunidades. El objeto de este contrato consiste en la realización de distintas actividades relacionadas con el ejercicio de su profesión.
3. Manifestó que “*en julio de 2015*” se enteró que estaba embarazada de su tercer hijo y decidió no comunicarle a sus jefes en razón a que la noticia afectó su estado de ánimo, por lo tanto, les dijo que presentaba algunos quebrantos de salud. Sin embargo, refirió la accionante que a la “*supervisora de su contrato*” quien también ostenta el cargo de jefe de control interno sí le contó sobre su estado de gravidez.
4. La accionante refiere que el 31 de agosto de 2015 estuvo incapacitada durante un periodo de 15 días por “*riesgo de aborto*” y que desde entonces uno de sus jefes, el

señor Sabino Caballero, comenzó a enviarle “*correos intimidatorios*” en los cuales solicitaba al área de control interno que se revisara las condiciones del contrato de prestación de servicios por las fallas en la ejecución por parte de la señora Natalie Ramos. No obstante, relató la actora que esta situación fue superada en el mes de octubre de ese mismo año tras efectuarse una reunión entre los jefes inmediatos, el gerente general y la afectada.

5. En la historia clínica que obra en el expediente, se observa que el 11 de noviembre de 2015 la accionante se presentó a la unidad de urgencias de la Clínica Sanitas, en esta oportunidad le informó al médico tratante lo siguiente “*hace dos semanas se realizó una prueba casera de [embarazo] que resultó positiva*”, que sentía dolores abdominales y presentaba fuertes hemorragias. En esta oportunidad, se le diagnosticó “*aborto espontáneo en embarazo de 7 semanas*” y ordenó la práctica de varios exámenes para confirmar ese diagnóstico. Al día siguiente, se diagnosticó que la paciente presentaba “*síndrome de ovarios poliquísticos*” y confirmó que no se encontraba embarazada, bajo ese escenario prescribió una incapacidad de tres días desde el 12 hasta el 14 de noviembre de 2015.

6. Refiere la actora que el 11 de noviembre de 2015 a través de un correo electrónico, informó a la supervisora del contrato de prestación de servicios suscrito con canal TRO que se había presentado un aborto y el periodo de incapacidad.

7. Manifestó la señora Ramos Lamo que el 31 de diciembre de 2015, el productor del noticiero Canal TRO le manifestó a la accionante que su contrato no sería renovado. Frente a esa circunstancia, el 8 de enero de 2016 formuló un derecho de petición a la empresa accionada a fin de que protegiera el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razón de la maternidad, pues en su criterio, aunque se haya producido un aborto espontáneo, esa garantía procede también en estos eventos.

8. El 25 de enero de 2016, la oficina jurídica del noticiero Canal TRO negó la solicitud formulada por la accionante. Consideró que la protección constitucional que reclama se otorga durante el periodo de descanso remunerado que determina el médico tratante cuando se ha producido un aborto o parto prematuro. Refirió que en el caso de Natalie, no se conoce la fecha en que se produjo el aborto pues la historia clínica aportada señala que le fue diagnosticado síndrome de ovario poliquístico y por esa circunstancia se prescribió una incapacidad de tres días a partir del 12 de noviembre de 2015.

9. Señaló la actora que solicitó a la EPS que se cambiara la historia clínica precisando que se había producido un aborto. No obstante, su petición fue negada en razón a que según lo manifestó la accionante, la doctora Natalie Lucia Díaz encargada de control médico le dijo que en la historia clínica tenía la información suficiente para inferir tal situación.

10. Adujo, que antes de que se respondiera la petición referida en los numerales anteriores, el nuevo director del noticiero le informó que podría retomar labores y

que el contrato se renovaría a partir del 4 de enero de 2016 con mejores condiciones económicas. Sin embargo, expresó que el 29 de enero cuando se iba a firmar el respectivo contrato advirtió que no se habían plasmado las condiciones pactadas verbalmente y se negó a firmarlo, pues considera que otros trabajadores del Canal tienen mejores ingresos que ella aun cuando ejercen la misma labor.

11. Manifestó, que el 1° de febrero de 2016 no se le permitió el ingreso al canal y de acuerdo con ello entregó la tarjeta de aproximación y pasó una cuenta de cobro por los días que había laborado.

12. De acuerdo con lo anterior, la señora Natalie Ramos formuló acción de tutela contra Canal TRO por considerar que con la negativa de renovar el contrato de prestación de servicios bajo las condiciones económicas que, según la accionante habían pactado verbalmente con las directivas de esa entidad, se vulneraron sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, al trabajo, a la igualdad, a la protección especial de la mujer embarazada, al mínimo vital y a la vida digna. En consecuencia, solicitó al juez constitucional ordenar al representante legal del Canal TRO (i) reintegrar a la actora al cargo de periodista a partir del 2 de enero de 2016 (ii) reconocer un salario equivalente \$2.070.000 (iii) pagar la suma \$1.150.000 correspondiente al excedente que falta para completar el salario que la actora considera debió pagarse por su trabajo en el mes de enero del 2016 esto es, \$2.070.000.

13. Correspondió por reparto al Juzgado Décimo Administrativo del Circuito de Bucaramanga el trámite de la presente acción de tutela. Mediante providencia del 17 de febrero de 2016 ese despacho judicial admitió la tutela y corrió traslado por dos días de la demanda a la entidad accionada para que se pronunciara sobre los hechos.

Respuesta de la entidad accionada

14. El 22 de febrero de 2016 Marlene Murcia Millán actuando como apoderada judicial de la empresa Televisión Regional del Oriente Ltda. Canal TRO, contestó la acción de tutela promovida por la señora Natalie Ramos. Solicitó que se declarara la improcedencia de la misma, bajo los siguientes argumentos:

14.1. El contrato de prestación de servicios no fue renovado por causa un desacuerdo de las condiciones económicas del contrato de prestación de servicios y no en razón al estado de embarazo que presentó. Además, sostuvo que cuando se adoptó esta decisión la accionante no se hallaba en periodo de incapacidad ni permiso remunerado por haberse presentado un aborto.

14.2. De acuerdo con el artículo 43 Superior, durante el embarazo y después del parto la madre gozará de una especial protección constitucional y por lo tanto no puede ser desvinculada de su labor sin autorización del Ministerio de Trabajo. Esta protección se aplica en los casos de aborto, en su criterio, solo durante el periodo de

descanso remunerado por parto prematuro o aborto en los términos del artículo 241 del Código Sustantivo de Trabajo.

14.3. La actora no acreditó la fecha en la que se produjo el aborto espontáneo al que ha hecho referencia y tampoco se demostró que el médico hubiera establecido un periodo de descanso remunerado por este hecho. En la historia clínica aportada por la actora únicamente se observa una incapacidad por tres días a partir del 12 de noviembre de 2015 por un diagnóstico de síndrome de ovarios poliquísticos y anemia.

Fallo de primera instancia

15. Mediante sentencia del 1º de marzo de 2016 el Juzgado Décimo Administrativo del circuito de Bucaramanga, declaró improcedente la acción de tutela formulada por la señora Natalie Andrea Ramos Lamo. Consideró, que para la época en que se decidió no renovar el contrato de prestación de servicios la actora no se encontraba en alguna circunstancia que impidiera a la empresa accionada adoptar esa decisión, pues no tenía fuero de maternidad, no estaba incapacitada y tampoco estaba en periodo de descanso remunerado por aborto o parto prematuro.

16. Adicionalmente, consideró que no es procedente ordenar el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad solicitado por la accionante, en razón a que la actora no tiene derecho a esa prestación.

Impugnación y fallo de segunda instancia.

17. La señora Natalie Andrea Ramos Lamo impugnó la sentencia de primera instancia. Consideró, que el juez de tutela desconoce la normatividad vigente y las reglas jurisprudenciales que *“hacen extensivo el fuero de maternidad para los casos de aborto”*. Al respecto, adujo que en tal sentido esta Corporación en la sentencia T-1185 de 2003 concedió el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad aun cuando se produjo un aborto.

18. Mediante sentencia del 22 de abril de 2016 el Tribunal Administrativo de Santander confirmó la decisión de primera instancia bajo los mismos argumentos de la decisión inicial. Advirtió, que conforme a la sentencia T-1185 de 2003 es posible reclamar la protección del fuero de maternidad cuando la desvinculación laboral se haya materializado en la época del embarazo aunque después de este hecho se hubiese producido un aborto.

Pruebas que obran en el expediente

19. Copia de la incapacidad médica expedida por el centro médico Medicina Materno fetal Integral de Colombia SAS por 15 días. No es posible determinar la fecha de la misma por enmendaduras que impiden su lectura.

20. Resultado del ultrasonido realizado el 12 de septiembre de 2015. En el que se diagnóstica embarazo de 13.6 semanas en términos normales.

21. Copia de los contratos de prestación de servicio, suscritos entre Canal TRO y la actora en las siguientes fechas: (i) el 17 de octubre de 2013 por un periodo de 2 meses y 13 días. (ii) el 2 de enero de 2015 por un periodo de trece días (ii) el 15 de enero de 2014 por un periodo de seis meses (iii) 1º de agosto de 2014 por un periodo de cinco meses, (iv) del 2 hasta el 15 de enero de 2015 (v) el 16 de enero de 2015 por un periodo de seis meses, prorrogado por tres meses más el 23 de junio de 2015 (vi) el 30 de octubre de 2015 por un periodo de un mes.

22. Copia del derecho de petición formulado por la accionante el 8 de enero de 2016 a Canal TRO.

23. Repuesta proferida por Canal TRO el 25 de enero de 2015 a la solicitud de que trata el numeral anterior.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 inciso 2 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y, en cumplimiento del auto del 19 de septiembre de 2016, expedido por la Sala Número Nueve de Selección de esta Corporación.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico

De conformidad con la situación expuesta, la Sala deberá determinar si la entidad accionada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital de la señora Natalie Andrea Ramos Lamo al no renovar el contrato de prestación de servicios sin que mediara autorización previa del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, en consideración a que en criterio de la accionante, ella se encontraba protegida por el fuero de maternidad por razón a que el 11 de noviembre del 2015 se produjo un aborto espontáneo.

Con el propósito de solucionar el problema planteado, la Sala reiterará las reglas jurisprudenciales relativas a: (i) los requisitos generales de la procedibilidad de la acción de tutela (iii) protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y en personas disminuidas físicamente por situación de salud o alguna discapacidad. En ese marco, se analizarán los casos concretos.

3. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela

3.1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario del que disponen los ciudadanos para reclamar la protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales que resulten vulnerados por la acción o la omisión de una autoridad pública. Debido a su carácter subsidiario, se accede a este mecanismo cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial o cuando aun existiendo, se formula como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

De este planteamiento se concluye, que existen dos requisitos esenciales para la procedibilidad de la acción de tutela: la subsidiaridad y la inmediatez.

3.2. De acuerdo con el requisito de subsidiaridad, la persona que considere amenazados sus derechos constitucionales deberá acudir a los mecanismos ordinarios de defensa judicial para reclamar su amparo. De acuerdo con ello, solo podrá acudir a la acción de tutela cuando no existan mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria o cuando aun existiendo, los mismos resulten ineficaces para garantizar de manera efectiva los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y sea necesaria la intervención del juez constitucional para evitar que se produzca un perjuicio irremediable.

En relación con el perjuicio irremediable, esta Corporación ha señalado que este, debe reunir los siguientes elementos: *“ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; ser urgente, lo que significa que implique la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza; ser impostergable, es decir, se debe acreditar la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario para la protección de los derechos fundamentales¹”*

3.3. El requisito de subsidiaridad se encuentra establecido en el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 como una causal de improcedencia de la acción de tutela. En este sentido, advierte que *“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 encuentre el solicitante”*.

3.4. En relación con lo anterior, la Corte Constitucional ha considerado que al establecerse la subsidiaridad como un requisito de procedibilidad se reafirma el carácter subsidiario y residual de este mecanismo de defensa judicial y el respeto por la competencia que el legislador le otorgó a otras jurisdicciones. En este sentido, señaló: *“una razón adicional que justifica el interés de la Corte en preservar el carácter subsidiario y residual de la tutela, radica en el profundo respeto e independencia que tienen por los jueces de las diferentes jurisdicciones, así como la exclusiva competencia que éstos tienen para resolver los asuntos*

¹ Sentencia T-018 de 2014 MP Luis Guillermo Guerrero Pérez.

proprios de sus materias, en un claro afán de evitar la paulatina desarticulación de sus organismos y de asegurar el principio de seguridad jurídica²”.

3.5. Otro presupuesto esencial que debe cumplirse para que la acción de tutela sea procedente, es la inmediatez. Este requisito, ha sido definido por la jurisprudencia constitucional *“como la prontitud o razonabilidad temporal con la que se recurre a este mecanismo judicial³”*.

3.6. Aunque la acción de tutela no tiene un término de caducidad para su formulación, esto no implica que se pueda acudir a este mecanismo judicial en cualquier momento. Ello, porque la acción de tutela busca la protección inmediata de los derechos fundamentales que resultan amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o un particular, por lo tanto, el ejercicio oportuno de esta acción, materializa el alcance que tiene la acción de tutela y permite cumplir con el objetivo de brindar protección actual, inmediata y efectiva de aquellos derechos.

Entonces, bajo este criterio, el afectado debe formular la acción de tutela dentro de un tiempo razonable y cercano al momento en que se produjo la vulneración de los derechos fundamentales del demandante⁴.

3.7. En relación con el término razonable en el que debe formularse la acción de tutela, la Corte Constitucional ha señalado que el juez constitucional deberá analizar en cada caso si este mecanismo judicial es interpuesto en el marco temporal de la ocurrencia de la vulneración del derecho. Al respecto, la sentencia SU-961 de 1999⁵ estableció este análisis debe efectuarse a partir de los siguientes requisitos: *“1) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; 2) si esta inactividad injustificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión y 3) Si existe un nexo causal entre el ejercicio inoportuno de la acción y la vulneración de los derechos de los interesados”*.

² Sentencia T-629 de 2008. Reiterada en las sentencias T-930 de 2010 y T-594 de 2015 MP Luis Ernesto Vargas Silva.

³ T-930 de 2010 MP Luis Ernesto Vargas Silva.

⁴ En la sentencia T-503 de 2015 MP María Victoria Calle Correa, la Corte Constitucional referenció las siguientes sentencias que pueden consultarse sobre este aspecto: *“En este sentido, pueden consultarse las sentencias T-526 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-016 de 2006 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-692 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-905 de 2006 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-1084 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-1009 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-792 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-825 de 2007 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-243 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-594 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-189 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-299 de 2009 (MP Mauricio González Cuervo), T-265 de 2009 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-691 de 2009 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-883 de 2009 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-328 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), entre muchas otras.*

⁵ MP Vladimiro Naranjo Mesa. Esta sentencia ha sido reiterada en los siguientes fallos de tutela: T-507 de 2015 MP Gloria Stella Ortiz Delgado, T-503 de 2015 MP María Victoria Calle Correa, T-408 de 2015 MP Jorge Iván Palacio Palacio, T-966 de 2014 MP Luis Guillermo Guerrero Pérez, T-910 de 2014 MP Mauricio González Cuervo, entre otras.

3.8. En la sentencia T-503 de 2015⁶ la Corte Constitucional estableció que la inmediatez no puede determinarse “*a priori*” pues son las particularidades de cada caso que van a permitir al juez constitucional determinar el cumplimiento de este requisito, en el marco de la razonabilidad y proporcionalidad que exige la naturaleza de la acción de tutela.

De acuerdo con este argumento, aun cuando el juez constitucional advierta que el caso que analiza no cumple con el requisito de inmediatez, no podrá rechazar la demanda por causa de ello y por lo tanto deberá analizar de fondo el asunto. No obstante, en esta misma sentencia, la Corte advirtió que a partir de la inactividad del afectado, se puede concluir que la protección constitucional que solicita no se requiere con urgencia y por lo tanto, la acción de tutela se torna improcedente.

En concreto, señaló: “*A partir de allí la jurisprudencia constitucional ha sostenido invariablemente que la ausencia de un término de caducidad o prescripción en la acción de tutela implica que el juez no puede simplemente rechazarla en la etapa de admisión con fundamento en el paso del tiempo. No obstante, de la misma forma ha dicho que la finalidad de la tutela como vía judicial de protección inmediata de derechos fundamentales, obliga a la autoridad judicial a tomar en cuenta como dato relevante el tiempo transcurrido entre el hecho generador de la presunta amenaza o vulneración y la petición de amparo, pues un lapso irrazonable puede llegar a demostrar que la solución que se reclama no se requiere con prontitud, que es precisamente el caso para el cual el mecanismo preferente y sumario de la tutela está reservado.*”

3.9. En suma, la acción de tutela se torna improcedente (i) cuando el afectado dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria, salvo que se formule como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y (ii) cuando no se presenta dentro de un término razonable y proporcionado dentro del tiempo en que se generó la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales respecto de los cuales se reclama la protección constitucional.

4. Protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad.

4.1. De acuerdo con lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución política, todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva. Para reclamar la garantía de este derecho, el ordenamiento jurídico ha dispuesto un mecanismo de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación.

4.2. Así, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar la protección constitucional del derecho a la estabilidad en el empleo. Sin embargo, esta Corporación ha establecido que excepcionalmente la acción de tutela procede,

⁶ MP María Victoria Calle Correa

como mecanismo principal o transitorio, para garantizar este derecho cuando el trabajador afectado se encuentra en circunstancias especiales, tales como: (i) tener fuero sindical, (ii) presentar alguna enfermedad física, sensorial o psíquica, (ii) encontrarse en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

4.3. De acuerdo con la materia del caso que se examina la Sala desarrollará esta garantía constitucional derivada de la maternidad y de la lactancia.

La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral en el empleo durante el embarazo y después del parto, deriva de preceptos constitucionales tales como el artículo 43 de la Carta Política que prescribe la especial protección y asistencia a las trabajadoras, por parte del Estado, durante el embarazo y después del parto. También, del artículo 53 superior que establece los principios mínimos fundamentales que gobiernan el estatuto del trabajo expedido por el Congreso de la República dentro de los cuales se destacan para este caso, la estabilidad en el empleo y la protección especial a la mujer y a la maternidad.

Esta garantía que se brinda a través de la acción de tutela, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección constitucional en la que se halla la trabajadora durante el embarazo y después del parto, así como el recién nacido, la cual demanda de las autoridades judiciales la adopción de medidas urgentes dirigidas a detener la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales que se deriva de la desvinculación laboral en especial el mínimo vital y la seguridad social.

Asimismo, permite al juez constitucional brindar protección oportuna y eficaz del trato discriminatorio que se expresa a través de la terminación o la falta de renovación del contrato de una trabajadora por su estado de embarazo.

4.4. Respecto a la protección especial de las mujeres en estado de embarazo o lactancia el Estado colombiano ha suscrito diferentes instrumentos internacionales en los que se ha comprometido a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia.

4.4.1. En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, establece que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”*.

4.4.2. El artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)⁷, señala que *“se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto”*.

4.4.3. El artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁸, señala que *“los Estados Partes garantizarán a la*

⁷ Ratificado en Colombia a través de la Ley 74 de 1968.

⁸ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Aprobada a través de la Ley 51 de 1981.

mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

4.4.4. El artículo 9 del Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.

4.4.5. De la misma manera la Organización Internacional del Trabajo –OIT– ha desarrollado en su diferentes Convenios la obligación por parte de los Estados de adoptar medidas dirigidas a proteger a la mujer embarazada.

4.4.5.1. El Convenio Número Tres⁹ *“relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto”*, en el artículo 3° establece que *“en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene: dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona.”*

4.4.5.2. El Convenio 183 *“relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”*¹⁰, estableció en el artículo 8° obligaciones dirigidas a garantizar la *“protección del empleo y no discriminación”* de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y después del parto. Al respecto, esta disposición establece lo siguiente:

“1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”.

⁹ Aprobado en Colombia mediante la Ley 129 de 1931.

¹⁰ Adoptado en Ginebra en la 88ª reunión CIT el 15 junio del 2000.

De la misma manera, en el artículo 9º de este Convenio se establecieron obligaciones relacionadas con la prohibición de discriminación en el empleo por causa del estado de embarazo. En concreto esta disposición establece lo siguiente:

“1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo”.

4.4.6.3. De igual forma, en la Recomendación No 191 *“sobre la protección de la maternidad”*¹¹ se desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados referente al reconocimiento de la licencia de maternidad y permisos laborales durante el periodo de lactancia.

4.5. La legislación laboral protege a la mujer trabajadora durante el embarazo y después del parto, a través de los siguientes preceptos normativos:

4.5.1. El artículo 207 de la Ley 100 de 1993 establece que las madres afiliadas al sistema de seguridad social en el régimen contributivo tienen derecho a que su respectiva EPS les reconozca y pague la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

4.5.2. En armonía con este precepto, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo establece que *“toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso”.*

4.5.3. También, en el artículo 237 del CST se establece la posibilidad que en caso de aborto, se otorgue a la mujer un descanso remunerado. Para tal efecto, determina que la trabajadora deberá presentar un certificado médico en el que se certifique la ocurrencia de dicha circunstancia y la prescripción del tiempo que requiere la paciente para recuperarse.

4.5.4. Bajo esta línea el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece la prohibición de despedir a una trabajadora por motivo de su estado de embarazo o periodo de lactancia y estableció que se presume que el despido fue por causa de dicha condición, cuando es efectuado dentro del periodo de embarazo o lactancia o

¹¹ Adoptada en Ginebra en la 88ª reunión CIT el 15 junio 2000.

dentro de los tres meses siguientes posteriores al parto sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Igualmente, este precepto normativo estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

4.5.5. En armonía con lo anterior el artículo 241 del CST establece que durante el periodo de estos descansos remunerados, el empleador deberá garantizar a la trabajadora la permanencia en el empleo. Para tal efecto, prescribe que *“no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados”*.

4.6. En relación con el marco normativo desarrollado, la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada la Sala Novena de Revisión en la sentencia T-715 de 2013¹² efectuó un recuento normativo de las normas que han regulado esta garantía con el propósito de ilustrar que esta figura no es nueva en el ordenamiento jurídico y que aunque se han efectuado modificaciones siempre se ha mantenido el propósito de brindar una garantía a la madre trabajadora durante el embarazo y después del parto en el ámbito laboral.

4.6.1. El artículo 2º de la Ley 197 de 1938 indicaba que *“La mujer que sea despedida sin causa que justifique ampliamente dentro del período del embarazo y los tres meses posteriores al parto, comprobada esta circunstancia mediante certificado de facultativo, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pudiera dar lugar, conforme a los contratos de trabajo o a las disposiciones legales que rigen la materia, tiene derecho a los salarios correspondientes a noventa días.”*

4.6.2. El artículo 21 del Decreto 3135 de 1968 que regula la misma materia, pero en trabajadoras oficiales, prescribe una protección similar. *“Artículo 21. Prohibición de despido. Durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto o aborto, sólo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada y mediante autorización del inspector del trabajo si se trata de trabajadora o por resolución motivada del jefe del respectivo organismo si es empleada.|| Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo cuando ha tenido lugar dentro de los períodos señalados en el inciso anterior sin las formalidades que el mismo establece. En este caso, la empleada o trabajadora tiene derecho a que la entidad donde trabaje le pague una indemnización equivalente a los salarios o sueldos de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con su situación legal o contractual, y además, el pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado, si no lo ha tomado.”*

4.6.3. Finalmente, la Ley 1468 de 2011, que modificó el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, amplió las garantías de las mujeres en estado de embarazo,

¹² MP Luis Ernesto Vargas Silva.

al pronunciarse sobre el goce y disfrute de la licencia de maternidad y disponer que el período en el cual de materializarse tal derecho, como se observa a continuación:

“Artículo 3°. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador: Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4°. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.”

4.7. Bajo el anterior escenario normativo, la Corte Constitucional¹³ ha desarrollado la importancia que reviste para una trabajadora en estado de gravidez la permanencia en el empleo, en la medida que de esa manera logra asegurar el acceso al sistema de salud y obtener los ingresos económicos como el salario y la licencia de maternidad.

No obstante, la jurisprudencia constitucional también ha reconocido la prerrogativa del empleador de finalizar la relación contractual cuando la trabajadora ha incurrido en causales de despido con justa causa. Para tal efecto, ha dispuesto el cumplimiento de los siguientes presupuestos constitucionales que deben verificarse para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada a trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo: (i) *la existencia de una relación laboral o de prestación* y (ii) *que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación*¹⁴.

4.8. Estos presupuestos han sufrido variaciones en la jurisprudencia constitucional, particularmente, en torno a la obligación de notificar al empleador del estado de gravidez de la trabajadora. Así, en un primer momento esta Corporación expuso que la garantía de la estabilidad laboral reforzada dependía del conocimiento del

¹³ T-426 de 1998 MP Alejandro Martínez Caballero, T-739 de 1998 MP Hernando Herrera Vergara, T-1562 de 2000 MP (E) Cristina Pardo Schlesinger, T-1101 de 2001 MP Manuel José Cepeda Espinosa, T-1084 de 2002 MP Eduardo Montealegre Lynett, T-1236 de 2004 MP Clara Inés Vargas Hernández, T-639 de 2005 MP Rodrigo Escobar Gil, T-404 de 2005 MP Jaime Córdoba Triviño, T-228 de 2005 MP Jaime Córdoba Triviño, T-291 de 2005 MP Manuel José Cepeda Espinosa, T-369 de 2005 MP Rodrigo Escobar Gil, T-631 de 2006 MP Marco Gerardo Monroy Cabra, T-095 de 2008 MP Humberto Antonio Sierra Porto, T-1210 de 2005 MP Clara Inés Vargas Hernández.

¹⁴ SU-070 de 2013 MP (E) Alexei Julio Estrada, reiterada de manera reciente en las sentencias T-092 de 2016 MP. Alejandro Linares Cantillo, T-102 de 2013 MP María Victoria Calle Correa,

empleador acerca del estado de gravidez y con base en aquella regla, negó el amparo de este derecho en casos en los cuales la trabajadora no informó a su empleador el embarazo¹⁵.

Sin embargo, posteriormente la Corte modificó esta postura y estableció que la protección constitucional del derecho a la estabilidad en el empleo durante el embarazo y después del parto no dependía del trámite de notificación al empleador sino de que esa condición se hubiese producido en vigencia de la relación laboral¹⁶.

4.9. En resumen, la protección de la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad comprende el deber del empleador de solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para desvincular a una trabajadora durante el embarazo o en periodo de licencia de maternidad. La omisión de este deber producirá la ineficacia del despido y en consecuencia, procederá el reintegro laboral sin solución de continuidad y el reconocimiento de la indemnización respectiva.

Protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en casos en que se ha producido un aborto

4.12. En los eventos en los que se ha producido un aborto, el Código Sustantivo del Trabajo estableció en el artículo 237 el reconocimiento a un descanso remunerado correspondiente a “*dos o cuatro semanas*”. Para tal efecto, dispuso que para disfrutar de esta licencia remunerada la trabajadora tendrá que aportar certificado médico en el que conste “*a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora*”

Es decir, a diferencia de la licencia de maternidad el periodo del descanso remunerado cuando se ha presentado un aborto depende de la prescripción del médico tratante.

4.13. Dentro de ese periodo, la trabajadora no podrá ser desvinculada laboralmente. Esto, conforme a lo establecido en el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo cuyo texto es el siguiente:

“ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. Modificado por el art. 8o. del Decreto 13 de 1967. 1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la

¹⁵ En este sentido, sentencias T-664 de 2001 MP Jaime Araujo Rentería, T-895 de 2004 MP Marco Gerardo Monroy Cabra, T-369 de 2005 MP Clara Inés Vargas Hernández, T-1244 de 2005 MP Manuel José Cepeda Espinosa, T-631 de 2006 MP Marco Gerardo Monroy Cabra, T-807 de 2006 MP Nilson Pinilla Pinilla y T-132 de 2008 MP Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹⁶ T-095 de 2008 MP Humberto Antonio Sierra Porto. T-687 de 2008 MP Jaime Córdoba Triviño, T-1069 de 2008 MP Marco Gerardo Monroy Cabra, T-181 de 2009 MP Jorge Iván Palacio Palacio, T-371 de 2009 MP Jorge Iván Palacio Palacio, T-649 de 2009 MP Humberto Antonio Sierra Porto, T-667 de 2010 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-699 de 2010 MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, T-990 de 2010 MP Nilson Pinilla Pinilla, T-021 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-054 de 2011 MP Jorge Iván Palacio Palacio, T-105 de 2011 MP Nilson Pinilla Pinilla, T-082 de 2012 MP Humberto Antonio Sierra Porto.

trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados”.

4.14. Igualmente, para el caso de las empleadas públicas y trabajadoras oficiales el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968 establece la prohibición de despido durante el embarazo y tres meses después del parto o aborto, en concreto establece lo siguiente:

“Artículo 21º.- Prohibición de despido. Durante el embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto o aborto, sólo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada, y mediante autorización del Inspector del Trabajo si se trata de trabajadora, o por resolución motivada del Jefe del respectivo organismo si de empleada. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo cuando ha tenido lugar dentro de los períodos señalados en el inciso anterior sin las formalidades que el mismo establece”.

4.15. En el mismo sentido, el artículo 39 del Decreto 1848 de 1969¹⁷ establece lo siguiente: *“1. Ninguna empleada oficial podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Durante el embarazo y los tres (3) meses subsiguientes a la fecha del parto o aborto, solamente podrá efectuarse el retiro de la empleada por justa causa comprobada y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo inspector del trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo. Si la empleada oficial estuviere vinculada por una relación de derecho público, se requerirá para tal efecto resolución motivada de la correspondiente entidad nominadora”.*

4.16. De otra parte, estima la Sala necesario referirse a la sentencia T-1185 de 2003¹⁸ teniendo en cuenta que este fue el argumento jurídico empleado por la accionante para afirmar que la Corte Constitucional extendió la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad a los casos en los que se ha producido un aborto.

En aquella oportunidad, la Corte Constitucional resolvió el caso de una trabajadora que fue desvinculada laboralmente de la empresa Eficacia S.A. sin consideración de su estado de embarazo y sin autorización del Ministerio de Trabajo. En este caso, se constató que al mes siguiente de la desvinculación laboral se produjo un aborto y en razón a ello, los jueces de instancia negaron el amparo del derecho a la estabilidad laboral derivada de la maternidad, tras considerar que *“desapareció el estado de protección alegado por la accionante, y en consecuencia, eran inaplicables las normas que protegían el fuero de embarazo”.*

¹⁷“por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”

¹⁸ MP Jaime Córdoba Triviño.

En contraste con ese argumento, esta Corporación consideró que *“el aborto con posterioridad al despido de la accionante no determina la improcedencia de la tutela cuando se verifiquen los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. En primer lugar, la protección especial consagrada en los artículos 25 y 43 de la Constitución va dirigida a la mujer embarazada y comprende el estado de gravidez y la posterior licencia de maternidad; en segundo lugar, la legislación laboral consagra también un período de licencia en los casos de aborto, el que está igualmente incluido durante el término señalado por el legislador, dentro del referido lapso de protección; y, en tercer lugar, al producirse el despido de la mujer embarazada sin el cumplimiento de los requisitos señalados, el despido se torna ineficaz”*.

Concluyó, que en casos como este la garantía está dada a partir de la ineficacia del despedido en la medida que el mismo se produjo durante el embarazo, aun así después se haya presentado un aborto.

De acuerdo con lo anterior, advierte la Sala que el caso resuelto en esta providencia no presenta un patrón fáctico similar con la situación que pone de presente la señora Natalie Andrea Ramos Lamo en el escrito de tutela, pues en este caso, para la época en que se notificó la decisión de no prorrogar el contrato de prestación de servicios la accionante no se encontraba en estado de embarazo. Por lo tanto, esta sentencia no constituye precedente obligatorio para la solución del caso concreto.

III. Análisis del caso concreto.

1. Una vez analizada la jurisprudencia constitucional sobre el alcance de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Sala procederá con el análisis del caso concreto y para tal efecto, reiterará brevemente las reglas aplicables al mismo. De acuerdo con ello, (i) la estabilidad en el empleo derivada de la maternidad constituye una medida que permite que las mujeres durante el embarazo y después del parto no sean discriminadas por esa circunstancia. También, garantiza los recursos necesarios para su manutención y la del recién nacido y asegura el acceso a los servicios de salud tanto para ella como para su hijo. (ii) Por regla general, la estabilidad en el empleo debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral o administrativa según la forma de vinculación. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela para proteger este derecho cuando se trata de una trabajadora desvinculada sin autorización del Ministerio de Trabajo durante el embarazo o en periodo de la licencia de maternidad. (iii) Cuando se ha producido un aborto, la trabajadora tiene derecho a un descanso remunerado por un periodo comprendido entre dos y cuatro semanas de acuerdo con la prescripción del médico tratante, según lo dispuesto en el artículo 237 del CST. Durante dicho tiempo, el empleador deberá garantizar la estabilidad en el empleo de la trabajadora. Cuando se trata de una empleada pública o trabajadora oficial, dicho periodo de protección se extiende a tres meses (artículo 21 del Decreto 3135 de 1968).

2. Para abordar la situación fáctica del caso bajo análisis, a continuación la Sala señalará las circunstancias que se encuentran acreditadas.

2.1. La accionante acudió a este mecanismo de protección constitucional con el propósito de que se ordenara a la empresa accionada reintegrar a la actora al cargo de periodista pero con una remuneración mensual superior a la que venía percibiendo y que según su relato, perciben “otros periodistas”¹⁹ que ejercen las mismas actividades que ella, correspondiente a \$2.070.000.

2.2. Desde el 17 de octubre de 2013²⁰ hasta el 31 de enero de 2016²¹ la señora Natalie Andrea Ramos Laso estuvo vinculada con la empresa de Televisión Regional de Oriente a través de varios contratos de prestación de servicios que fueron aportados por la accionante y por la entidad accionada. El objeto de cada contrato de prestación de servicios consistió en el desarrollo de actividades “*del proceso de gestión de producción como periodista del noticiero*”.

2.3. Dentro de esta relación contractual, la accionante estuvo embarazada en tres oportunidades, en las dos primeras su embarazo fue exitoso y en la actualidad es madre de dos hijos de uno y dos años de edad²². No obstante, en su tercer embarazo, que inició aproximadamente en septiembre de 2015²³, sufrió un aborto espontáneo. En relación con esta circunstancia, a partir de la historia clínica que obra en el expediente²⁴ la Sala observa lo siguiente:

2.3.1. El 11 de noviembre de 2015, la accionante acudió a la unidad de urgencias de la Organización Sanitas Internacional y en esa oportunidad se diagnosticó “*aborto espontáneo completo o no especificado con otras complicaciones en embarazo de 7 semanas*” y se ordenó la práctica de varios exámenes médicos.

2.3.2. El 12 de noviembre de 2015, el médico tratante diagnosticó a la accionante “*síndrome de ovario poliquístico. No embarazada. Anemia de tipo no especificado*” y prescribió una incapacidad médica de tres días.

A partir de este documento, la Sala concluye que el aborto espontáneo ocurrió días antes del 11 de noviembre de 2015 pero la actora conoció de este hecho hasta ese día cuando acudió a la unidad de urgencias y estuvo incapacitada hasta el 14 de noviembre de 2015.

¹⁹ No especifica los casos y por lo tanto no es posible analizar si existen un trato desigual o discriminatorio.

²⁰ Folio 105 cuaderno de instancia.

²¹ No se aportó copia de este contrato, pero la actora hizo referencia a este hecho en el escrito de tutela. Folio 6 del cuaderno de instancia.

²² Esta información se infiere del relato de la accionante en el escrito de tutela, al señalar que tiene dos hijos de uno y dos años de edad.

²³ La accionante manifestó que su embarazo habría iniciado en julio de 2015 sin embargo en la historia clínica expedida el 11 de noviembre de 2015 se informa que el embarazo para entonces tenía 7 semanas.

²⁴ Folio 65 del cuaderno de instancia.

2.4. El embarazo no fue comunicado a la empresa contratante, sin embargo, Canal TRO reconoció que este era un hecho conocido por lo que no se ha presentado discusión sobre este punto²⁵. No obstante, frente al aborto expresó la entidad accionada, que conoció de ese suceso el 8 de enero de 2016 a través de una carta en la que la actora solicitó que se garantice la continuidad de la vinculación en el Canal aduciendo fuero de maternidad.

2.5. En el escrito de tutela la accionante refiere como hecho vulneratorio de sus derechos fundamentales la decisión por parte de Canal TRO de no renovar el contrato de prestación de servicios que finalizó el 31 de diciembre de 2015 sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo. No obstante, de acuerdo con el relato que ella misma efectuó en el escrito de tutela, el 4 de enero de 2016 la entidad accionada sí prorrogó la relación contractual que finalizaba el 31 de diciembre de 2015 y fue ella quien se negó a suscribir el respectivo contrato de prestación de servicios dado que no estaba de acuerdo con las condiciones económicas pues la remuneración correspondía a \$920.000 y a no a la que, según ella, le habían prometido \$2.070.000.

Concretamente expresó lo siguiente: *“El día 29 de enero del presente año me informaron que debía acercarme al departamento jurídico para la firma del nuevo contrato. La encargada del departamento jurídico me entregó dicho documento con la sorpresa de enterarme que mi vinculación con el canal tan solo estaba pactada hasta el 31 de enero de 2016 y además por un valor inferior al que me esperaba de \$920.000 pues me explicaba la doctora Marlen Murcia que el salario correspondía solo a media jornada laboral, le insistí que había cumplido labores de tiempo completo a lo que me respondió que firmara que ellos luego me hacían el reajuste. **Me negué a hacerlo**” (negrilla fuera del texto original).*

De acuerdo con lo anterior, la Sala constató que sí existió la renovación de la relación contractual entre la actora y Canal TRO, por un periodo de 15 días y que la misma finalizó porque la accionante no aceptó las condiciones económicas del contrato de prestación de servicios.

3. Bajo este escenario, la Sala abordará el examen de los presupuestos que habilitan la acción de tutela para reclamar el amparo de derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad o del descanso remunerado en caso de aborto. Para tal efecto, verificará si en el caso bajo análisis se produjo una desvinculación laboral durante alguno de dichos periodos, sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo.

4. En primer lugar, la Sala advierte que el presente caso cumple con el requisito de inmediatez de la acción de tutela en la medida que la misma fue interpuesta el 16 de febrero de 2016 y la no prórroga del contrato de prestación de servicios se produjo el 29 de enero de 2016.

²⁵ En este sentido se pronunció la empresa accionada en la respuesta al derecho de petición de fecha 25 de enero de 2016.

5. En segundo término, la Sala verificará si la accionante se encontraba en alguna de las circunstancias establecidas en el ordenamiento jurídico en las que se prohíbe la desvinculación laboral sin autorización del Ministerio de Trabajo.

5.1. Al respecto, observa la Sala que cuando se produjo la terminación de la relación contractual -29 de enero de 2016- la accionante no se encontraba en embarazo (pues el aborto espontáneo ocurrió días antes del 11 de noviembre de 2015). Tampoco, estaba en periodo de incapacidad médica pues el médico tratante prescribió tres días de incapacidad desde el 12 de noviembre de 2015.

5.2. De otra parte, la Sala considera que en este caso no es obligatoria la autorización del Ministerio de Trabajo para que la terminación de la relación contractual entre la accionante y la entidad accionada sea eficaz. Ello, en la medida que como se acreditó anteriormente (*supra* 2.5.) la decisión de no renovar el contrato de prestación de servicios fue de la actora por causa de su desacuerdo con la remuneración que, según el relato de la actora, correspondía a \$920.000 y no a \$2.070.000 como se lo habían prometido.

En relación con este asunto, resulta importante advertir que la remuneración establecida en el contrato de prestación de servicios, que se negó a firmar la actora (\$920.000), es similar a la pactada en los anteriores contratos de prestación de servicios y por lo tanto, la Corte Constitucional no evidencia que se haya producido una desmejora en las condiciones económicas del contrato a la que deba referirse en esta providencia.

Tampoco, se encuentra acreditado que el empleador hubiese prometido un aumento de la remuneración cuando decidió renovar la relación contractual que finalizaba el 31 de diciembre de 2015 y que hubiese cambiado la decisión como una forma de represalia contra la señora Ramos Lamo por razón de sus estados de embarazo o incapacidades médicas. De acuerdo con ello, la Corte no se pronunciará sobre este tema.

5.3. Entonces, de acuerdo con lo anterior la acción de tutela resulta improcedente para atender las pretensiones de la señora Natalie Andrea Ramos Lamo. Ello, porque se acreditó que no existió una desvinculación laboral sin autorización del Ministerio de Trabajo en la medida que la terminación de la relación contractual obedeció a una decisión de la accionante por razones económicas. Además, para la época en que ocurrió dicha circunstancia, la accionante no se encontraba en periodo de embarazo, lactancia, descanso remunerado por haberse producido un aborto o incapacidad médica.

5.4. Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional confirmará la decisión adoptada por el Juzgado Décimo Administrativo Oral del Circuito de Bucaramanga el 1º de marzo de 2016 y por el Tribunal Contencioso Administrativo de Santander el 22 de abril de 2016, en el sentido de declarar improcedente la acción de tutela para

garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad o del descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Juzgado Décimo Administrativo Oral del Circuito de Bucaramanga el 1° de marzo de 2016 y por el Tribunal Contencioso Administrativo de Santander el 22 de abril de 2016, que declararon improcedente la acción de tutela promovida por la señora Natalie Andrea Ramos Lamo a fin de que se garantizara el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada de la maternidad o del descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro

SEGUNDO.- Cópiese, Notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase,

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA
Magistrado

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Magistrada

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ
Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General