COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/008/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/008/13
Expediente	—
Fecha	2013-01-21
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Trabajadora Embarazada
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y Durante El Periodo De Lactancia
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Reintegro Al Cargo De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Acción de tutela es procedente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o lactante, sin importar el tipo de contrato que ésta tenga con el empleador, cuando quiera que la terminación del contrato ocurra

Texto completo

T-008-13 Sentencia T-008/13 Sentencia T-008/13 MATERNIDAD- Fuero constitucional e internacional La protección del embarazo cobra especial relevancia y efectividad, implicando necesariamente, por los derechos fundamentales en custodia, una estabilidad laboral reforzada para la mujer en estado de gravidez, que a su vez conlleva “la prohibición de ser despedida por razón del mismo”, al ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 superior y deviene en afectación de los derechos de la gestante, de quien está por nacer y de la familia (art. 42 Const.).

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- Presupuestos para la procedencia de la acción de tutela La acción de tutela es procedente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o lactante, sin importar el tipo de contrato que ésta tenga con el empleador, cuando quiera que la terminación del contrato ocurra durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto, previa comprobación, además, de los restantes presupuestos que en tal escenario constitucional ha consignado la jurisprudencia de esta corporación.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA- Reglas para la protección DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Discriminación por el embarazo al firmar acta de transacción laboral en la que acordaron las partes que el vínculo contractual estaría vigente hasta la terminación de la licencia de maternidad REINTEGRO AL CARGO DE MUJER EMBARAZADA- Protección por afectación del mínimo vital Referencia:

expediente T-3599100 Acción de tutela instaurada por Inelda Peñaloza Moreno, contra Internacional de Negocios S. A.. Procedencia: Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo.

Magistrado sustanciador: NILSON PINILLA PINILLA Bogotá, D. C., veintiuno (21) de enero de dos mil trece (2013) La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Alexei Julio Estrada, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente SENTENCIA En la revisión del fallo único de instancia proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, Cundinamarca, dentro de la acción de tutela instaurada por Inelda Peñaloza Moreno, contra la empresa Internacional de Negocios S. A..

El asunto llegó a esta Corte por remisión que hizo dicho despacho, en virtud de lo indicado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, y la Sala de Selección N° 9 de la Corte, por auto de septiembre 13 de 2012, lo eligió para revisión.

I. ANTECEDENTES La señora Inelda Peñaloza Moreno incoó acción de tutela en junio 29 de 2012, contra Internacional de Negocios S. A., aduciendo violación de sus derechos al mínimo vital, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad en protección de la gestante y del niño por nacer, por los hechos que a continuación son resumidos.

A. Hechos y narración efectuada en la demanda 1. La accionante manifestó que desde hace varios años se encontraba vinculada con la empresa Internacional de Negocios S. A., mediante contratos de trabajo, siendo el último celebrado en enero 21 de 2012 para desempeñar el cargo de generadora de aseo, con una asignación salarial de $566.700 [1] .

2. Señaló que al enterarse en enero 5 de 2012 de su estado de embarazo, lo informó a la sociedad accionada, allegando el resultado del examen respectivo y después firmó el referido contrato el 21 de dicho mes y año, iniciando la labor, pero en febrero 8 siguiente fue informada por la empleadora que sus contratos comerciales habían cesado y, por ende, la relación laboral no podía continuar.

3. Añadió que la sociedad empleadora le exigió firmar un acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo en febrero 14 de 2012, con el compromiso de pagar los salarios atrasados, la liquidación y la indemnización, lo cual ha incumplido.

4. La demandante afirmó que acudió al Ministerio del Trabajo y solicitó audiencia de conciliación laboral, programada para junio 28 de 2012, no obstante la entidad demandada no asistió, suscribiéndose el acta de no comparecencia.

5. Agregó tener 31 años de edad, ser madre soltera de dos hijos menores y el por nacer y depender la subsistencia de todos del trabajo que por días ocasionalmente puede realizar, al no percibir ingresos adicionales al salario que se le pagaba [2] .

6. Por ello, pidió ordenar a la empresa accionada el reintegro y el pago de la licencia de maternidad, al igual que los salarios, prestaciones y aportes dejados de cancelar.

B. Documentos relevantes cuya copia fue incorporada al expediente 1. Cédula de ciudadanía de la demandante (f. 1 cd. inicial). 2. Contrato de trabajo suscrito entre las partes (fs. 2 a 5 ib.).

3. Examen practicado a la actora por Profamilia en enero 5 de 2012, donde se diagnosticó “embarazo intrauterino” (f. 6 ib.). 4. Acta de terminación de mutuo acuerdo del contrato de trabajo celebrado entre Inelda Peñaloza Moreno e Internacional de Negocios S. A. (fs. 7 a 9 ib.) 5. Acta de comparecencia suscrita por la Inspectora RCC6 del Ministerio del Trabajo en junio 29 de 2012 (f. 11 ib.).

C. Actuación Procesal En julio 10 de 2012, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo admitió la demanda y ordenó dar traslado para que la accionada ejerciera su defensa.

D. Respuesta de Internacional de Negocios S. A. En escrito de julio 11 de 2012, el gerente general de la empresa accionada solicitó declarar improcedente la acción, señalando que nadie puede alegar su propia culpa, pues es la actora quien no se ha presentado a recibir el pago pactado en el contrato de transacción suscrito, pese a los continuos requerimientos remitidos a su domicilio [3] .

E. Sentencia única de instancia Mediante fallo de julio 19 de 2012, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo negó el amparo de los derechos reclamados por la demandante, anotando que "aunque la empresa era conocedora del estado de embarazo de la accionante no se trató de un despido sino que fue la trabajadora la que conocedora de los alcances de la transacción decidió de común acuerdo declarar terminada su relación laboral, situación que de plano hace improcedente la acción de tutela dado su carácter de subsidiario" , pero puede exigir el cumplimiento de las obligaciones que emanan del acta o su reintegro ante la jurisdicción laboral [4] .

F. Pruebas solicitadas y allegadas en sede de revisión Mediante auto de octubre 12 de 2012, esta Sala Sexta de Revisión ordenó oficiar al Ministerio del Trabajo, para que informara " si en razón del estado de embarazo de la señora Inelda Peñaloza Moreno…, la empresa Internacional de Negocios S. A. solicitó autorización para dar por terminado el contrato de trabajo…." [5] .

Se requirió además al gerente general de Internacional de Negocios S. A. para que explicara "los motivos que tuvo para no concurrir a la diligencia de conciliación, convocada por Inelda Peñaloza Moreno ante el Ministerio del Trabajo, Grupo de Resoluciones de Conflictos y Conciliaciones, Inspección RCC 6 de Trabajo, el 29 de junio del presente año" [6] , sin que vencido el término se recibiera respuesta de los requerimientos efectuados [7] .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Primera. Competencia Esta corporación es competente para examinar la determinación referida, en Sala de Revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. El asunto objeto de análisis De acuerdo con la situación fáctica planteada, corresponde a la Sala determinar si al terminar el contrato de trabajo de la señora Inelda Peñaloza Moreno, no obstante su estado de embarazo, la empleadora Internacional de Negocios S. A. le vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad en protección de la gestante y del niño por nacer.

Para tal fin, la Corte reiterará la jurisprudencia existente sobre (i) el fuero constitucional e internacional de la maternidad, y (ii) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y durante el período de lactancia. Por último, la Sala abordará el análisis del caso concreto.

Tercera. El fuero constitucional e internacional a la maternidad. Reiteración de jurisprudencia El artículo 43 superior reconoce a favor de la mujer en estado de gravidez una especial protección, cuando establece que "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada" , lo que implica la creación y garantía de un amparo enfocado no sólo a preservar su condición y bienestar, sino sino la vida y los derechos de quien está por nacer.

La norma en mención tiene su génesis en la Declaración Universal de Derechos Humanos [8] , que demanda para la maternidad y la infancia cuidados y asistencias especiales (art. 25 num. 2°), disposición desarrollada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [9] (art. 10 num. 2º), al disponer para los Estados Partes el deber de "conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto" , además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese lapso.

Por otro lado, en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [10] , se establecieron compromisos de fijar medidas de protección hacia la mujer embarazada, como el aseguramiento efectivo del derecho a trabajar, la prohibición de despido por razón de su estado y la implementación de la licencia de maternidad, que no conlleva pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2°, literales a y b).

Sobre estos aspectos, que conforman el "fuero especial de maternidad" , resulta pertienente recordar que en la sentencia T-095 de febrero 7 de 2008, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto, se indicó:

"… distintos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos a la luz de los cuales ha de fijarse el sentido y alcance de los derechos constitucionales fundamentales – como lo ordena el artículo 93 superior [11] - reconocen la condición especial de la maternidad y le otorgan un amplio margen de protección a las mujeres en estado de gravidez del mismo modo que a la población recién nacida. Ese es el caso, por ejemplo, de lo establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [12] .

Una de las consecuencias de esta protección con fundamento en los tratados internacionales ha sido que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exige con regularidad a los Estados miembros aportar información acerca de grupos de mujeres que no disfruten de esta protección.

Adicionalmente, la protección a la maternidad ha sido fijada en el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 'Protocolo de San Salvador [13] .' Con fundamento en dicho Protocolo, la licencia otorgada a la mujer antes y luego del parto se entiende como una de las prestaciones incluida en el derecho constitucional fundamental a la seguridad social [14] .

Así las cosas, la protección prevista en el artículo 43 constitucional y la normatividad vigente se ven complementadas y reforzadas por la disposición contenida en el mencionado Protocolo extendiendo la protección derivada de la licencia de maternidad tanto al tiempo antes del parto como al lapso que transcurre con posterioridad al mismo.

En este lugar vale la pena resaltar cómo la protección ofrecida a la mujer en estado de embarazo antes y después del parto se encamina también a proteger los derechos de la niñez. En la Convención Internacional sobre los Derechos del [de la] Niño (a) se ordena a los Estados Partes adoptar medidas adecuadas para garantizar la atención sanitaria prenatal y posnatal en beneficio de las madres gestantes." Con fundamento en los referentes normativos indicados, la protección del embarazo cobra especial relevancia y efectividad, implicando necesariamente, por los derechos fundamentales en custodia, una estabilidad laboral reforzada para la mujer en estado de gravidez, que a su vez conlleva "la prohibición de ser despedida por razón del mismo" [15] , al ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 superior y deviene en afectación de los derechos de la gestante, de quien está por nacer [16] y de la familia (art. 42 Const.).

Tercera. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y las condiciones especiales para que proceda su amparo por vía de tutela.

Reiteración de jurisprudencia 3.1. El ordenamiento constitucional consagra a favor de la mujer gestante una especial protección durante el embarazo y luego del parto. Ese amparo surge a partir de varios mandatos constitucionales y, en especial, de lo prescrito en los artículos 13, 43 y 53 del texto superior.

Según lo señalado en el artículo 13 de la Constitución Política, "las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo… ", agregando que el Estado "protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancuionará los abusos o maltratros que contra ellas se cometan".

A su turno, el artículo 43 dispone: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.” En el mismo sentido, el artículo 53 superior consagra los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, implementando dentro de los mismos la “protección especial a la mujer” y “a la maternidad” .

3.2. Como concreción de la protección constitucional a la mujer embarazada, el ordenamiento jurídico colombiano desarrolló la figura del fuero de maternidad , que comprende el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y de la lactante, que conlleva el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo [17] , figura que encuentra desarrollo en los artículos 239 [18] y 240 [19] del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia, como a continuación será expuesto.

La Corte Constitucional ha precisado precisó una serie de condiciones a acreditar en el caso concreto, para que proceda el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante. Estas subreglas han quedado señaladas en múltiples sentencias, como en la T-992 de septiembre 29 de 2005, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto, donde se sintetizó:

“1) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto. 2) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador.

3) 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.

4) 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.

5) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.” 3.3. Con todo, resulta pertinente precisar que medió reinterpretación de estas subreglas jurisprudenciales, y en particular de la segunda de ellas, fue reinterpretada por esta corporación en el sentido fijado en el precitado fallo T-095 de 2008 [20] , cuando esta Corte, luego de rememorar las disposiciones constitucionales y legales que sustentan el fuero de maternidad y la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, indicó (no está en negrilla en el texto original):

“Estima la Sala que el requisito de conformidad con el cual para otorgar la protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez resulta indispensable que el empleador conozca o deba conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora, no puede interpretarse de manera en exceso rígida.

… … … Dicho de otro modo: un despido de la trabajadora embarazada -es decir, dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto- se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación .

” Cabe concluir, en lo que aquí respecta, que conforme a la presunción constitucional reseñada, basta con que la terminación del contrato de trabajo de la mujer objeto de protección se haya presentado en el período comprendido entre la fecha de gestación y los tres meses posteriores al nacimiento del bebé, para que la carga de la prueba sobre la legalidad del despido se traslade al empleador, quien sólo puede eximirse de su responsabilidad acreditando (i) que el despido de la mujer embarazada obedeció a una de aquellas justas causas contempladas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y (ii) que siguió el procedimiento ordenado por el artículo 240 ibídem .

3.4. En cuanto a lo primero, es decir, la acreditación del acaecimiento de la justa causa alegada por el empleador para dar por terminada la relación contractual a la mujer cobijada por el fuero de maternidad, es indispensable precisar que esta corporación ha considerado como necesaria, la evaluación en el caso concreto de la justa causa alegada, esto es, no resulta suficiente su justificación formal, siendo necesaria la demostración, por parte del empleador, de la ocurrencia material de la causal alegada.

En efecto, en el fallo T-687 de julio 8 de 2008, M. P. Jaime Córdoba Triviño, fueron revisados cuatro expedientes acumulados sobre gestantes que laboraban para empresas de servicios temporales, a quienes les fueron terminados sus contratos argumentando la finalización de la labor pactada o la naturaleza civil del vínculo contractual; este tribunal les concedió el amparo, luego de comprobar que subsistían las causas que dieron origen al respectivo contrato. Así lo precisó la Corte:

"En este contexto, resulta pertinente recordar la ya mencionada y decantada regla jurisprudencial de la Corte en el sentido de que siempre que subsistan las causas que le dieron origen al contrato, el cumplimiento del término y la finalización de una obra no constituyen una justa causa para concluir los contratos a término fijo o por labor contratada." 3.5.

Ahora bien, en torno a la segunda arista enunciada para tener por ajustado al orden constitucional la terminación del contrato laboral a la mujer embarazada, es decir, el respeto por el procedimiento prescrito en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corte, al estudiar la constitucionalidad del artículo 239 ibídem, declaró su exequibilidad, bajo el "entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (art.

13 superior) y a la especial protección constitucional a la maternidad (arts. 43 y 53 C.P.), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido " [21] .

Dicha regla ha sido aplicada y reiterada, entre otros, en el fallo T-977 de 2007, donde la Sala Tercera de Revisión, analizó un caso en el que a una mujer en estado de embarazo, se le dio por terminado unilateralmente el vínculo laboral que mantenía con su empleador, invocando las justas causas contempladas en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al abordar el estudio, la Corte hizo énfasis en la exigencia de contar con el permiso previo de la autoridad laboral para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo a una mujer cobijada por el fuero de maternidad. Resaltó además la perentoriedad de seguir el procedimiento estatuido para el efecto, es decir, la necesidad de oír a las partes y practicar las pruebas a que hubiere lugar.

En el caso allí planteado, la Sala, al comprobar la no intervención previa de la autoridad respectiva, concedió el amparo impetrado, señalando:

"Ahora bien, en aplicación de la garantía sobre la permanencia en el empleo de la mujer gestante, el Código Sustantivo del Trabajo contempla la previa autorización del Inspector del Trabajo o del Alcalde Municipal del lugar [22] , para dar lugar a la terminación del vínculo de trabajo, la cual habrá de concederse con fundamento en las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 de la legislación laboral, una vez oídas las partes y practicadas las pruebas respectivas.

… … … Terminación unilateral de la relación laboral que, en aras de hacer realidad la estabilidad laboral reforzada por maternidad, habrá de calificar y autorizar el Inspector del Trabajo o, en su defecto, la primera autoridad administrativa del municipio, porque, de no ser esto así, "no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus

servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes [23] .” En sentencia T-687 de 2008 ya citada, atinente a cuatro acciones acumuladas, acerca de embarazadas a quienes les fue terminado el contrato de trabajo bajo el argumento de la finalización de la labor contratada o la naturaleza civil del nexo contractual, la Sala Tercera de Revisión amparó a las actoras, señalando (no está en negrilla en el texto original, como tampoco en las siguientes citas):

“… la empresa demandada desconoció la garantía constitucional y legal que ampara el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la madre. Esto, porque no existió una justa causa que impidiera la renovación del contrato ni se solicitó la previa autorización a la autoridad laboral competente para que avalara la pretendida justa causa.

” Del mismo modo, frente a uno de los asuntos acumulados, en la misma sentencia se indicó: “Comoquiera que la causal invocada por la empleadora ha debido ser puesta en conocimiento de la autoridad laboral competente para que ésta estableciera la existencia de una justa causa, la Corte considera que la demandada desconoció la garantía constitucional y legal que ampara el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la madre.

En efecto, la existencia de un contrato laboral entre las partes exigía que la estructuración de una justa causa de despido fuera avalada por la autoridad laboral competente.

” 3.6. Así, resulta pertinente ahora indagar acerca de la naturaleza que debe reunir la relación contractual para que proceda el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante. Esta Corte ha señalado de manera constante que “ cuando exista una relación laboral, sin importar cual sea la forma laboral estipulada o pactada, pública o privada, la mujer embarazada o lactante, tiene derecho a una estabilidad laboral reforzada como consecuencia del principio de igualdad; lo que se traduce en que su relación laboral no pueda suspenderse ni terminarse abruptamente [24] ” [25] .

Tratándose de vinculaciones por obra o labor contratada, esta corporación en el fallo T-862 de septiembre 26 de 2003. M. P. Jaime Araújo Rentería, expuso:

“Ahora, específicamente respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (arts. 71 y s.s. Ley 50 de 1990).

Sin embargo, debe observarse que a pesar de que la estabilidad en tales contratos resulta restringida a los requerimientos del usuario, si se trata de mujeres en estado de gestación las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son impostergables [26] y en tal sentido, para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro.

” La anterior regla jurisprudencial, referida en particular a los contratos por obra o labor contratada, ha sido reiterada, entre otras, en las sentencias T-003 de 2008, T-824, T-095 y T-687 del mismo año; en esta última se lee:

“6. Ahora bien, sobre los contratos a término fijo y por obra, la Corte fue enfática en la sentencia T-095 de 2008, en reconocer que: ‘(…) la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no una prórroga del mismo.

La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso.

Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso'." En conclusión, la acción de tutela es procedente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o lactante, sin importar el tipo de contrato que ésta tenga con el empleador, cuando quiera que la terminación del contrato ocurra durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto, previa comprobación, además, de los restantes presupuestos que en tal escenario constitucional ha consignado la jurisprudencia de esta corporación.

Quinta. Análisis del caso concreto 5.1. Acorde con la reseña fáctica planteada, la señora Inelda Peñaloza Moreno le atribuye a la empresa Internacional de Negocios S. A., para la cual trabajaba, la vulneración de sus derechos al mínimo vital, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad en protección de la gestante y del niño por nacer, al terminar su contrato de trabajo no obstante su estado de embarazo, y sin el permiso previo de la autoridad correspondiente.

Advirtió la demandante que su última vinculación estuvo vigente entre enero 21 de 2012 y febrero 14 siguiente, cuando bajo el argumento de que "los contratos que tenían se acabaron, por lo que mi contrato no podía continuar" , tuvo que firmar un acta de terminación del contrato por presunto mutuo acuerdo, a pesar de que la sociedad empleadora sabía del estado de embarazo en que se hallaba, pues en enero 5 del mismo año le informó tal situación, entregando el examen respectivo.

Por su parte el gerente general de Internacional de Negocios S. A. aduce que es obligación de la actora reclamar el pago pactado en la transacción suscrita, lo cual no ha hecho, no obstante los requerimientos remitidos a su domicilio.

5.2. El Juzgado de primera instancia, en sentencia no recurrida, negó el amparo al considerar que no se cumplían los requisitos jurisprudenciales para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada; fundándose en el acta de transacción citada, concluyó que no se trató de un despido , sino que ella de común acuerdo terminó su relación laboral, agregando que puede acudir ante la jurisdicción laboral para exigir el cumplimiento de las obligaciones.

5.3. Esta Sala no comparte tal decisión, ahora revisada, pues, en primer término, la subordinación propia del contrato de trabajo, la situación de indefensión de la actora ante su empleador, su condición de sujeto de especial protección constitucional y el grave riesgo adicional de afectación contra los derechos de un bebé por nacer o recién nacido, hacen que en este caso la acción de tutela sea un mecanismo procedente, con su mayor eficacia e idoneidad frente al proceso laboral, antes las particularidades constitucionales del asunto y, especialmente, la importancia de analizarlo directamente frente a la prohibición de discriminación, con el ítem de que hubiese mediado una transacción entre empleadora y empleada para terminar el contrato de trabajo "de mutuo acuerdo" .

Sin embargo, la validez de tal "mutuo acuerdo" tiene que ser analizada frente a la irrenunciablidad de derechos de la trabajadora, que quedaba sin ingresos salariales ni prestacionales por el resto del tiempo protegido con la estabilidad laboral reforzada, sin perjuicio de que se le cancelare la licencia de maternidad.

5.4. Es importante constatar lo expresado en el numeral 5° del "Acta de terminación de mutuo acuerdo del contrato de trabajo suscrito entre Internacional de Negocios S. A. y (sic) Inelda Peñaloza Moreno, C. C. 20.816.985 (con efectos de contrato de transacción civil)" (f.

7 cd. inicial): "No obstante y atendiendo a que EL TRABAJADOR se encuentra actualmente con tres meses de embarazo EL EMPLEADOR solicitó el día 13 de febrero de 2012 autorización al Ministerio de la Protección Social para poder dar por terminado el contrato de trabajo por esta causa." Sin embargo, no obstante haber sido expresamente requerida al efecto (fs. 10 y 12 cd. Corte), la empresa accionada no acreditó haber efectuado la mencionada solicitud, mientras el Ministerio del Trabajo tampoco respondió (fs. 11 y 13 ib.).

5.5. Tratándose de la causal aducida para la terminación del contrato, parece ubicada en la finalización de la labor a la cual había sido destacada la demandante, causal objetiva acorde con el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que sin embargo no desvirtúa per se la presunción de que fue el embarazo lo que acarreó tal terminación, realizada durante la gestación, conocida y reconocida por la sociedad accionada, como antes se reseñó.

La estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante conlleva, de acuerdo con lo estatuido en los artículos 239 y 240 del C.S.T., que no puede ser despedida por motivo o con ocasión del embarazo, que se presume como causa, necesitándose la previa autorización del inspector del trabajo o de quien haga sus veces, advirtiéndose que el representante de la sociedad empleadora no compareció a la diligencia de conciliación programada para junio 29 de 2012 ante el Ministerio del Trabajo, sin que hubiera justificado su inasistencia [27] .

5.6. Es ostensible que una “transacción” , mal tildada como contractual “civil” , en ningún caso será válida si se opone a dictados constitucionales tan claros como la “irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales” (art. 53 Const.), máxime cuando la trabajadora y su hijo recién nacido, más los dos que desde antes están a su cargo como madre soltera se quedan sin medios económicos, estando acreditado por la ausencia de prueba en contrario que el único medio de subsistencia lo constituía el salario que devengaba, de donde ostensiblemente deriva la afectación del mínimo vital.

5.7. En conclusión de todo lo expuesto, esta Sala de Revisión revocará el fallo proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, Cundinamarca, en julio 19 de 2012, no impugnado; en su lugar, serán tutelados los derechos reclamados por la demandante Inelda Peñaloza Moreno, al mínimo vital, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al fuero de maternidad en protección de la gestante y del niño por nacer, ordenando a la empresa Internacional de Negocios S. A., por conducto de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha realizado, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia reintegre a la señora demandante a un empleo acorde con su capacidad de trabajo, en condiciones iguales, equivalentes o superiores al que venía desempeñando, cubriéndole integralmente la licencia de maternidad, al igual que los salarios, prestaciones y aportes, como si no hubiere existido solución de continuidad , además de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo y los gastos en que hubiere incurrido a causa de la maternidad, que en condiciones normales son de responsabilidad de la EPS respectiva.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Nacional, RESUELVE Primero.- REVOCAR el fallo dictado en julio 19 de 2012 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, y en su lugar TUTELAR los derechos reclamados por la demandante Inelda Peñaloza Moreno, al mínimo vital, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al fuero de maternidad en protección de la gestante y del niño por nacer.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Internacional de Negocios S. A., por conducto de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha realizado, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia reintegre a la señora Inelda Peñaloza Moreno a un empleo acorde con su capacidad de trabajo, en condiciones iguales, equivalentes o superiores al que venía desempeñando, cubriéndole integralmente la licencia de maternidad, al igual que los salarios, prestaciones y aportes, como si no hubiere existido solución de continuidad, además de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo y los gastos en que hubiere incurrido a causa de la maternidad, que en condiciones normales son de responsabilidad de la EPS respectiva.

Tercero.- Por Secretaría General, LIBRAR la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ALEXEI JULIO ESTRADA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] F. 12 cd. inicial.

[2] F. 13 ib.. [3] F. 27 ib.. [4] Fs. 23 a 24 ib.. [5] F. 10 cd. 1. [6] Fs. 10 a 11 ib.. [7] La Secretaría General de esta corporación, mediante oficio de octubre 16 de 2012, informó que respecto del oficio OPT-A-647/2012, “no se recibió respuesta alguna” .

[8] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 217 A (III), de diciembre 10 de 1948. Cfr. en Compilación de Instrumentos Internacionales, Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho Penal Internacional. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos . Sexta edición actualizada, 2005, pág. 18.

[9] Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 2200 A (XXI), de diciembre 16 de 1966, vigente desde marzo 23 de 1976 (ver Ley 74 de 1968), pág. 61 ib..

[10] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 34/180, de diciembre 18 de 1979, vigente en Colombia desde febrero 19 de 1982 (ver Ley 51 de 1981), pág. 206 ib..

[11] “El artículo 93 señala ‘Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

‘Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia’.” [12] “Resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General, aprobada el 16 de diciembre de 1966.” [13] “Aprobada en Colombia por Ley 319 de 1996.” [14] “Ver artículo 9 del Protocolo de San Salvador.” [15] T-872 de septiembre 9 de 2004, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[16] Cfr. T-1030 de diciembre 3 de 2007, T-169 de febrero 21 de 2008 y T-621 de septiembre 4 de 2009, todas con ponencia del Magistrado Nilson Pinilla Pinilla.

[17] Cfr. T-373 de juliio 22 de 1998, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz: “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’.” [18] “Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado” .

[19] “1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. / El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.” [20] Cfr. adermás y entre otras T-964 de octubre 7 de 2008, M. P. Jaime Araújo Rentería; T-1069 de noviembre 30 de 2008, M. P. Marco Gerardo Monroy

Cabra; T-181 de marzo 19 de 2009, T-371 de mayo 26 de 2009 y T-471 de julio 16 de 2009, estas todas con ponencia del Magistrado Jorge Iván Palacio Palacio.

[21] C-470 de 25 de septiembre de 1997, M. P. Alejandro Martínez Caballero (no está en negrilla en el original) . [22] Cfr. C-710 de diciembre 9 de 1996, M. P. Jorge Arango Mejía.

[23] C-470 de 1997, ya citada. [24] Esta estabilidad ha sido concedida en distintos tipos contractuales tales como: contratos de trabajo por duración de obra o labor, contratos a término fijo e indefinido, contratos temporales y contratos de prestación de servicios.

[25] Sentencia T-181 de marzo 19 de 2009, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio. [26] Cfr., entre otras, T-014 de mayo 28 de 1992, M. P. Fabio Morón Díaz; C-479 de agosto 13 de 1992, M. P. José Gregorio Hernández Galindo; T-457 de julio 14 de 1992, M. P. Ciro Angarita Barón.

[27] F. 11 cd. inicial.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.