COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/063/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/063/04
Expediente	—
Fecha	2004-01-29
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	Dr ALVARO TAFUR GALVIS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Fuero De Maternidad
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Santos Rodríguez contra Perfumes y Cosméticos Internacionales S.A. Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de

Texto completo

T-063-04 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-063/04 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial FUERO DE MATERNIDAD -Protección DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Despido previa autorización de la oficina del trabajo Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente 788291 Acción de tutela instaurada por Faisule Santos Rodríguez contra Perfumes y Cosméticos Internacionales S.A.

Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D. C., veintinueve (29) de enero de dos mil cuatro (2004). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Cuarto Civil Municipal y Dieciocho Civil del Circuito de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela iniciada por Faisule Santos Rodríguez contra Perfumes y Cosméticos Internacionales S.A.

I. ANTECEDENTES. Faisule Santos Rodríguez interpuso acción de tutela contra Perfumes y Cosméticos Internacionales S.A. por considerar que dicha empresa le ha vulnerado sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, y a la protección especial que merecen las mujeres en estado de embarazo.

Relata que el 9 de diciembre de 2002, suscribió contrato de trabajo a término fijo firmado por tres meses y renovado por un término igual al inicialmente estipulado. Con fecha 9 de abril de 2003, informó a la empresa en debida forma sobre su estado de embarazo, aportando copia del examen médico pertinente. El día 7 de mayo de 2003, le fue notificada la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. En el mes de junio de 2003, le solicitó a la empresa que

reconsiderara tal decisión por considerarla injusta y contraproducente a su estado de embarazo. No obstante, tal determinación fue ratificada con fecha 6 de junio de 2003.

Afirma que no ignora la existencia de otros mecanismos legales para ejercer su derecho al trabajo, sin embargo, considera que "la gestación y el bienestar de un ser debe estar monitoreado constantemente por la asistencia médica la misma que perdería si el despido se mantiene en firme con el correspondiente riesgo para la vida de quien llega al mundo y de la suscrita. La decisión tomada por la firma Perfumes y Cosméticos Internacionales S.A. deteriora sensiblemente mi seguridad social ya que en el estado de embarazo no podría conseguir trabajo, esto sumado a que me encuentro sola en esta ciudad lo que tornaría muy difícil la recepción de mi hijo".

II. RESPUESTA DE LA EMPRESA ACCIONADA. El apoderado de la empresa accionada, intervino dentro del proceso de tutela, haciendo dos señalamientos que se destacan así :

Primero: Que el contrato con la demandante se dio por terminado por expiración del término pactado y no por razones de embarazo. Segundo: La decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo obedeció a razones objetivas de tipo económico, consistentes en que la empresa debió reducir su planta de personal.

III. PRUEBAS RELEVANTES DENTRO DEL EXPEDIENTE. 1. El contrato individual de trabajo a término fijo. (folio 3). 2. La comunicación dirigida a la empresa accionada sobre el estado de embarazo de la señora FAISULE SANTOS RODRÍGUEZ. (folio 4).

3. La prueba del estado de embarazo de la accionante de fecha 2 de abril de 2003. (folio 5). IV. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN. Las sentencias de instancia, proferidas por los Juzgados Cuarto Civil Municipal y Dieciocho Civil del Circuito, denegaron el amparo constitucional por considerar que la controversia planteada tiene que ver con la existencia o no de un fuero de maternidad, asunto que corresponde dirimir a la jurisdicción ordinaria laboral por lo que ante la existencia de otro medio de defensa judicial la tutela resulta improcedente.

Consideraron los jueces mencionados en idénticos términos, que no existe prueba en el expediente de que el despido de la señora FAISULE SANTOS tuviere fundamento en el estado de embarazo de la peticionaria, antes por el contrario, lo que se aprecia del material probatorio es que el contrato laboral con la firma accionada se dio por terminado por la ocurrencia del término pactado.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. 1. Competencia. De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1.991, la Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

2. Problema Jurídico. Debe la Sala analizar si la decisión de la empresa accionada de despedir a la tutelante, a pesar de conocer que se encontraba en estado de gravidez, ha violado sus derechos fundamentales y los de la criatura que está por nacer.

3. La protección constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia. Han sido numerosas las decisiones de esta Corporación en donde se ha reiterado [1] que la mujer en estado de embarazo, "conforma una categoría social que por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado" [2] .

Es el mandato constitucional que se deriva de la interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales, la mujer como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

“La mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas” [3] , es lo que la jurisprudencia constitucional ha señalado como consecuencia del principio de igualdad, con miras a que la mujer embarazada no sea desvinculada de su empleo por esta razón.

La sentencia T-778 de 2000 [4] , de esta Corporación, consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada de la siguiente forma:

“a) La Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de proteger a la mujer embarazada. Especialmente en el campo laboral, la trabajadora en embarazo tiene derecho a una "estabilidad laboral reforzada".

b) La mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que conlleva el derecho fundamental a no ser despedida por ese hecho. Por consiguiente, la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo puede rebasar los límites legales y adquirir el rango constitucional.

c) Por lo anterior, el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

d) Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido.

e) La procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad del empleo debe ser evaluado por el juez en cada caso concreto, analizando las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

f) El amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo está sometido a la comprobación fáctica de los siguientes elementos: 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.

g) El arribo de la fecha de terminación del contrato a término fijo no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, "a éste se le deberá garantizar su renovación"(...). Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente, la protección a la mujer embarazada exige que el despido deba declararse nulo.” [5] Esta Corporación ha señalado además que la mujer que se encuentra vinculada por una relación laboral durante el proceso de gestación de su hijo y luego del parto, goza de un tratamiento especial protector que la hace acreedora a “una serie de prestaciones y garantías configuradoras de una especie de fuero de maternidad [6] , y de ciertos beneficios, tales como “... el descanso

remunerado de la mujer antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido, y una estabilidad laboral reforzada." [7] Una de las formas en que se concreta el denominado fuero de maternidad es en la citada "estabilidad laboral reforzada" , a cargo del Estado y de la sociedad, como derecho constitucional fundamental, pues el despido injustificado durante el período de embarazo desconoce la dignidad humana de la trabajadora y constituye una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo, en condiciones dignas y justas (C.P., art. 13 y 25).

[8] Mediante la Sentencia C-470/97 la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el sentido de que " 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".

Como consecuencia de este derecho de estabilidad reforzada del trabajo de la mujer embarazada, se restringe la autonomía de la voluntad contractual entre el empleador y su trabajadora, pues el acuerdo que pretenda poner fin a la relación laboral se encuentra subordinado a las normas constitucionales que rigen la materia y a la regulación laboral de orden público [9] .

Así pues, el empleador puede efectuar el respectivo despido sólo bajo el procedimiento fijado por la ley y únicamente por causales legales. Como lo ha señalado esta Corporación "si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal." [10] De esta manera, la decisión de despido de la trabajadora en estado de gestación o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, se somete al cumplimiento de unos requisitos mínimos de procedibilidad, establecidos en la legislación laboral vigente [11] , en virtud de la protección constitucional reforzada de la cual es beneficiaria y de la restricción misma a la autonomía de las partes dentro de la relación de trabajo que exige como mínimo una autorización previa proferida por las autoridades del trabajo competentes –inspector del trabajo o en su defecto el alcalde municipal para las trabajadoras privadas y oficiales–, o una resolución motivada –del jefe respectivo de la empleada pública– con base en una justa causa legal, y a través de un trámite que dé lugar al goce efectivo del derecho al debido proceso de la trabajadora [12] .

El incumplimiento de esos requisitos, ha dicho la Corte [13] abre paso a la aplicación de la presunción de despido por razón del embarazo o la lactancia, y reclaman una mayor vigencia de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, que hacen que la decisión de desvinculación del empleo o terminación del contrato de trabajo resulte ineficaz, no sólo cuando la madre trabajadora esté disfrutando de los descansos remunerados por motivo del parto o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto (art. 241 C.S.T.), sino en cualquier momento de la gestación y época de la maternidad (art. 239 C.S.T), obligando a su reintegro con el pago de los emolumentos dejados de percibir y las indemnizaciones a que haya lugar.

4. Caso Concreto. En el presente caso, la Sala advierte de las pruebas allegadas al expediente que la accionante mantenía un vínculo laboral con la empresa demandada desde diciembre 9 de 2002. Lo acordado desde el inicio fue la firma de un contrato de trabajo por tres meses y renovado por un término igual al pactado.

No existe duda que Perfumes y Cosméticos Internacionales S.A. fue notificada del estado de embarazo de la tutelante y que a pesar de ello decidió informarle mediante una comunicación del 7 de mayo de 2003, que su contrato de trabajo había terminado. En su comunicación a la accionante la empresa no da cuenta de los motivos de la terminación del contrato, pero en su escrito de intervención en la presente tutela, aduce que la terminación del contrato obedeció a la terminación del término pactado.

Empero, tanto la empresa accionada como las sentencias revisadas olvidaron que para despedir válidamente a la señora FAISULE SANTOS RODRÍGUEZ, aquélla debió tramitar ante el funcionario competente el permiso que ordena la ley (Art. 239 C.S.T.). Esa omisión conforme se ha explicado hace que el despido sea ineficaz. A ello se suma tal como lo ha expuesto la jurisprudencia de esta Corporación, la protección constitucional a la mujer embarazada no se circunscribe a los contratos celebrados a término indefinido, pues el texto constitucional es claro al consagrar la protección en forma total y general sin señalar excepciones respecto del tipo de contrato que se ejecuta. Si una empleada queda en estado de gravidez en el curso de un contrato laboral, cualquiera que sea, goza de una protección y no puede ser despedida, sin las formalidades que la ley señala para tales eventos [14] Ahora bien, el cumplimiento del término acordado tampoco ha sido de buen recibo en casos similares, pues según lo tiene entendido la jurisprudencia, " debido a que el procedimiento de convenir períodos inferiores a un año, cuando la trabajadora se encuentra en edad fértil, es uno de los mecanismos utilizados para disfrazar el despido en caso de embarazo, de tal manera que corresponde a los funcionarios encargados de autorizar la terminación del contrato, en todos los casos en los cuales la perjudicada sea una mujer en estado de embarazo, constatar la realidad de la contratación y abstenerse de prohijar el despido, cuando las circunstancias indican que se ha utilizado dicha modalidad contractual, para disimular una medida discriminatoria [15] ." Las sentencias de instancia, afirmaron que la tutela era improcedente ante la existencia de otro medio de defensa judicial. Frente a esta afirmación la Sala reitera [16] que el otro instrumento judicial, excluyente de la tutela, al que hace referencia el artículo 86 de la Constitución, debe ser idóneo y eficaz , de modo que permita en el caso concreto y no en abstracto la protección inmediata de los derechos fundamentales en la misma forma y con efectos equivalentes al de la acción constitucional.

En este orden de ideas, es menester concluir que la firma demandada sí violó los derechos a la igualdad, al trabajo, a la protección a la maternidad de la accionante y al mínimo vital de ella como de su hijo por nacer, quienes dependen para su subsistencia del salario que devengaba como empleada.

Como quiera que al encontrarse la actora, con ocasión de la decisión de la empresa accionada, sin asistencia médica y social ni medios económicos para procurarse una digna subsistencia, fueron expuestos tanto ella como el nasciturus a un perjuicio irremediable, poniendo en grave riesgo su salud y, en consecuencia su vida, más si se tiene en cuenta que a una mujer en estado de embarazo no le es fácil obtener un empleo. Entonces, no era la vía ordinaria un medio eficaz para la protección de dichas garantías, como lo sostuvieron las providencias objeto de revisión.

Se concederá la tutela de los derechos reclamados, reiterando, entre otras, las sentencias T-167 y T-1185 de 2003, y siguiendo la jurisprudencia según la cual "repugna al Estado social de derecho que bajo el pretexto de terminar un contrato de trabajo se afecte el interés superior del nasciturus que como lo ha señalado esta Corporación no puede considerarse como un ser aislado, por cuanto él es producto de la maternidad, de la familia y de la sociedad y estas circunstancias condicionan su existencia, en el sentido de que él evoluciona siempre respecto de ellas.

[17] VI. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE:

Primero . REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 18 Civil del Circuito de Bogotá, y en su lugar CONCEDER de manera transitoria la tutela de los derechos fundamentales invocados por Faisule Santos Rodríguez y los de su hijo por nacer.

Segundo . ORDENAR al representante legal de la empresa Perfumes y Cosméticos Internacionales S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la señora Faisule Santos Rodríguez, si ella lo desea, al empleo que ocupó hasta ser irregularmente despedida o a uno similar sin solución de continuidad, y se le cancelen los salarios y las prestaciones sociales causadas y no pagadas, desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta que se produzca el reintegro.

Tercero . ADVERTIR a la actora que dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8º. del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto . El desacato de esta sentencia será sancionado como lo prevé el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991. Quinto . Dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado Ponente CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Secretario General (e) [1] Corte Constitucional. Sentencias C-470/97 M.P.

Alejandro Martínez Caballero, T-800/98 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232/99 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, entre otras.

[2] Corte Constitucional. Sentencia C-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [3] Corte Constitucional. Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero [4] M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[5] Corte Constitucional, Sentencia T-778/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [6] Corte Constitucional. Sentencia T-568/96 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[7] Corte Constitucional. Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [8] Corte Constitucional. Sentencias T-1101/01 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[9] Corte Constitucional. Sentencia C-016/98 M.P. Fabio Morón Díaz. [10] Corte Constitucional. Sentencia SU-256/96 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[11] En el ámbito privado se aplican los artículos 239 y s.s., del Código Sustantivo del Trabajo y en el público el artículo 2 de la Ley 197 de 1938, el artículo 26 del Decreto 2400 de 1968 y el artículo 21 del Decreto 3135 de 1996.

[12] Corte Constitucional. Sentencia C-710/96 M.P. Jorge Arango Mejía. [13] Corte Constitucional. Sentencias C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-373/98, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[14] Sentencia T-832 de 2000 [15] Ver Sentencia T-375 de 2.000 [16] Corte Constitucional. Sentencias T- 01/97 y T-315/00 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[17] Corte Constitucional. Sentencia T-232/99 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 17 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.