COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1008/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1008/01
Expediente	—
Fecha	2001-01-24
Sala	Sala octava de Revisión
Magistrado ponente	Dr Marco Gerardo Monroy Cabra
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Despido De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Obligación que le asiste a los jueces de tutela de practicar pruebas cuando en el proceso no obren suficientes elementos de juicio para decidir el asunto sometido a su consideración, si se tiene en cuenta que la labor constitucional

Texto completo

T-1008-01 Sentencia T-941/01 Sentencia T-1008/01 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse JUEZ DE TUTELA -Necesidad de practicar pruebas Esta Corporación ha sostenido la obligación que le asiste a los jueces de tutela de practicar pruebas cuando en el proceso no obren suficientes elementos de juicio para decidir el asunto sometido a su consideración, si se tiene en cuenta que la labor constitucional encomendada es precisamente la protección de los derechos fundamentales.

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Permiso del inspector de trabajo ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Protección del mínimo vital de la madre y del nasciturus Reiteración de Jurisprudencia Referencia:

expediente T-462836 Acción de tutela instaurada por Sandra Jiménez Meza contra Comercializadora de Cueros del Caribe Ltda. Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D.C., a los veinte (20) días del mes de septiembre de dos mil uno (2001). La Sala octava de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, del la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla -Sala Laboral- en el trámite de la acción de tutela instaurada por Sandra Jiménez Meza contra Comercializadora de Cueros del Caribe Ltda.

I. ANTECEDENTES. La señora Sandra Jiménez Meza, actuando a través de apoderado, instauró acción de tutela en contra de la empresa Comercializadora de Cueros del Caribe Ltda por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo y a la vida, consagrados en la Constitución Política, en razón a que fue despedida encontrándose en estado de gravidez.

Manifiesta la accionante que el día 2 de junio del año dos mil, celebró con la parte accionada: COMERCIALIZADORA DE CUEROS DEL CARIBE LTDA. "CODECUEROS", contrato a término fijo, por tres (3) meses, para ocupar el cargo de vendedora en uno de sus puntos de venta en la ciudad de Barranquilla, cuyo vencimiento fue el día primero (1°) de septiembre del año 2000 [1] , siendo prorrogado por el mismo término de común acuerdo entre las partes el día dos (02) del mes de septiembre del año en cita y cuya fecha de vencimiento fue el día primero (01) de diciembre de 2000 [2] .

Aduce la actora que con posterioridad al vencimiento de la segunda prórroga, del citado contrato, "la parte accionada ha mantenido silencio al respecto y se ha conservado su vigencia por cuanto no expresó voluntada (sic) alguna de darlo por terminado. Sea dicho mantuvo silencio al respecto, con lo cual se produjo su prórroga automática" [3] .

Que el día veinticuatro (24) de enero de dos mil uno (2001), la accionante notifica a la parte accionada, que se encuentra en estado de embarazo [4] solicitando que sea recibido el examen clínico que lo certifica, "respondiendo el señor: ALVARO GÓMEZ QUINTERO, que no podía recibir ese documento", por el contrario, el mismo día la accionada elaboró una carta de renuncia al contrato de trabajo, exigiéndole que la suscribiera [5] "la cual respondió que lo iba a pensar, por que se habían negado a recibir su examen clínico y debía consultar ese hecho con su familia, y dejó transcurrir varios días." Agrega la demandante que en vista de la situación anterior, acudió a la Coordinación de Grupo de Trabajo, empleo y Seguridad, de la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social del Atlántico, con la finalidad de prevenir su despido. Fue así como a la accionada se le citó por parte de la oficina referenciada, para el día dos (2) de febrero de 2001 a las ocho de la mañana, a la que no asistió, citándosele nuevamente para el día doce (12) del mismo mes y años precitados, a la cual tampoco compareció [6] .

Que el día cinco (05) de febrero de 2001, estando la actora en su lugar de trabajo se le informó que se le había cancelado el contrato y que en consecuencia no se presentara más a laborar.

Afirma además, que el día seis (6) de febrero del año en curso, solicitó por escrito a la accionada lo siguiente [7] : "1) que me certifique a la mayor brevedad, el motivo por el cual, esta entidad se ha negado a recibir mi examen clínico de fecha veinticuatro (24) del año que avanza, el cual anexo fotocopia a la presente carta. 2) Igualmente porque (sic) se me han negado el acceso al sitio de trabajo. 3) expedirme copia del contrato de trabajo suscrito con esa entidad. 4) Expedirme la carta de despido que se hace (sic) en su misiva de fecha febrero primero (1) y recibida el día (5) de este mismo".

De las peticiones en comento, sólo recibe, el día once (11) de febrero de 2001, fotocopias del contrato de trabajo, la única prórroga al mismo, otra prórroga de contrato de trabajo que nunca le fue presentada y la cancelación del contrato de trabajo, fechada el día primero (01) de febrero de 2001, que tampoco era del conocimiento de la actora.

Por considerar que la accionada guardó silencio con respecto a la solicitud incoada en los numerales 1 y 2 de fecha seis (6) de febrero de 2001, la actora reiteró su petición el 12 de febrero de los cursantes, adicionándolo en el sentido de que se le expidieran copias de las nóminas y avisos de novedades que el empleador hubiera suscrito durante la vigencia del contrato de trabajo, sin que hasta la fecha de presentación de la presente demanda se le haya dado respuesta.

Solicita en consecuencia, se ordene a la entidad accionada reintegrarla al cargo que estaba desempeñando o a otro de igual condición y asignación salarial vigente a la fecha de cumplimiento de este hecho, o en subsidio, pagar la totalidad de los derechos y beneficios a que tiene derecho la trabajadora embarazada con ocasión del despido en este estado y al periodo de lactancia. Así mismo, que se le suministren los servicios médicos y asistenciales con la misma entidad

promotora de salud o la que elija; que la accionada asuma los pagos de prestaciones económicas que se originen como consecuencia de su embarazo o enfermedad general; que se declare que una vez vencido el periodo de lactancia, el contrato de trabajo queda prorrogado automáticamente por el término de un año más, conforme a lo previsto en la ley 50 de 1990 y demás normas concordantes y que la accionada se abstenga en lo sucesivo de promover acciones tendientes a obtener la renuncia de la actora en el caso de reintegro.

Por su parte la entidad accionada en oficio [8] dirigido al señor Juez Primero laboral del Circuito de Barranquilla, por intermedio de su representante legal, señaló que la terminación del contrato de trabajo a la señora SANDRA JUDITH JIMÉNEZ MEZA se produjo como consecuencia de la desobediencia e insubordinación de la accionante al negarse a recibir y firmar la carta en la que no se le prorrogaba el contrato de trabajo, decisión que había tomado la gerencia de la empresa, con treinta (30) días de antelación al vencimiento de la segunda prórroga, “Esta conducta de desobediencia e indisciplina fue tomada por la empresa como fundamento para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa (...)”.

Además añade, que cuando la empresa tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo no tenía conocimiento de su estado de embarazo ya que la empresa sólo recibió tal certificación el día 7 de febrero de 2001, a través de Servientrega.

II. PRUEBAS RELEVANTES QUE CONSTAN EN EL EXPEDIENTE. En apoyo de su solicitud de amparo Constitucional anexó copia de los siguientes documentos:

· Fotocopia del contrato de trabajo (folio 14). · Carta de prórroga del contrato (folio 15). · Examen clínico (folio 16). · Carta de renuncia en blanco (17).

· Citación de la oficina del trabajo (folio 18). · Constancia de no asistencia de la accionada (folio 20). · Petición de fecha febrero 6 de 2001 (folio 21).

· Sobre de la correspondencia. · Respuesta de la accionada de fecha febrero 8 de 2001 (folio 23). · Carta de fecha febrero 1° de 2001 (folio 24).

· Carta de enero 30 de 2001 (original y fotocopia) (folio 26). · Petición de fecha febrero 12 de 2001 (folio 28). · Certificación de Existencia y Representación Legal de la empresa accionada (folios 29, 30 y 31).

· Declaración extrajudicial juramentada (folio 139). III. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN. 1. Primera instancia El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla, en providencia del 13 de marzo de dos mil uno (2001), negó el amparo solicitado al considerar que la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial, como lo es el proceso ordinario laboral, el cual le permite resarcir los perjuicios que se le hubieren podido ocasionar con el despido.

Señala además que los fallos emitidos en materia de tutela no tienen virtualidad para declarar derechos litigiosos. De igual forma agrega que, tampoco en el caso concreto procede la tutela por cuanto no se pretende evitar un perjuicio irremediable.

2. Impugnación. El apoderado de la actora interpone recurso de apelación por considerar que el a-quo hizo una interpretación errónea del artículo 86 de la Constitución Política, al igual que de los artículos 6 y 61 del decreto 2591 de 1991. Por lo anterior solicita sea revocada la decisión de primera instancia y se declaren procedentes cada una de las peticiones del libelo de la demanda.

3. Segunda instancia. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla - Sala de Decisión Laboral- en providencia del 27 de abril de 2001, confirmó el fallo del a quo al considerar que las pretensiones invocadas por la accionante, son de carácter laboral cuyo origen es el contrato de trabajo y por ello, no deben ser ventiladas por vía de

tutela sino por la jurisdicción adecuada. Igualmente aduce que en el caso bajo estudio, la accionante no demostró los elementos que configuran el concepto de perjuicio irremediable.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión, 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 1991, y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Consideraciones jurídicas y caso concreto. En el caso bajo examen se trata de establecer si a la demandante le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social y a la protección especial a la maternidad, por cuanto al momento de su despido se encontraba en estado de embarazo.

3. Reiteración de jurisprudencia. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada – carácter fundamental. Esta Corporación en reiteradas oportunidades [9] ha calificado de fundamental el derecho que tiene la mujer a la no discriminación laboral por encontrarse embarazada y en consecuencia a no ser despedida por esta razón, dada la especial protección que le garantiza la Constitución Política.

En efecto, en la sentencia T-311 de 2001, el Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló: “1. Protección especial a la mujer embarazada “La Constitución Política que nos rige, encomienda al Estado la protección especial de grupos de individuos que por sus características particulares y posición dentro del contexto social, pudieran ser particularmente susceptibles de agresión o discriminación.

“Como las mujeres que se encuentran en estado de embarazo hacen parte de ese grupo sometido a protección especial, la Corte Constitucional, en ejercicio de las funciones que le encomienda la Carta Política y, en particular, de aquella que le ordena la revisión eventual de los procesos de tutela, ha procedido a definir en reiteradas ocasiones, cuál es el contexto en que dicho amparo debe desplegarse y cuáles son los límites en que éste debe ser garantizado.

“Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual, “durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”, la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (art. 16 Superior); contra sus derechos a la libertad personal (art. 28) y a la igualdad (art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (art. 44) y contra sus derechos laborales (arts. 25 y 26), por mencionar los más relevantes.

“En materia laboral, que es el tema pertinente a esta tutela, la Corporación viene haciendo efectivo el artículo 43 superior a través de la aplicación de las normas de derecho internacional suscritas y ratificadas por Colombia [10] , las cuales se refieren al tema de la dignidad de la mujer y de su protección especial, y mediante el robustecimiento de los mecanismo legales de orden interno que pudieran virtualmente disminuir el riesgo de afectación de los derechos fundamentales tratados. El más importante de ellos, por sus repercusiones, es el referido a la “estabilidad laboral reforzada” de la mujer en embarazo.” Sobre el asunto planteado, la Corte en sentencia T-005 de 2001, [11] sostuvo:

“Además, la Constitución ha reconocido la especial protección a la mujer trabajadora y a la maternidad (artículo 53). Lo anterior en concordancia con el principio de igualdad (artículo 13), en virtud del cual no se puede aceptar ninguna forma de discriminación por razón del sexo. Este precepto se encuentra reiterado en el artículo 43 ibídem, a cuyo tenor la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y, por el contrario, durante su embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección del Estado” 4. Acción de tutela transitoria del derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - circunstancias que deben demostrarse.

Del artículo 86-3 de la Constitución Política se desprende que el amparo constitucional únicamente procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Sobre esta materia, en sentencia T-378 de 1998, [12] se expresó: “Ahora bien, pese a que existe otro medio de defensa judicial, la acción de tutela sería procedente como mecanismo transitorio de defensa si existiera el riesgo de que se consumara una lesión sobre alguno de los derechos fundamentales que están siendo afectados o amenazados. Es necesario, en consecuencia, analizar si, en el presente caso, la tutela es conducente como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental.

“12. La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto [13] .

No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada “En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia. Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada [14] .

“En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional [15] siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable. En efecto, no existe en estos eventos una razón suficiente para postergar la protección transitoria del derecho fundamental que está siendo vulnerado, pues tal postergación, - atendiendo, entre otras cosas, al ciclo biológico de la mujer, las dificultades que tiene una persona embarazada para vincularse nuevamente en el mercado laboral y, en general, consideraciones sociológicas que demuestran la fuerte restricción de la autonomía de la mujer que carece de ingresos propios durante la gestación y los primeros meses después del parto, no hace otra cosa que desestimular decididamente la opción de la maternidad y, en consecuencia, restringir dramáticamente el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres. En consecuencia, si la cuestión debatida es puramente constitucional, si la violación de las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente - vgr. en la hipótesis -, de que se hubieren aportado, de oficio o a petición de las partes, pruebas claras e incontrovertibles de la discriminación - y si salta a la vista la gravedad del daño producido por tan evidente arbitrariedad, nada obsta para que se conceda el amparo constitucional”.

5. Necesidad de practicar pruebas en materia de tutela cuando los elementos de juicio sean insuficientes para decidir. Esta Corporación ha sostenido la obligación que le asiste a los jueces de tutela de practicar pruebas cuando en el proceso no obren suficientes elementos de juicio para decidir el asunto sometido a su consideración, si se tiene en cuenta que la labor constitucional encomendada es precisamente la protección de los derechos fundamentales.

En este sentido en sentencia T-074 de 2000, Magistrado Ponente doctor José Gregorio Hernández Galindo, se dijo: “Al respecto, debe anotar la Corte que, de conformidad con el Decreto 2591 de 1991, el juez de tutela goza de amplias facultades con miras a establecer la verdad de los acontecimientos que se llevan a su análisis y las verdaderas circunstancias del caso controvertido. A juicio de la Corte, el juez debe utilizar esas posibilidades para asegurar así la inmediación que requiere con el objeto de acertar en su fallo. Si no lo hace, corre el riesgo de dejar desprotegidos derechos fundamentales que merecen protección o de obrar, por el contrario, con tal precipitud que ampare situaciones que no requieren la intervención judicial o respecto de las cuales ella no cabe.

“Si el juez en este caso tenía dudas acerca de si en efecto estaba afectado el mínimo vital de los accionantes, ha debido decretar las pertinentes pruebas sobre las fuentes de ingreso de aquéllos. Al denegar la tutela pretendiendo que han debido acreditar su necesidad desde la presentación de la demanda -lo que no exigen la Constitución ni la ley-, ha resuelto fundado en una presunción en contra de la parte más débil en la relación laboral y bien puede haber propiciado que se sigan vulnerando sus derechos básicos, siendo, como es, la regla general, la de que en los niveles de trabajo a los que pertenecen, no cuentan con entradas distintas de su salario para mantener una vida digna”.

Si es ese el sentido de la jurisprudencia, llama la atención de la Sala, que los jueces de instancia simplemente se limiten a afirmar que la actora no demostró el perjuicio irremediable, pretermitiendo de esa manera la expresa obligación constitucional y legal de practicar las pruebas tendientes a verificar la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales de la demandante.

6. Caso concreto. Del análisis del presente caso se desprende lo siguiente: · A folio 14 del expediente obra contrato de trabajo a término fijo especial de tres (3) meses, suscrito entre la entidad accionada Comercializadora de Cueros del Caribe Ltda y la demandante señora Judith Jiménez Meza, el día dos (2) de junio de 2000, es decir que su vencimiento se debía dar el primero (01) de septiembre del mismo año.

· A folio 15 aparece la primera prórroga al contrato antes mencionado, firmado entre las mismas partes, cuya duración sería de otros tres (3) meses, vale decir, que se terminaría el día primero (01) de diciembre de 2000.

· A pesar de que a folio 82, obra la segunda prórroga del contrato de trabajo en estudio por tres (3) meses, ésta es suscrita por el gerente de la entidad demandada, pero no por la demandante, sin embargo la falta de la firma de una de las partes en ésta prórroga en nada afecta el contrato, toda vez que, de no hacerse la notificación legal de manifestación de voluntad de una de las partes de darlo por terminado en el término previsto por la ley laboral, éste se prolonga automáticamente en este caso por un término igual al inmediatamente anterior, esto es, que debía terminarse el día primero (01) de marzo de 2001.

· A folio 16 obra prueba de embarazo, en cuya parte superior se lee “Laboratorios REY-FALS Ltda. Jiménez Meza Sandra – BETAGONADOTROPINA CORIONICA CUALITATIVO: POSITIVO”.

· Manifiesta la accionante que el mismo día en que se practicó la prueba de embarazo, se dirigió a la empresa demandada y en forma personal notificó de su estado de gestación al señor ALVARO GÓMEZ QUINTERO gerente de la misma, quien se negó a recibir tal comunicación. Ante esta situación, el mismo día acudió al Ministerio del Trabajo, para informar de lo sucedido; fue así como, la doctora YADIRA JIMÉNEZ ALVAREZ, Inspectora del Trabajo, citó al representante legal de la empresa en comento, para que se hiciera presente el día 12 de febrero a las 08:30 am, en la oficina del trabajo, con la finalidad de dirimir el conflicto que se estaba presentando. Aún así, el representante legal de la demandada no acudió, sin que se hubiera justificado su inasistencia en forma oportuna.

· A folio 19, obra oficio emanado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social del Atlántico Grupo Inspección y Vigilancia firmado por la señora YADIRA JIMÉNEZ ALVAREZ Inspectora del Trabajo, en el cual se cita al representante legal de la demandada.

· A folio 20 obra oficio firmado por la funcionaria en comento, fechado 12 de febrero de 2001, en el que consta la no comparecencia por parte del demandado, para los fines ya referidos.

Por lo afirmado, la Sala debe, en el caso sub lite, verificar cada uno de los requisitos que esta corporación exige [16] para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales emanados de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, veamos:

1- Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia. Al respecto consta [17] comunicación enviada por la accionada a la señora Sandra Jiménez Meza con fecha 30 de enero de 2001 en la que manifiesta su voluntad de no prorrogar el contrato de trabajo. Como podemos ver, su despido se produjo dentro del periodo de gestación de la trabajadora.

2- Que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso. De acuerdo con lo prescrito en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 35 de la ley 50 de 1990, ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Por su parte, el art. 240 del mismo estatuto establece como requisito sine qua non el permiso o autorización del Inspector del Trabajo para que el empleador puede despedir a una trabajadora durante el periodo de gestación o durante los tres meses posteriores al parto. Sobre este punto, no obra en el expediente permiso emanado del Inspector del Trabajo en el que se facultara a la accionada para despedir a la actora.

3- Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora. Sobre este aspecto, no comparte la Sala las argumentaciones de la accionada, cuando en oficio [18] dirigido al juez de primera instancia, y reiterado al momento la contestación de la tutela [19] manifiesta por intermedio de su representante legal, que cuando la empresa tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo no tenía conocimiento del estado de embarazo de la actora ya que la empresa recibió el día 7 de febrero de 2001, a través de Servientrega la certificación de tal estado de la señora Sandra Jiménez Meza.

Para la Sala es claro, que el empleador sí tenía conocimiento de la citación que le hiciera el Ministerio de trabajo el día 24 de enero de 2001 [20] , en el cual requería su presencia para el día 12 de febrero del mismo año, a las 8:30 am, con la finalidad de dirimir el conflicto que se estaba presentando con la accionante y que en concreto se explicara la actitud del gerente de la empresa al no recibir el examen de estado de embarazo a la misma. Prueba de lo dicho es que a las 3:00 p.m., del mismo día en que se había citado a la susodicha empresa aparece radicado en el Ministerio de Trabajo, excusa de su no presentación [21] .

Si la accionada no hubiere tenido conocimiento de tal situación ¿ por qué allegan al Ministerio del Trabajo excusa de su no comparecencia?. Es indudable entonces que la demandada sí tenía conocimiento del estado de embarazo de la actora.

De otra parte, tampoco comparte la Sala lo expresado pro la entidad accionada al admitir en la contestación de la tutela [22] la elaboración de la carta de renuncia que aparece en blanco de fecha 24 de enero de 2001 [23] la que tratan de explicar diciendo que obedeció a una recomendación que se le hizo a la trabajadora por parte de la señora Mayorin Mendoza encargada del personal de la empresa, por cuanto la actora no cumplía con sus funciones y que por ello en vez de irse despedida, era mejor que renunciara a su cargo. Lo que parece extraño para la Sala es que en el expediente no obra prueba de las anotaciones o llamados de atención que se le hicieron a la demandante por el incumplimiento de sus obligaciones; además, precisamente la fecha de elaboración de la mencionada carta concuerda con el día de práctica por parte de la actora de su examen de embarazo y presentación personal de la misma al gerente de la empresa sin que éste la recibiera, al igual que la fecha de citación a las partes al Ministerio de trabajo para la solución del problema que se estaba presentando.

Por lo anotado, no queda duda entonces de que la demandada sí conocía de la citación que le hizo la Inspectora del Trabajo y de las finalidades que ella perseguía.

4- Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador. A folio 139 obra declaración juramentada que allegó la demandante al proceso, manifiesta que es madre soltera y cabeza de familia, que no ha podido volverse a vincular laboralmente desde el momento en que fue despedida por causa de su embarazo, que no cuenta con servicio de salud, por cuanto al dejar de cotizar, COOMEVA E.P.S le ha suspendido los servicios por este concepto y por ello no ha sido posible practicar los exámenes que requiere en forma urgente, así mismo señala que no tiene ingreso diferente al que recibía por los servicios prestados a la empresa demandada.

De lo anotado con antelación se infiere que como producto del despido de la actora en estado de embarazo, se encuentran afectadas sus circunstancias de vida así como las de la criatura por nacer, lo que hace manifiesto la vulneración de su mínimo vital.

En el caso sub iudice, se cumplen los requisitos para que el amparo proceda y en consecuencia, se concederá la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, lo que significa que la accionante, si no lo ha hecho aún, debe incoar dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, demanda ante la jurisdicción ordinaria por los hechos descritos.

V. 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, RESUELVE Primero.

REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Baranquilla – Sala Laboral quienes habían denegado el amparo solicitado por Sandra Jiménez Meza.

Segundo. CONCEDER a la demandante Sandra Jiménez Meza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, la tutela de sus derechos fundamentales a la especial protección constitucional a la maternidad y al mínimo vital. En tal virtud, ORDENAR a la Comercializadora de Cueros del Caribe Ltda, con sede en la ciudad de Barranquilla, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contado a partir de la notificación de esta sentencia, reintegre en las mismas condiciones en que fue contratada a la señora Sandra Jiménez Meza, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deben ser definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero. El desacato a lo aquí dispuesto dará lugar a las sanciones previstas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991. Cuarto. Por Secretaria, líbrese la comunicación de que trata 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 ARAUJO RENTERÍA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Folio 14.

[2] Folio 15. [3] Folio 33. [4] Folio 16. [5] Folio 17. [6] Folio 20. [7] Folio 21. [8] Folio 70 [9] Ver sentencias T-739/98, T-621/99, T-736/99 y T-969/00 [10] “Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. Por su

parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo.” (Sentencia C-470/97) [11] Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

[12] Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz. [13] Cfr. Sentencia T-527/92 (M.P. Fabio Morón Díaz). [14] Cfr. Sentencia T-606/95 (M.P. Fabio Morón Díaz); T-311/96 (M.P. José Gregorio Hernández); T-119/97 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-270/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-662/97 (M.P:

Alejandro Martínez Caballero). [15] Sentencia T-100/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz). [16] Ver entre otras las siguientes sentencias: T-375/00, T-406/00, T-1566/00, T-1569/00, T-1611/00 y 467/01 [17] Folio 26 [18] Folio 70 [19] Folios 85 y 86 [20] Folio 19 [21] Folio 91 [22] Folio 85 [23] Folio 17

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 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.