COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1033/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1033/00
Expediente	—
Fecha	2000-08-09
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr ALEJANDRO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- /Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Expedientes T-277.499, T-309.583, T-309.216, T-310.498, T-310.360 y T-310.923 Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido Sentencia en las acciones de tutela

Texto completo

T-1033-00 Sentencia T-1033/00 Sentencia T-1033/00 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Alcance MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial /DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Alcance Referencia:

expedientes T-277.499, T-309.583, T-309.216, T-310.498, T-310.360 y T-310.923 (acumulados). Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Santa Fe de Bogotá, nueve (9) de agosto de dos mil (2000) La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido Sentencia en las acciones de tutela interpuestas, en forma independiente, por Yanira Rodríguez Cano contra Serviola S.A, Hilda María Rodríguez Mejía contra el Hotel Casona el Salitre de Paipa, Aurora Cano Salazar contra Manofacturas Jacna, María del Carmen Rengifo Serna contra la empresa Eficacia S.A., Johana Cañon Merlin, a través de apoderado, contra Sociedades Grandes Superficies de Colombia, y Cruz Helena Castrillon Rios contra Maquila Internacional de Confecciones.

I. ANTECEDENTES A. Expediente T-277.499. Yanira Rodríguez Cano contra la empresa Serviola S.A. 1. Los hechos - La accionante se vinculó laboralmente con el Hospital la Misericordia como enfermera jefe. Posteriormente, ese centro asistencial firmó contrato con una empresa de servicios temporales accionada, quien a su vez, vinculó laboralmente a la actora, para trabajar en dicho hospital.

- La actora firmó contrato laboral con SERVIOLA S.A. por el “término de duración de la obra”, para desempeñar sus servicios como enfermera jefe, a partir del 22 de septiembre de 1998.

- El 18 de septiembre de 1999, la división de recursos humanos de la empresa accionada notifica a la actora que “la labor para la cual fue contratada, finaliza el día 18 de septiembre de 1999”. Por lo tanto, la accionada no está en capacidad de

prorrogar el contrato.

- La cláusula segunda del contrato de trabajo dispone que “este contrato terminará en el momento en que el Usuario comunique al empleador que ha dejado de requerir los servicios del trabajador, sin que el empleador tenga que reconocer indemnización alguna”. Sin embargo, según afirma la actora, el hospital donde desempeñaba sus servicios nunca comunicó que no requería los servicios.

- Manifiesta la actora que al momento del despido contaba con cuatro meses de embarazo. - La actora aduce que la empresa accionada tenía conocimiento de su estado, como quiera que el 18 de junio de 1999, fue incapacitada por 4 días. En el certificado de incapacidad se deja constancia que tenía cuatro semanas de embarazo.

- La accionante afirma que necesita su empleo, pues es su principal fuente de ingresos. 2. La Solicitud Por las anteriores razones, la accionante considera que la empresa accionada vulnera sus derechos fundamentales. Por ello, solicita que, como mecanismo transitorio, el juez constitucional ordene el reintegro al cargo que desempeñaba y el pago de los salarios dejados de percibir.

3. Intervención del accionado El apoderado de la empresa demandada solicitó que se niegue la tutela impetrada. Según su criterio, los derechos que la actora pretende proteger no son fundamentales, por lo que deben discutirse en la vía ordinaria laboral. De ahí pues que la acción de tutela es improcedente para amparar derechos legales.

De otra parte, el apoderado sostiene que la empresa “ha cumplido con sus obligaciones laborales” y específicamente ejecutó el contrato laboral, quien le autoriza a finalizar la relación laboral cuando la labor haya culminado. Para sustentar lo anterior, la empresa anexa copia del oficio suscrito por el jefe del departamento de recursos humanos del hospital de la Misericordia, según el cual informa “que la obra o labor para la cual fue contratada la señora…finaliza el día 18 de septiembre de 1999”.

4. Sentencias objeto de revisión 4.1. La primera instancia correspondió a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Fe de Bogotá, quien, mediante providencia del 11 de noviembre de 1999, decidió negar la tutela. A su juicio, “lo pedido es competencia de la jurisdicción laboral ordinaria, no es procedente decidir de fondo por esta vía, porque si ya está atribuida la solución del conflicto a la jurisdicción anotada, no corresponde inmiscuirse por medio de la tutela en asuntos que tiene jueces propios y procedimientos previamente determinados” 4.2. En segunda instancia, conoció del presente asunto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien confirmó la decisión apelada, mediante providencia del dos de marzo de 2000. Afirma el Ad quem que en razón a que no existe vínculo laboral, la actora no se encuentra frente a ninguna de las cuatro posibilidades de tutela contra particulares, a que hace referencia el artículo 86 de la Carta. Por esta razón no procede la presente acción.

B. Expediente T-309.583. Hilda María Rodríguez contra el Hotel Casona del Salitre. 1. Los hechos - La accionante se vinculó, mediante contrato laboral a término fijo, con el hotel demandado para desempeñar el cargo de camarera.

Se allega al expediente copia de tres notificaciones laborales que informan la prórroga del contrato de la actora hasta el 30 de septiembre de 1999. Posteriormente, hasta el 30 de octubre de 1999 y finalmente hasta el 30 de enero del 2000.

- El 29 de diciembre de 1999, el hotel informó a la actora que el contrato de trabajo vence el 30 de enero de 2000 y que “desafortunadamente nos es imposible su renovación” - Manifiesta la actora que al momento del despido se encontraba en embarazo, hecho que fue comunicado al empleador, a través de la entrega de una constancia que expidió el médico tratante. La constancia que expide el doctor Cesar T. López Corredor, del 21 de diciembre de 1999, informa que el embarazo de la actora es de “alto riesgo por pérdida previa. Se recomienda no realizar esfuerzos ni subir ni bajar escaleras, con sobre peso. Se da constancia para presentar al empleador”.

- Finalmente, la accionante aduce que “en el estado en que me encuentro me es difícil conseguir empleo con el fin no sólo de suplir las necesidades del hogar por ser quién responde por la familia, sino porque nadie asume la obligación médica evidente” 2. La Solicitud Por las anteriores razones, la accionante considera que la empresa accionada vulnera sus derechos al trabajo y seguridad social. Así mismo, vulnera los derechos a la vida e integridad personal del hijo que espera. Por ello, solicita que el juez constitucional ordene el reintegro al cargo que desempeñaba y el pago de los salarios dejados de percibir. O, en su defecto, ordene que el accionante continúe realizando los aportes en salud, que “garanticen los derechos a la asistencia médico- quirúrgica- hospitalaria y el reconocimiento económico a que haya lugar como consecuencia de la licencia por maternidad”.

3. Sentencia objeto de revisión El presente asunto fue decidido por sentencia del 6 de marzo de 2000, proferida por el Juzgado Penal Municipal de Paipa, quien negó la tutela de la referencia. El A quo consideró que la vía judicial idónea para discutir la pretensión de la actora es el proceso ordinario laboral, por lo que el carácter subsidiario de la acción de tutela la hace improcedente cuando existen otros medios de defensa judicial.

C. Expediente T-309.216. Aurora Cano Salazar contra la empresa Manofacturas Jacna 1. Los hechos - Afirma la actora que el primero de febrero de 1997, la actora celebró contrato a término indefinido con el propietario de la empresa Manofacturas Jacna, para desempeñar el trabajo de operaria de maquinas.

- La accionante se encontraba afiliada a una EPS y a una caja de compensación familiar, como trabajadora de la empresa accionada. - Afirma la actora que el 23 de junio de 1999 comunicó telefónicamente su estado de embarazo a la señora Ana Lucy Abril, quien se desempeñaba como supervisora de la accionante.

- El 28 de junio de 1999, el empleador comunicó verbalmente la terminación del contrato de trabajo. - A la fecha del despido, la actora contaba con pocas semanas de embarazo.

- La accionante aduce que requiere de su salario para una “congrua subsistencia” y que el despido “afecta de manera grave tanto mi integridad personal, física y psíquica, como la de mi hijo que está por nacer, y la de otros miembros de mi familia, manifiesto la urgencia en mi interés de reconocimiento a mis derechos vulnerados” 2. La Solicitud La actora considera que la empresa accionada vulnera sus derechos al trabajo, la estabilidad reforzada en el empleo de la mujer gestante y a la protección al embarazo. Por ello, solicita que el juez constitucional ordene el reintegro al cargo que desempeñaba y el pago de los salarios dejados de percibir.

3. Declaración del accionado El juez de primera instancia, citó para rendir en declaración al accionado. Posteriormente, allegó escrito que complementa su defensa. Los aspectos centrales de su intervención son los siguientes:

- La actora no estaba vinculada mediante contrato de trabajo, pues su vinculación correspondía a un contrato civil de “labor contratada, que se le pagaba por unidad o artículo confeccionado. Esto es, si hacía diez artículos, se le pagaban los diez, pero nunca tuvo sueldo, ni estuvo sujeta a jornada laboral” - La terminación del contrato de la actora obedeció a que “no tenía más trabajo para hacer a destajo y no tenía como sostenerla”.

- No tenía conocimiento de que la trabajadora se encontraba en embarazo a la fecha de finalización del contrato. La actora no comunicó su estado ni a él ni a nadie en la empresa.

- El estado de embarazo fue conocido por la empresa, “a raíz de la audiencia de conciliación” que se adelantó en el Ministerio del Trabajo y que citó la actora para solicitar las mismas pretensiones que aquí se discuten.

- Las pretensiones de la actora deben discutirse en la vía ordinaria laboral. 4. Sentencias objeto de revisión 4.1. En primera instancia conoció el Juzgado 15 Penal Municipal de Santa Fe de Bogotá, quien, mediante sentencia del 20 de diciembre de 1999, decidió negar el amparo solicitado. A su juicio, no existe prueba de vulneración de ningún derecho fundamental, por lo que los derechos en discusión deben discutirse en la vía ordinaria laboral.

4.2. En segunda instancia, conoció del presente asunto el Juzgado 27 Penal del Circuito de Santa Fe de Bogotá, quien confirmó la decisión apelada, mediante providencia del 18 de febrero de 2000. Afirma el Ad quem que, a través de la tutela, no es posible establecer la veracidad de lo afirmado por las partes, por lo que corresponde al juez laboral "analizar a la luz de las normas y reglamentos que rigen la situación, el valor probatorio asignado a los medios que se pretenden hacer valor, función que, sin duda, desborda las atribuciones del juez de tutela" D. Expediente T-310.498.

María del Carmen Rengifo Serna contra la empresa Eficacia S.A. 1. Los hechos - La accionante trabajó ocho meses con la empresa de servicios temporales demandada.

- El 31 de diciembre de 1999, fue despedida en forma verbal, pese a que se encontraba en estado de embarazo. - De acuerdo con lo afirmado por la actora, comunicó a la empresa su estado de embarazo, de manera verbal, a mediados de noviembre de 1999.

- La accionante informa que su salario es necesario para el "sostenimiento de mi familia". 2. La Solicitud Por las anteriores razones, la accionante considera que la empresa accionada vulnera sus derechos al trabajo y a la protección a la mujer embarazada. Por ello, solicita que el juez constitucional ordene el reintegro al cargo que desempeñaba 3. Sentencia objeto de revisión El presente asunto fue decidido por sentencia del 25 de febrero de 2000, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, quien negó la tutela de la referencia. El A quo consideró que la actora cuenta con la jurisdicción ordinaria laboral para discutir su pretensión, lo cual hace improcedente la presente acción, al existir otros medios de defensa judicial.

E. Expediente T-310.360. Merlin Johana Cañón Velásquez, mediante apoderado, contra la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A. 1. Los hechos - La accionante se vinculó a través de contrato a término fijo inferior a un año con la empresa accionada. Dicho vínculo se prorrogó consecutivamente hasta el 11 de noviembre de 1999.

- La actora desempeñaba el cargo de auxiliar de rancho. - El 1º de octubre de 1999, la accionada comunicó a la actora la terminación del contrato de trabajo. En esa fecha, la actora contaba con cuatro meses de embarazo.

- La actora afirma que comunicó su estado de embarazo en forma verbal al jefe inmediato, y posteriormente por escrito al "gerente de sección de rancho", el cual fue entregado a la secretaria.

- Manifiesta la actora que tanto su esposo como ella se encuentran desempleados y que su salario es la única fuente de ingresos familiares. 2. La Solicitud La actora considera que la empresa accionada vulnera su derecho al trabajo. Por ello, solicita que el juez constitucional ordene el pago de la indemnización por despido en embarazo y la afiliación a la EPS.

3. Intervención de la accionada y práctica de pruebas por parte del juez de primera instancia 3.1. Dentro del trámite de primera instancia intervino el apoderado de la empresa accionada, para solicitar que el juez de tutela niegue la tutela objeto de estudio. Los aspectos centrales de su intervención son los siguientes:

- El accionado manifiesta que la extrabajadora nunca informó sobre su estado de embarazo, por lo que "la empresa no despidió a la aquí accionante, el contrato finalizó por vencimiento del período pactado, y en desarrollo y cumplimiento a la ley". De ahí pues, que la empresa no vulnera ningún derecho fundamental, solo se rige por los mandatos normativos que regulan el tema.

- La tutela contra particulares sólo procede en los casos que consagra la Constitución y la ley. Sin embargo, la actora no se encuentra frente a ninguno de ellos, pues no demostró la indefensión y no puede predicar subordinación, en tanto y cuanto el contrato laboral finalizó.

- El mecanismo judicial idóneo para discutir las pretensiones de la actora es la vía ordinaria laboral y no la acción de tutela. 3.2. El juez de primera instancia llamó en declaración al gerente de rancho y productos de libre servicio de la empresa accionada. Ese funcionario informó que era superior jerárquico de la accionante y que se enteró "del estado de

Merlín Johana por medio de otros auxiliares, luego hable con ella y le solicite que me comunicara por escrito lo que yo había escuchado, fue cuando ella me presentó, el 17 de agosto del 99, una comunicación donde decía que se encontraba en embarazo, la cual yo archive, pero no presentó certificado médico". Sin embargo, afirma que no envío copia a la hoja de vida de la actora "porque esperaba el certificado médico y la fotocopia de la cédula que Merlín Johana no me hizo llegar y por esta razón olvide llevarla a la hoja de vida".

Finalmente, el declarante informa que el desempeño en el cargo de la actora "no era bueno, ya que constantemente cometía errores de digitación y los cambios de precio, pero siempre se le hacía estas observaciones verbalmente, pero no mostraba mejoría en sus funciones".

3.3.La gerente de nómina calle 80 de la empresa accionada certifica que en la hoja de vida de la trabajadora no figura constancia de comunicación de su estado de embarazo.

3.4. En declaraciones rendidas ante el juez de primera instancia, varios compañeros de trabajo informan que el embarazo de la actora no era notorio y que eran constantes las observaciones que los jefes realizaban sobre el desempeño de la actora, puesto que se equivocaba frecuentemente en la digitación de los precios.

4. Sentencias objeto de revisión 4.1. En primera instancia conoció el Juzgado 38 Civil Municipal de Santa Fe de Bogotá, quien, mediante sentencia del 7 de febrero de 2000, decidió negar el amparo solicitado. A su juicio, no existe prueba de vulneración de ningún derecho fundamental, por lo que los derechos en discusión deben discutirse en la vía ordinaria laboral. Al respecto, afirma "la accionante no está en grave peligro o sufriendo perjuicios irremediables y corresponde agregar que en caso de ser así, el ordenamiento legal ha dado los instrumentos jurídicos para la protección de esos derechos, acudiendo al proceso ordinario, mediante la jurisdicción laboral, cuando un empleador abusa por acción o por omisión en el tratamiento de las relaciones laborales con sus salariados, por cuanto la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos, como tampoco para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces" 4.2. En segunda instancia, conoció del presente asunto el Juzgado 10 Civil del Circuito de Santa Fe de Bogotá, quien confirmó la decisión apelada, mediante providencia del 15 de marzo de 2000. Afirma el Ad quem que la vía judicial idónea para resolver las pretensiones de la accionante debe ser ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Así mismo, opina que no procede la tutela como mecanismo transitorio, puesto que "no se cuenta con el más mínimo elemento de juicio que conduzca a colegir que el no pago de la aludida prestación amenaza o lesiona el mínimo vital de la autora de la queja, ni se aprecia que se cumplan las exigencias para la protección transitoria deprecada, ni resulta evidente que la terminación del contrato haya obedecido al estado de embarazo que se le afirma habérsele comunicado al empleador".

F. Expediente T-310.923. Cruz Helena Castrillon Rios contra la empresa Maquila Internacional de Confecciones 1. Los hechos - La accionante se vinculó laboralmente con la empresa PROTEMPORE, a través de contrato por duración de la obra. El último contrato tiene fecha de 13 de diciembre de 1999. Ella prestaría sus servicios en la sociedad accionada.

- El 21 de diciembre de 1999, fue despedida de su trabajo. En esa fecha la actora contaba con cinco meses de embarazo. - La actora afirma que ella comunicó su estado, para lo cual aportó certificado médico. Cabe anotar que la accionante no informa a quien le entregó la comunicación. Pero aduce que habló con el gerente de la empresa PROTEMPORE.

2. La Solicitud Por las anteriores razones, la accionante considera que la empresa accionada vulnera su derechos al trabajo. Por ello, solicita que el juez constitucional ordene el reintegro al cargo que desempeñaba.

3. Intervención del accionado El Gerente operativo de Maquila Internacional de Confecciones manifiesta que la actora "no tuvo contrato con la empresa", puesto que "las vinculaciones para la empresa las hacemos a través de

PROTEMPORE; por lo tanto no entendemos el porque de la demanda en contra de nuestra empresa" De otra parte, el Gerente de la empresa de servicios temporales PROTEMPORE informa que la accionante laboró con esa sociedad "en calidad de trabajadora en misión en la empresa Maquila Internacional de Confección" y se vinculó mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada. Así mismo, allega copia del escrito, de fecha 17 de diciembre de 1999, suscrito por el gerente operativo de Maquila Internacional de Confección, mediante el cual comunica, al director administrativo de PROTEMPORE, que "hemos dejado de requerir los servicios de varias operarias por haberse terminado la labor para la cual fueron contratadas". Dentro de las 9 personas señaladas en el escrito, se encuentra la actora.

4. Sentencia objeto de revisión El presente asunto fue decidido por sentencia del 10 de marzo de 2000, proferida por el Juzgado 18 Civil Municipal de Medellín, quien negó la tutela de la referencia. El A quo consideró que la actora cuenta con la jurisdicción ordinaria laboral para discutir su pretensión, lo cual hace improcedente la presente acción, al existir otros medios de defensa judicial.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. Las acciones de tutela se presentan a fin de tutelar los derechos a la igualdad y maternidad de trabajadoras embarazadas cuyos contratos laborales fueron terminados unilateralmente por los empleadores. Los jueces de instancia niegan la protección de los derechos solicitada, por cuanto i) las actoras no se encuentran dentro de los presupuestos para conceder la tutela contra particulares y ii) porque esta acción no procede cuando existen otros medios de defensa judicial.

2. A la luz de los antecedentes anteriormente descritos, esta Sala de revisión debe definir, en primer lugar, si la acción de tutela contra particulares procede cuando una trabajadora ha sido despedida de su empleo. En segundo lugar, es necesario averiguar si la protección al trabajo de la mujer embarazada origina un derecho fundamental que permite la protección a través de acción de tutela. En tercer término, en caso de que exista una protección constitucional al embarazo, se estudiarán cuales son las condiciones para que se presente el despido sin justa causa como consecuencia del estado de embarazo. Finalmente, la Sala deberá resolver si los contratos que inicialmente se pactaron a termino fijo debe prorrogarse debido al estado de gravidez.

Procedencia de la tutela contra particulares 3. El Constituyente de 1991 contempló la posibilidad de que la tutela procediera también contra particulares, al plasmar en el inciso final del artículo 86, su procedencia en cuatro situaciones, a saber: a) que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público; b) que su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo; c) que respecto del particular, el solicitante se halle en estado de subordinación; y, d) que el solicitante se encuentre en estado de indefensión, respecto del particular.

En efecto, la acción de tutela procede contra particulares que prestan un servicio público, como quiera que si un particular asume su prestación, entonces esa persona adquiere una posición de supremacía material -con relevancia jurídica- frente al usuario. El Decreto 2591 de 1991 dispuso que sólo era factible presentar acción de tutela contra particulares que presten servicio público, para la protección de ciertos derechos fundamentales. Sin embargo, la Corte Constitucional, en sentencia C-134 de 1994, declaró inexequibles los apartes que limitaban el acceso tutelar, pues se consideró que el Legislador limitó irrazonablemente el mecanismo de protección de derechos fundamentales. Por consiguiente, hoy puede interponerse para la protección de cualquier derecho fundamental amenazado o transgredido por prestadores de servicios públicos.

Así mismo, procede la tutela contra particulares cuando la conducta afecta el interés colectivo. Se refiere al interés que abarca a un número plural de personas que se ven afectadas respecto de la conducta desplegada por un particular, cuya amenaza o vulneración se individualiza. La sentencia T-225 de 1993. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa dejó en claro que para que la protección sea posible: a) debe afectarse grave y directamente el interés colectivo b) que la situación atente

en forma personal e inmediata el interés de los perjudicados c) que no se trate de cualquier tipo de irreparabilidad sino aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona d) Que exista un perjuicio irremediable, como quiera que las situaciones en que se encuentra de por medio un derecho colectivo, son objeto de una protección especial, como es el caso de las acciones populares.

En tercer lugar, procede la tutela contra el particular respecto del cual el accionante se encuentra en estado de subordinación. Esta situación se presenta en aquellos casos en donde una persona tiene la obligación jurídica de acatar las órdenes que le imparta un tercero, como consecuencia de pertenecer ambas partes a cierta estructura jerárquica predeterminada por un contrato o una norma jurídica [1] .

Esto quiere decir que subordinación se explica cuando existen relaciones horizontales. Finalmente, la procede la tutela contra particulares, cuando el actor se encuentre en estado de indefensión respecto del accionado. Al igual que en el caso del servicio público, esta posibilidad tiene su fundamento jurídico en el derecho de igualdad, toda vez que quien se encuentra en alguna de las situaciones referidas no cuenta con las mismas posibilidades de defensa que otro particular.

Así pues, l a indefensión significa que la persona que interpone la tutela carezca de medios de defensa contra los ataques o agravios realizados por el particular. La Corte Constitucional ha definido este concepto así:

“una persona se encuentra indefensa frente a otra cuando le es imposible actuar de manera efectiva para neutralizar los efectos de los actos u omisiones en que aquella incurre, por lo cual resulta inevitable el daño o la amenaza de sus derechos fundamentales” [2] 4. En este contexto, si bien es cierto que al momento de interponer la acción de tutela, las trabajadoras no se encuentran subordinadas al empleador, precisamente en razón a la terminación del contrato laboral que se discute, no es menos cierto que el hecho de quedar sin empleo en estado de embarazo y de requerir el salario para la subsistencia de la mujer y de su hijo, puede generar dificultades inmediatas que colocan a la mujer gestante en un estado de indefensión frente a su antiguo empleador.

Resalta lo anterior, la demora natural a que está sometida la demandante en un proceso ordinario laboral, puesto que al momento de proferirse el fallo respectivo, seguramente la protección de los derechos fundamentales de la trabajadora no se requiere con la misma urgencia que el amparo antes de dar a luz. Por esta razón, la Sala considera que la acción de tutela procede contra los particulares que terminaron unilateralmente una relación laboral cuando la mujer está en embarazo, por cuanto se presume su estado de indefensión.

Despido de una trabajadora embarazada, cuando su vinculación fue por contratos a término fijo o de duración de la obra 5. Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades [3] que la mujer en embarazo “conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado” [4] . En efecto, esa conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer 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 sea objeto de discriminación de género.

En este orden de ideas, la especial protección constitucional a la mujer gestante y la prohibición de discriminación por esa razón, se detiene con particular énfasis en el ámbito laboral, como quiera que “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” [5] .

Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón.

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha dicho que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo.

6. En reciente fallo, esta misma Sala resumió los parámetros que la jurisprudencia constitucional [6] ha señalado en torno a la protección en el empleo de la mujer gestante. Al respecto, la Sala expresó:

“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"

[7] . 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” [8] .

Análisis de los casos concretos 7. Con base en los anteriores parámetros, entra la Sala a estudiar si la terminación de los contratos que originaron las presentes tutelas vulneró los derechos a la estabilidad reforzada en el empleo y la igualdad

de las actoras.

En el expediente T-277.499 está probado que al momento de terminar el contrato, la trabajadora se encontraba en embarazo. Así mismo, para la Sala es claro que el empleador conocía el estado de la actora, pues tres meses antes del despido el tramitó una incapacidad por cuatro días, la cual señalaba que la accionante contaba con cuatro semanas de gestación. Igualmente, no se encuentra en el expediente que el despido de la trabajadora obedezca a causas relacionadas con el desempeño de sus funciones, pues ni en la carta de despido ni en la intervención del accionado se alegó incumplimiento de labores. Tampoco encuentra la Sala que la causa de terminación del contrato sea la terminación de la obra, puesto que si bien existe carta del hospital que lo afirma, no existe justificación de su decisión ni explicación del porque se finaliza la labor de una enfermera jefe en un hospital. Por ende, es posible concluir que la causa y la materia de la "obra" para la cual fue contratada la enfermera continúan en un hospital que actualmente presta sus servicios. Finalmente, la Sala considera que si existe vulneración del mínimo vital de la actora, por cuanto ella afirmó que requiere de su empleo como fuente principal de sus ingresos. Por tales motivos, se concederá el amparo impetrado.

En el expediente T-309.583 se encuentra plenamente probado que a la fecha de presentarse el despido, la trabajadora se encontraba en embarazo. Así mismo, la Sala encuentra que el empleador conocía el estado de la actora, pues comunicó su embarazo ocho días antes del día en que se anunció la terminación del contrato. Igualmente, no se encuentra en el expediente que el despido de la trabajadora obedezca a causas relacionadas con el desempeño de sus funciones o a la terminación de las causas del contrato, pues debe recordarse que la actora fue contratada como camarera para prestar sus servicios en el hotel accionado. Finalmente, la Sala considera que existe vulneración del mínimo vital de la actora, por cuanto ella afirmó que requiere de su empleo "no sólo {para} suplir las necesidades del hogar por ser quién responde por la familia, sino porque nadie asume la obligación médica evidente". Por tales motivos, también se concederá el amparo impetrado.

En cuanto a los expedientes T-309.216 y T-310.498 las actoras afirman que a la fecha de presentarse la desvinculación, se encontraban en embarazo. Sin embargo, no existe prueba alguna sobre si el empleador conocía el estado de las peticionarias, pues cuando fueron retiradas de los cargos el embarazo no era un hecho notorio. Así mismo, las actoras no allegan prueba alguna de comunicación a los empleadores de su estado de embarazo ni existen indicios serios que lleven a deducir que los empleadores si conocían el estado, lo cual es indispensable para exigir que las empresas accionadas respeten el derecho a la estabilidad en el empleo. Incluso, el accionado de la tutela T-309.216 manifiesta que no tenía conocimiento del embarazo, por lo cual la veracidad de lo afirmado debe discutirse en la vía ordinaria laboral. De ahí pues que, la Sala considera que en los presentes asuntos no se dan los elementos necesarios para que prospere el amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo de la actora, por lo que sus pretensiones deberán alegarse en la vía ordinaria laboral y no en la tutela. Por ende, la Sala confirmará las decisiones de instancia en cuanto negó las acciones objeto de estudio.

Por su parte, la tutela T-310.923 no puede prosperar por cuanto se demandó a la empresa donde la actora presta sus servicios y no a su empleador. En efecto, como quedó establecido en el expediente, la accionante se encuentra vinculada a la empresa de servicios temporales PROTEMPORE y se desempeñaba como operadora en la sociedad accionada. Así pues, tal y como lo ha dicho en varias sentencias la Corte Suprema de Justicia [9] , las empresas de servicios temporales son verdaderos empleadores y como tal gozan de derechos y deben cumplir con sus obligaciones. En consecuencia, la actora debió dirigirse contra su empleador para reclamar la protección de los derechos invocados en la tutela, pues aquellos no pueden predicarse de la empresa usuaria del servicio. Por esta razón se negará el amparo impetrado.

Finalmente, en el expediente T-310.360 se encuentra plenamente probado que a la fecha de presentarse la terminación de la relación laboral, la trabajadora se encontraba en embarazo. Así mismo, la Sala encuentra que el empleador conocía el estado de la actora, pues comunicó su embarazo a su jefe inmediato con la debida antelación, no obstante, el no le dio

trámite al escrito, el empleador debía conocer su estado. Sin embargo, en el expediente no es claro que la razón de la finalización del contrato sea el embarazo, pues existen serios elementos de juicio (declaración del jefe inmediato y de tres declarantes compañeros de trabajo de la actora) que permiten inferir que la causa del despido obedeció al incumplimiento en las tareas propias de su oficio, pues en reiteradas oportunidades hubo llamados de atención para la actora, quien se equivocaba en los precios de los productos. Por esta razón, la Sala considera que en el presente asunto no se dan los elementos necesarios para que prospere el amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo de la actora, por lo que sus pretensiones deberán alegarse en la vía ordinaria laboral y no en la tutela. Por ende, la Sala confirmará la decisiones de instancia en cuanto negó la acción objeto de estudio.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 2 de marzo de 2000 y, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Fe de Bogotá, el 11 de noviembre de 1999, dentro de la acción de tutela T-277.499. En su lugar, CONCEDER de manera transitoria la tutela del derecho a la igualdad y a la estabilidad reforzada de Yanira Rodríguez Cano.

Segundo.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Penal Municipal de Paipa, el 6 de marzo de 2000, dentro de la acción de tutela T-309.583. En su lugar, CONCEDER de manera transitoria la tutela del derecho a la igualdad y a la estabilidad reforzada de Hilda María Rodríguez.

Tercero. ORDENAR a la empresa Serviola S.A y al hotel la Casona el Salitre de Paipa, reintegrar, en forma inmediata, a las accionantes a los cargos que venían desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Cuarto. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 27 Penal del Circuito de Santa Fe de Bogotá, el 18 de febrero de 2000, dentro de la acción de tutela T-309.216.

Quinto. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 8 Laboral del Circuito de Cali, el 25 de febrero de 2000, dentro de la acción de tutela T-310.498..

Sexto. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 10 Civil del Circuito de Santa Fe de Bogotá, el 15 de marzo de 2000, dentro de la acción de tutela T-310.360.

Séptimo. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 18 Civil Municipal de Medellín, el 10 de marzo de 2000, dentro de la acción de tutela T-310.923.

Octavo.- LÍBRESE por Secretaría las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORÓN DIAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Sentencia T-172 de 1997. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [2] Sentencia T-099 de 1998 M.P: José Gregorio Hernández Galindo [3] Entre muchas otras, la sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199 de 1999 M.P.

Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [4] Sentencia T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [5] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [6] Las sentencias que se reiteran, entre otras, son: T-568 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 M.P.

Alejandro Martínez Caballero, C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-141 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-497 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz, T-119 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. T-606 de 1995 M.P. Fabio Morón Díaz, T-311 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-426 de 1998 M.P.

Alejandro Martínez Caballero, T-174 de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [7] Ibídem. [8] Sentencia T-778 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero [9] Entre otras puede consultarse la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 26 de abril de 1986.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 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.