COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1063/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1063/07
Expediente	—
Fecha	2007-12-10
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela
- Despido De Mujer Embarazada En Contrato De Trabajo Por Ejecucion De Obra

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Terminación unilateral de contrato de obra contra Empresa Eficacia existir justa causa y autorización del funcionario competente conocido el embarazo y sin autorización del funcionario del trabajo competente,

Texto completo

T-1063-07 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-1063/07 ACCION DE TUTELA -Protección a mujer embarazada por terminación unilateral de contrato de obra contra Empresa Eficacia DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA -Debe existir justa causa y autorización del funcionario competente Si la desvinculación se produce después de conocido el embarazo y sin autorización del funcionario del trabajo competente, entonces se presume que la desvinculación fue motivada por el estado de gravidez de la mujer, y es por lo tanto violatoria de la prohibición de discriminación. Eso implica que le corresponde al empleador demostrar que, en efecto, lo que tuvo lugar fue –en los contratos por duración de la obra- una “terminación de la obra o labor contratada” y la imposibilidad de proseguir otra obra o labor, es decir, una razón ajena completamente al estado de gravidez, de tal forma que desvirtúe la presunción mencionada.

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA -Caso en que existe debate procesal sobre si la terminación del contrato se produjo antes o después de conocido el estado de embarazo La Corte encuentra que la demandada sí tenía conocimiento del embarazo al momento de la desvinculación contractual.

Ciertamente, existe un debate procesal acerca de si la terminación se produjo antes o después de conocido el estado de embarazo de la peticionaria, ya que la tutelante aduce haber tenido lugar después de la notificación de su estado de gravidez, mientras que Eficacia S.A argumenta que la terminación se produjo el 1º de abril, esto es, nueve días antes de haberse practicado la prueba de embarazo. De tal suerte, como quiera que no existe constancia escrita de la terminación, cualquiera de las versiones puede ser, a primera vista, cierta.

Empero, al sopesar todos los enunciados y hechos del proceso en su conjunto, cobra especialmente peso el que Eficacia S.A. se hubiere negado a recibir la prueba directamente de manos de la accionante el 10 de abril, lo cual la llevó a

enviarla por correo postal. Para la Corte es revelador que la actora haya empleado para la notificación de su gravidez una vía de comunicación que, como el correo postal, no es precisamente el más expedito y tiene un costo para ella.

En otras palabras, si fuera cierto que el contrato se terminó el primero de abril, es incomprensible la renuencia de la empleadora a recibir una comunicación el 10 de abril que no habría de significar para ella ninguna carga. Además, la empleadora no aporta ningún elemento de juicio para demostrar que la terminación del contrato y la imposibilidad de renovación o reasignación se hubieran efectuado el 1º de abril. Así, más razonable resulta pensar que la terminación se produjo en la fecha afirmada por la actora; es decir, después de conocido el embarazo.

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA -Se insta al Ministerio de Protección Social para que adelante investigación contra la empresa Eficacia S.A.

Constata la Corte que esta no es la primera vez que la empresa Eficacia S.A. es demandada por desvincular a una mujer en embarazo. Por lo tanto, con el fin de evitar que la empresa continúe con la desvinculación discriminatoria, se instará al Ministerio de Protección Social para que en el ejercicio de sus facultades de inspección, vigilancia y control, adelante la investigación correspondiente sobre Eficacia S.A., y si encuentra suficiente mérito como para concluir que la contratación de servicios temporales se ha producido en perjuicio de los trabajadores y, en especial, de las mujeres embarazadas, adopte las medidas correspondientes.

Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-1694536 Acción de tutela interpuesta por Leidy Mariam Camargo Collazos contra Eficacia S.A.

Magistrado Ponente Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá D.C., diez (10) de diciembre de dos mil siete (2007). Teniendo en cuenta que el problema jurídico que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional decide reiterar lo dispuesto por la jurisprudencia para este tipo de casos. Por tal razón, de acuerdo con sus atribuciones constitucionales y legales, la presente sentencia será motivada brevemente.

[1] 1. Leidy Mariam Camargo Collazos fue vinculada laboralmente a Eficacia S.A., mediante contrato de obra, el 15 de enero de 2007. El 10 de abril de 2007 se practicó una prueba de embarazo que resultó positiva. Una vez trató, ese mismo día, de presentarla ante su empleador, no le fue recibida, razón por la cual el 12 de abril la envió por una agencia de correo que la entregó el 13 de abril en las dependencias de la empleadora. A partir de ese día, la empleadora decidió prescindir de los servicios de Leidy Mariam Camargo, pero nunca en forma escrita, ni con autorización del funcionario del trabajo. Dice no tener trabajo actualmente, como tampoco lo tiene su cónyuge, y no contar por consiguiente con ingresos para subsistir.

Por su parte, la accionada alega que el vínculo jurídico entre Leidy Mariam Camargo y Eficacia S.A. era un contrato laboral por la duración de la obra o labor contratada, terminada la cual el vínculo cesa de existir. En su concepto, en este caso no hay un despido sino una terminación legal del contrato y en consecuencia no se requiere autorización de funcionario alguno. Además, la terminación tuvo lugar el 1º de abril, momento en el cual no se conocía la situación de gravidez de la accionante.

2. En primera instancia conoció de la acción el Juez Tercero Penal Municipal de Barranquilla, quien concedió la tutela, al considerar que Eficacia S.A. invocó la terminación del contrato de trabajo después de notificado el embarazo y sin autorización del inspector del trabajo, y dentro del proceso no logró acreditar que la desvinculación “se produjo por circunstancias diferentes a la discriminación proscrita por la Carta Magna”.

Impugnada la providencia, conoció en segunda instancia el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, quien revocó la sentencia de primera instancia, y en su lugar denegó el amparo por improcedente, ya que, a su juicio, la actora

no logró demostrar que la desvinculación laboral estuviera afectando su derecho al mínimo vital. Y concluye: “esto no quiere decir que no haya sido despedida injustamente o no, lo que le está indicando el juez constitucional es que por vía de tutela no es procedente su estudio, sino a través de la jurisdicción laboral”.

3. Tomando en consideración que el problema jurídico suscitado en este proceso de tutela es similar a otros ya resueltos en diversas ocasiones por la Corte Constitucional, esta Sala de Revisión procede a reiterar lo que ha sido dispuesto por la jurisprudencia, y por consiguiente motivará brevemente la sentencia.

4. En efecto, la Corte Constitucional ha de establecer, en este caso, si una mujer en estado de gravidez, contratada laboralmente por la duración de una obra o labor, puede conservar su empleo cuando la terminación de la relación laboral se produjo después de conocido el embarazo, sin que hayan tenido lugar los trámites legales, y con ello se amenaza o vulnera el derecho al mínimo vital de la accionante.

5. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que una mujer no puede ser despedida en razón de su embarazo. Con arreglo a la especial protección que la Constitución Nacional le dispensa a las mujeres que se encuentren en estado de gravidez o dentro de los tres meses posteriores al parto, la Corte Constitucional ha establecido que en aquellos casos en los cuales se advierta que el despido se produce (i) después de conocerse el estado de embarazo y (ii) sin autorización del funcionario del trabajo competente, entonces se presume de hecho la discriminación en contra de la mujer en estado de embarazo, por lo cual deberá declararse la ineficacia del despido y ordenarse su reintegro al trabajo.

[2] Dicha finalidad puede obtenerse excepcionalmente mediante tutela si, además de los anteriores requisitos, (iii) se amenaza o vulnera efectivamente el derecho al mínimo vital de la mujer o su familia.

En este proceso, el apoderado de la sociedad demandada alega que es el despido de la mujer embarazada el que debe tener lugar previa autorización del funcionario del trabajo competente, de manera que si se trata de una terminación del contrato, la autorización no es necesaria. De hecho, el Código Sustantivo del Trabajo le confiere al Inspector del trabajo la facultad de conceder la autorización de despido sólo con fundamento en las causales enunciadas en los artículos 62 y 63 del mismo estatuto. Siendo que la “terminación de la obra o labor contratada” se encuentra en el artículo 61, podría pensarse que el término “despido” no comprende las causales de terminación que la última de las disposiciones enunciadas contempla. No obstante, a pesar de ser cierto que ello no constituye un despido –a tenor de lo que una cierta conclusión interpretativa podría sugerir- lo cierto es que la autorización al Inspector del trabajo ha sido exigida también para causales de terminación como la “expiración del plazo fijo pactado” en los contratos a término fijo (lit. c), artículo 61, C.S.T.), o la “terminación de la obra o labor contratada” en los contratos de obra o labor (lit. d) ídem), justamente en aras de evitar que sea revestida de legalidad lo que realmente es una discriminación a la mujer en estado de embarazo.

[3] Así, el inspector del trabajo habrá de verificar, en la terminación de los contratos a término fijo, no sólo el advenimiento del plazo pactado, sino también si subsisten las causas, la materia del trabajo y si la empleada ha cumplido cabalmente con sus obligaciones, y en caso afirmativo deberá denegar la autorización.

[4] Lo mismo, en el caso de los contratos de obra o labor, deberá advertir si en realidad existe un contrato a término indefinido, o si existe una de obra, y en este último caso si han cesado las razones que lo originaron.

[5] En suma, en ambos casos, debe el empleador demostrar una justa causa o razón objetiva de la terminación ante el funcionario del trabajo. De esta manera, la Corte Constitucional ha entendido que la autorización al Inspector del trabajo no debe solicitarse únicamente para efectos del despido, sino genéricamente para la “desvinculación” de la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia.

En suma, la jurisprudencia constitucional determina que “es procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas o que hayan

dado a luz durante los tres meses anteriores al despido o a la desvinculación, cuando se reúnen los siguientes requisitos: (i) el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (iii) el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique;

(iv) el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (v) el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador." [6] Si la desvinculación se produce después de conocido el embarazo y sin autorización del funcionario del trabajo competente, entonces se presume que la desvinculación fue motivada por el estado de gravidez de la mujer, y es por lo tanto violatoria de la prohibición de discriminación.

[7] Eso implica que le corresponde al empleador demostrar que, en efecto, lo que tuvo lugar fue –en los contratos por duración de la obra- una "terminación de la obra o labor contratada" y la imposibilidad de proseguir otra obra o labor, es decir, una razón ajena completamente al estado de gravidez, de tal forma que desvirtúe la presunción mencionada.

6. De tal suerte, deberá evaluarse si el caso concreto se ajusta a las hipótesis constitutivas de las reglas precedentes. Así, en cuanto a la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar la declaratoria de ineficacia de la desvinculación y el reintegro a las labores, tiene cabida en este caso, habida cuenta de que la condición de gravidez o de maternidad de la accionante, el desempleo suyo y el de su cónyuge, amenazan con vulnerar sus derechos, y el de su familia, al mínimo vital.

Por otra parte, la Corte encuentra que la demandada sí tenía conocimiento del embarazo al momento de la desvinculación contractual. Ciertamente, existe un debate procesal acerca de si la terminación se produjo antes o después de conocido el estado de embarazo de Leidy Mariam, ya que la tutelante aduce haber tenido lugar después de la notificación de su estado de gravidez, mientras que Eficacia S.A argumenta que la terminación se produjo el 1º de abril, esto es, nueve días antes de haberse practicado la prueba de embarazo. De tal suerte, como quiera que no existe constancia escrita de la terminación, cualquiera de las versiones puede ser, a primera vista, cierta.

Empero, al sopesar todos los enunciados y hechos del proceso en su conjunto, cobra especialmente peso el que Eficacia S.A. se hubiere negado a recibir la prueba directamente de manos de la accionante el 10 de abril, lo cual la llevó a enviarla por correo postal. Para la Corte es revelador que la actora haya empleado para la notificación de su gravidez una vía de comunicación que, como el correo postal, no es precisamente el más expedito y tiene un costo para ella. En otras palabras, si fuera cierto que el contrato se terminó el primero de abril, es incomprensible la renuencia de la empleadora a recibir una comunicación el 10 de abril que no habría de significar para ella ninguna carga. Además, la empleadora no aporta ningún elemento de juicio para demostrar que la terminación del contrato y la imposibilidad de renovación o reasignación se hubieran efectuado el 1º de abril. Así, más razonable resulta pensar que la terminación se produjo en la fecha afirmada por la actora; es decir, después de conocido el embarazo.

De otro lado, por tratarse de una causal de terminación que, a tenor de lo dispuesto por la jurisprudencia constitucional, requiere previa autorización del Inspector del trabajo cuando se trata de una mujer en estado de embarazo, el que no haya sido solicitado el referido permiso hace presumir al juez que la desvinculación se produjo en razón del embarazo de la mujer, y de allí que esté radicada en cabeza del accionado la carga de desvirtuarla, acreditando que la labor para la cual se contrató ya feneció. No obstante, Eficacia S.A, en el actual proceso de tutela, sólo arrimó copia del contrato de trabajo celebrado por ella con la accionante, en el cual aparece una escueta descripción de la obra: "apoyo temporal

impulsadora". No es suficiente ello para derrumbar la presunción, y por tanto el juez constitucional debe concluir que en el presente caso la desvinculación se produjo por razón del embarazo, en violación de la prohibición de discriminación contra una mujer trabajadora en razón de su embarazo.

Con arreglo a las consideraciones precedentes, esta Sala de Revisión procederá a revocar la decisión proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla que denegó en segunda instancia la tutela del derecho de Leidy Mariam Camargo Collazos, para en su lugar concederla. En tal virtud, procederá a ordenar, como en otras ocasiones lo ha hecho la Corte, [8] la reubicación de Leidy Mariam Camargo Collazos por parte de Eficacia S.A. ante la primera oportunidad laboral que surja, en un trabajo de iguales o mejores condiciones a las que tenía el que venía desempeñando hasta la fecha de su desvinculación. Por otra parte, en razón de que la desvinculación es ineficaz, y de cara a garantizar una pronta y efectiva reubicación de la peticionaria, se ordenará a Eficacia S.A. que le pague los salarios y prestaciones sociales correspondientes al intervalo que va desde la notificación de esta providencia hasta la reubicación efectiva.

Asimismo, y como ya fue dispuesto por esta [9] y otras [10] Salas de revisión, en un término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, se le ordenará a Eficacia S.A. que cancele a la accionante los salarios y prestaciones sociales causados y dejados de pagar desde el momento de la desvinculación hasta la notificación de esta providencia.

Finalmente, constata la Corte que esta no es la primera vez que la empresa Eficacia S.A. es demandada por desvincular a una mujer en embarazo.

[11] Por lo tanto, con el fin de evitar que la empresa continúe con la desvinculación discriminatoria, se instará al Ministerio de Protección Social para que en el ejercicio de sus facultades de inspección, vigilancia y control, adelante la investigación correspondiente sobre Eficacia S.A., y si encuentra suficiente mérito como para concluir que la contratación de servicios temporales se ha producido en perjuicio de los trabajadores y, en especial, de las mujeres embarazadas, adopte las medidas correspondientes.

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

Primero.- REVOCAR el fallo proferido el veintiuno (21) de junio de 2007 por el Juzgado Primero Penal de Barranquilla, que revocó el expedido por el Juzgado Tercero Penal Municipal de Barranquilla del 7 de mayo de 2007, para en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en conexidad con su derecho al mínimo vital, de Leidy Mariam Camargo Collazos.

Segundo.- DECLARAR la ineficacia del acto por virtud del cual se desvinculó a Leidy Mariam Camargo Collazos, y en consecuencia ORDENAR: a) La reubicación de Leidy Mariam Camargo Collazos, ante la primera oportunidad que exista, en una empresa usuaria que ofrezca igual o mejor ocupación laboral a la que venía desempeñando hasta su desvinculación;

b) El pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar a Leidy Mariam Camargo Collazos desde el momento de la notificación de la presente Sentencia hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, en caso de que no se la pueda reubicar de inmediato;

c) En un término que no exceda de cinco (5) días, contados a partir de la notificación de esta Sentencia, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar a Leidy Mariam Camargo Collazos desde el momento de la desvinculación hasta la fecha de notificación de la presente Sentencia;

d) Mantener afiliada a la Seguridad Social en salud y pensiones a Leidy Mariam Camargo Collazos; e) Pagar a Leidy Mariam Camargo Collazos todos los gastos en que incurrió debido a su maternidad y que hubieran sido cubiertos por su

E.P.S. de no haberse puesto fin a la relación laboral.

Tercero.- INSTAR al Ministerio de Protección Social para que, por conducto de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control, inicie los trámites administrativos necesarios para investigar y, si fuere el caso, tomar las medidas correspondientes por las supuestas irregularidades cometidas por Eficacia S.A., en materia de desvinculación discriminatoria de mujeres en estado de embarazo.

Cuarto.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Con base en lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991 (artículo 35), la Corte Constitucional ha señalado que las decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia pueden " ser brevemente justificadas ". Así lo ha hecho en varias ocasiones, entre ellas, por ejemplo, en las sentencias T-549 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), T-396 de 1999 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-054 de 2002 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-392 de 2004 (MP Jaime Araujo Rentería) y T-959 de 2004 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

[2] Sentencias C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-373 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-040A de 2001, M.P. Fabio Morón Díaz, T-778 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T- 862 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería, T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett, T-872 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-909 de 2005, M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-1003 de 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería, T-221 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto.

[3] Tal exigencia aparece específicamente dispuesta, entre otras, en las sentencias T-862 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería, T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett, T-909 de 2005, M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-1003 de 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería, T-221 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto.

[4] Como fue expuesto por esta Corte en la sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz: "el sólo advenimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral".

[5] Sentencias T-992 de 2005, M.P. Humberto Sierra Porto, T-872 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-1003 de 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería.

[6] Sentencia T-071 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Además, véase la T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [7] Sentencia T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[8] Sentencias T-207 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-862 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería, T-909 de 2005, M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-221 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto.

[9] Sentencia T-207 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [10] Sentencias T-286 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería T-862 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería, T-1185 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño, T-909 de 2005, M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-221 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto.

[11] Pueden verse las Sentencias T-255A de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil, T-308 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-1185 de 2003, M.P.

Jaime Córdoba Triviño, T-889 de 2005, M.P. Jaime Araújo Rentería, T-1040 de 2006, M.P. Humberto Sierra Porto, T-221 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.