COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1070/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1070/01
Expediente	—
Fecha	1999-01-27
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

Texto completo

T-1070-01 Sentencia T-1057/01 Sentencia T-1070/01 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Hecho notorio ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos que destacan la existencia de una relación de trabajo ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Reintegro a la actividad de manicurista Referencia: expediente T-471002 Acción de tutela instaurada por Olga Cecilia Olivares Lascano contra la Sala de Belleza Ruluz.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., once (11) de octubre de dos mil uno (2001). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión del fallo dictado en el asunto de la referencia por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Sabanalarga.

I. ANTECEDENTES En su escrito de tutela la accionante manifiesta que desempeñó el cargo de manicurista en la Sala de Belleza Ruluz desde el 3 de octubre de 1996 hasta el 24 de febrero de 2001, día en que fue despedida injustamente por el hecho de encontrarse en estado de embarazo y de negarse a firmar un contrato que atentaba contra sus más dignos derechos.

Señala que en la fecha de su despido se encontraba en el séptimo mes de gestación, lo cual era de conocimiento de la empleadora por ser un hecho notorio. Afirma que la accionada se ha negado a pagarle sus prestaciones sociales y la diferencia de salarios.

Solicita la protección de “la maternidad y el derecho a la lactancia de los menores por nacer”, además de los derechos al mínimo vital, la salud, la vida, la seguridad social y al trabajo.

En la diligencia de declaración rendida ante el juzgado de instancia, la accionante señala que su vinculación con la Sala de Belleza fue a partir de un contrato verbal de trabajo y que la desvinculación se produjo por su negativa de firmar un contrato elaborado por la señora Luz Elena Mendoza, del cual anexa copia.

Agrega que la señora Luz Elena Mendoza le pagaba quincenalmente, en cuantía equivalente al 50% de lo producido durante el correspondiente período. Finalmente manifiesta que estaba afiliada a la EPS SALUDCOOP, como empleada de la Sala de Belleza Ruluz, con un salario de $260.100.oo Por su parte, la propietaria de la Sala de Belleza Ruluz informa al Juez de instancia que la accionante no tenía una vinculación de carácter laboral sino comercial, por el arrendamiento del salón de belleza. Señala además que no tuvo conocimiento del estado de embarazo por cuanto la accionante nunca se lo comunicó.

Agrega que la Sala de Belleza Ruluz está registrada en la Cámara de Comercio y que la peticionaria prestaba los servicios de manicurista, a partir de un acuerdo verbal en el que ella percibía un porcentaje de lo trabajado por la accionante.

Señala también que la afiliación a la EPS SALUDCOOP obedeció a un favor que le hizo a la accionante al prestarle la razón social. II. DECISION JUDICIAL OBJETO DE REVISION El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Sabanalarga, mediante sentencia del 9 de mayo de 2001, decidió denegar el amparo de los derechos a la vida, la salud y el mínimo vital invocados por la accionante.

Considera el Despacho que aunque la accionante efectivamente se encuentra embarazada, lo que no es discutido por la accionada, el contrato que la vinculaba con la Sala de Belleza era de arrendamiento. La propia accionante reconoce que cancelaba el 50% de lo que hacía en su labor de manicurista en el establecimiento comercial, lo cual está de acuerdo con lo expuesto por la accionada.

La sentencia no fue impugnada. III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Lo que se debate Expresa la accionante que fue despedida de su trabajo después de estar vinculada por más de cuatro años con la empresa accionada y que las causas del retiro fueron su estado de embarazo y la negativa de firmar un contrato elaborado por la accionada. Señala que es una persona “demasiado pobre” y que no cuenta con ninguna garantía para la atención de su parto. Solicita la atención de su estado de maternidad.

Por su parte, la propietaria del salón de belleza señala que la actividad desempeñada por la peticionaria no se desarrolló con base en un contrato de trabajo sino en un contrato de arrendamiento celebrado en forma verbal y según el cual la accionante cancelaba, por el uso del salón, el 50% de lo percibido en su actividad de manicurista.

En estas circunstancias, la Sala deberá determinar si procede, con carácter transitorio, la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales de la accionante, por encontrarse en estado de embarazo y no contar con recursos para asumir los gastos del parto.

Acción de tutela transitoria a favor de mujer embarazada. La acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial subsidiario o residual para la protección de derechos constitucionales fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale la ley. Esta condición indica que, por principio, la acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial.

Sin embargo, el artículo 86 de la Constitución Política admite la procedencia de la tutela cuando exista otro medio de defensa judicial, con la condición que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En los casos específicos del derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sostenido que ella tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, pues la Constitución y los tratados internacionales [1] imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar el derecho de la mujer, en embarazo o en período de lactancia y a gozar de una "estabilidad laboral reforzada".

Sobre el particular, en la Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, señaló: La Corte considera 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.

Y es que éste es un asunto ajeno a discusiones de género, por cuanto está vinculado no solo con la protección de la mujer por su estado de embarazo o de lactancia, sino con la protección y conservación de la especie humana, razón por la cual, en tales circunstancias, la mujer adquiere el carácter de sujeto de especial protección, como depositaria natural de la función procreadora.

La Corte ha señalado los elementos para admitir la procedencia de la tutela, como mecanismo transitorio de protección de derechos fundamentales de la mujer embarazada o lactante que ha sido desvinculada de su trabajo. Tales elementos son:

1. Que el despido o la desvinculación se produzca durante el embarazo o el período de lactancia; 2. Que la desvinculación se realice sin los requisitos legales pertinentes para cada caso, como por ejemplo, la autorización expresa del inspector de trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada o la resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública;

3. Que el empleador conozca o deba conocer el estado de embarazo de la empleada; 4. Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer o que la arbitrariedad resulte evidente y el daño que apareja sea devastador y, 5.

Que el despido sea una consecuencia del embarazo. [2] El caso concreto Al aplicar los fundamentos sobre la protección especial de la mujer embarazada, la Sala encuentra procedente la tutela en este caso, en consideración a los siguientes aspectos:

1. La mujer en estado de embarazo goza de una protección constitucional reforzada que impide que sea despedida de su trabajo sin que exista causal objetiva y relevante para su despido. Esta Corporación así lo ha considerado en diferentes oportunidades. Por ejemplo, en la sentencia T-375 de 2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, señaló:

La mujer embarazada posee el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado. Debido a esto, la terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral que vincula a una mujer en estado de gravidez, puede dar lugar a la protección de sus derechos fundamentales vía el amparo de tutela, siempre y cuando las razones del despido obedezcan a un acto de discriminación en su contra. Para estos casos, el amparo de tutela posee una naturaleza eminentemente transitoria que busca evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ocasionado por la inminente amenaza del mínimo vital de la madre y del nasciturus.

Así las cosas, en el caso de mujeres en periodo de gestación que deriven el sustento diario de su trabajo, la viabilidad del mecanismo de tutela se erige como una excepción a la regla general que, en principio, impide la procedencia de la acción de amparo para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido .

(subrayado fuera de texto) 2. La propietaria del salón de belleza afirma que no conocía el estado de embarazo en que se encontraba la peticionaria al momento de la desvinculación.

[3] Sin embargo, en el presente caso, la accionante fue retirada del servicio en el séptimo mes de embarazo, razón por la cual se asume que el empleador tuvo oportuno conocimiento de tal circunstancia. Sobre este aspecto particular, la Corte Constitucional considera que el hecho se hace notorio en el quinto o sexto mes de embarazo. En la sentencia T-362 de 1999, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, dijo:

La hija de la demandante nació el 27 de enero de 1999, lo que indicaría que tenía, al menos para el 20 de septiembre de 1998, 5 meses de embarazo. Si bien es cierto que la actora no informó a la entidad sobre su estado, como lo señala expresamente en tal declaración, también es cierto que en una mujer con cinco o seis meses de embarazo, se han producido los suficientes cambios físicos que convierten tal estado en un hecho notorio.

3. Si bien la demandada plantea que se está ante un contrato comercial, la Sala advierte que concurren algunos elementos que eventualmente pueden llevar a inferir que se estaría en presencia de una relación de trabajo. Además, aunque este ámbito de decisión es privativo de la jurisdicción ordinaria, la Sala los destaca dada su incidencia en la vulneración de los derechos fundamentales de la peticionaria y en la necesidad de suministrar protección, así sea de manera transitoria mientras aquella jurisdicción toma su decisión. Entre los elementos en mención sobresalen las siguientes:

a. El motivo de terminación de la relación de trabajo no fue la iniciativa de la accionante sino su desacuerdo con el contrato de “sociedad comercial de hecho” puesto a su consideración por la propietaria del salón de belleza (fls 17 a 21 del expediente) y en el cual aparece, además de la firma de la “socia capitalista”, es decir la propietaria del salón de belleza, las firmas de tres de las cinco “socias gestoras” de la sociedad.

En relación con este aspecto, en la declaración rendida bajo la gravedad del juramento ante el juez de instancia, la accionada expresó: “Comenzando el mes de enero del presente año, a todas las empleadas nos llamó a firmar un contrato, somos siete trabajadoras, (...) y yo no lo firmé y ella dijo que si yo no lo firmaba no podía seguir trabajando ahí, y como no lo firmamos dos compañeras, Angélica Vizcaíno y yo, a ella también la retiró la patrona”.

b. La existencia de una jornada de trabajo. En la misma declaración ante el juez de instancia, la peticionaria respondió lo siguiente a la pregunta sobre el horario y los días de trabajo en el salón de belleza: “De ocho de la mañana a seis de la tarde, y los sábados, y los domingos de ocho a una de la tarde aproximadamente”.

c. Los ingresos producidos por el trabajo de la peticionaria eran recibidos y administrados por la propietaria del salón de belleza, quien cancelaba quincenalmente a la accionante el 50% de lo producido en el correspondiente período.

d. La modalidad del pago que recibía la peticionaria coincide con el salario a destajo, consagrado en el artículo 132 del Código Sustantivo de Trabajo.

e. La participación de la accionante consistía en entregar su fuerza de trabajo, mientras que el empleador tenía a su cargo la consecución del sitio de trabajo y de los utensilios para realizar la labor. Estos son elementos propios de una relación laboral. En este aspecto, señaló la propietaria del salón: “Allá se labora en forma de arrendamiento, o sea que si la persona ese día gana, por decir un cliente, ella trabaja su trabajo de manicurista, ella me paga un porcentaje a mí, suministrándole el salón todos los implementos que ella necesita”.

f. La accionada admite que la peticionaria tenía el carácter de trabajadora del salón de belleza. En su declaración ante el juez de tutela señaló que “el convenio que ella suscribió conmigo fue verbal, pero no se hizo nunca escrito, entonces cuando se hace algo verbal, los trabajadores cuando ya no quieren trabajar con uno, ellos se van”. En la misma actuación reconoce que la peticionaria “era la manicurista del salón”.

(subrayado fuera de texto) g. Existe afiliación a una EPS, en calidad de trabajadora del salón de belleza accionado, figura jurídica que es más propia de una relación laboral que de una relación comercial. No es propio de una relación comercial la afiliación de un contratista, registrándolo como trabajador del contratante.

4. Por lo anterior, aunque la propietaria del salón de belleza considere que existe una contrato de arrendamiento, los aspectos señalados permiten a la Sala determinar la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos constitucionales fundamentales al trabajo y al mínimo vital de la mujer embarazada y del nasciturus, los cuales han sido vulnerados con la decisión de la propietaria del Salón de Belleza Ruluz al prohibir a la accionante continuar en su labor, a pesar de su estado de embarazo, si no se plegaba a su convocatoria para firmar el contrato de "sociedad comercial de hecho". El estado de mujer embarazada de la peticionaria y su condición de extrema pobreza son las que permiten a la Sala ordenar la protección de sus derechos.

[4] De acuerdo con las anteriores consideraciones, la Sala revocará la decisión de instancia y en su lugar tutelará el derecho al trabajo y al mínimo vital que le asisten a la accionante, reforzados por su condición de mujer embarazada. Como consecuencia de lo anterior, ordenará, con carácter transitorio mientras se tome la decisión por la jurisdicción ordinaria, el reintegro de la accionante a las actividades que desarrollaba en la Sala de Belleza Ruluz, teniendo en cuenta que de allí derivaba los ingresos que le garantizan la preservación de su mínimo vital.

De otro lado, si bien del escrito de la tutela se deduce que, desde la fecha de retiro del servicio, la peticionaria ha solicitado a la accionada el pago de "prestaciones sociales y de diferencias de salarios", la Sala considera que ésta es materia que debe ser resuelta por la jurisdicción ordinaria, debido a que no se especifica ni se comprueba la naturaleza y el alcance de las pretensiones de la peticionaria. En este caso, todas las implicaciones económicas de la relación existente se debatirán ante la jurisdicción ordinaria. Por lo tanto, la Sala se abstendrá de ordenar el pago de sumas no determinadas.

Finalmente, se advertirá a la peticionaria que, en aplicación del artículo 8º del Decreto 2591 de 1991, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a esta sentencia instaure ante las autoridades jurisdiccionales los respectivos procesos en orden a definir la naturaleza de la relación entre el establecimiento comercial y la actora y la determinación de los eventuales derechos laborales.

DECISION Con base en las consideraciones expuestas la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.-. Revocar la sentencia dictada en el proceso de la referencia por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Sabanalarga y, en su reemplazo, tutelar los derechos al trabajo y al mínimo vital de la accionante. En consecuencia, ordenar a la propietaria de la Sala de Belleza Ruluz que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a autorizar a la accionante para que continúe desarrollando las actividades que realizaba al momento de terminación de la correspondiente relación de trabajo.

Segundo.- Advertir a la peticionaria que, en aplicación del artículo 8º del Decreto 2591 de 1991, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a esta sentencia instaure ante las autoridades jurisdiccionales el respectivo proceso en orden a definir la naturaleza de la relación entre el establecimiento comercial y la actora y la determinación de los eventuales derechos laborales.

Tercero.- Dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad, dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. Ver Sentencia T-255A de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[2] Ver sentencias T-255A de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-367 de 2001, M.P. Jaime Araujo Rentería y T-467 de 2001, M.P. Alvaro Tafur Gálvis.

[3] La condición de mujer embarazada de una trabajadora puede se conocida por el empleador a través de la certificación médica que ella le entregue o por hecho notorio de tal estado.

[4] La peticionaria señaló en su escrito de tutela que “Todo esto ha afectado mi situación económica, siendo que soy una mujer demasiado pobre, sin otro sustento y sin la más mínima garantía de ser atendida en mi parto con sus respectivos gastos. A la vez que me acompaña el temor que mi menor hijo se vea afectado por no contar con qué sustentarlo”.

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.