COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/1085/04

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/1085/04 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2003-12-30 |
| **Sala** | Sala reitera |
| **Magistrado ponente** | Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Empresa En Liquidacion

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Empleador puede llegar a conocer del embarazo de una trabajadora la sociedad no es justa causa por no haberse expuesto al momento del despido corresponde asumir la carga de la prueba con el fin de demostrar la existencia

## Texto completo

T-1085-04 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-1085/04 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES - Procedencia MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Diferentes formas por las cuales el empleador puede llegar a conocer del embarazo de una trabajadora ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Liquidación de la sociedad no es justa causa por no haberse expuesto al momento del despido Esta Sala reitera que es al empleador a quien le corresponde asumir la carga de la prueba con el fin de demostrar la existencia de un factor objetivo que lo faculte para desvirtuar la presunta discriminación que pesa sobre sí, en el casó de aquellas trabajadoras embarazadas que han sido despedidas, o que su contrato de trabajo no es renovado. Así, estudiada la evolución cronológica de los hechos expuestos en el presente caso, es claro que la circunstancia que llevó a la empresa a no renovar el contrato de trabajo de la accionante obedeció a la condición de mujer embarazada y no a la circunstancia de orden económico que se hizo evidente, un mes después con el inicio de la liquidación de la empresa, pues dicho argumento, no fue expuesto al momento del despido de la accionante como razón objetivamente válida para proceder de dicha manera.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- Vulneración del mínimo vital EMPRESA EN LIQUIDACION -Pago de indemnización por despido sin justa causa La accionante solicita reintegro a su cargo y el pago de la indemnización a que haya lugar. La entidad alega que se encuentra en estado de liquidación y ello obliga a la Corte a la siguiente observación: al tenor de la jurisprudencia vigente, la circunstancia de que la empresa se encuentre en proceso concordatario o de liquidación obligatoria no la libera de la permanente obligación de respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-943825 Acción de tutela instaurada por Alma Viviana Salcedo Cadrazco contra Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación, antes C.I. Confecciones Antonella S.A.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., veintinueve (29) de octubre de dos mil cuatro (2004). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados RODRIGO ESCOBAR GIL, MARCO GERARDO MONROY CABRA y JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO , en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Tercero Civil Municipal y Cuarto Civil del Circuito ambos de la ciudad de Montería, en el trámite de la acción de tutela iniciada por Alma Viviana Salcedo Cadrazco contra Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación, antes C.I. Confecciones Antonella S.A..

I. ANTECEDENTES. Manifiesta la accionante que celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con la empresa C.I. CONFECCIONES ANTONELLA S.A., comprendido entre el 12 de mayo de 2003 y el 9 de agosto del mismo año, el cual se prorrogó por un término igual, con vencimiento el 9 de noviembre de 2003. Durante dicho periodo de trabajo, la actora se desempeñó como Gerente de Zona, recibiendo como remuneración el salario pactado en la cláusula segunda del contrato suscrito.

[1] Mediante prueba de embarazo practicada por la E.P.S. SALUDCOOP el día 2 de agosto de 2003, la accionante confirmó su estado de embarazo, y así se lo hizo saber a su empleador el día 5 de agosto, aportando para ello el examen de prueba de embarazo. Con todo, la empresa mediante notificación hecha tan sólo hasta el 14 de octubre de ese mismo año, día en que recibió la notificación por parte de la accionante, le informa que su contrato de trabajo vencerá el día 9 de noviembre de 2003.

Ante esta situación, la accionante considera que la empresa accionada, la cual ya conocía de su condición de mujer embarazada, está desconociendo las normas existentes que imponen una protección especial a la mujer embarazada. Por esta razón, el día 10 de diciembre de 2003 la actora elevó ante dicha empresa, una petición de reintegro a sus labores. No obstante, la empresa accionada no ha dado respuesta, desconociendo el artículo 23 de la Constitución Política.

Finaliza la accionante manifestando que al momento de interponer esta demanda de tutela - 28 de enero del presente año, presentaba un deterioro en su estado de salud, sumado a una severa alergia dérmica, pérdida de líquido amniótico, con lo cual se encuentra en peligro su vida y la de su bebé por nacer, pues actualmente no se encuentra afiliada al sistema general de seguridad social en salud.

Frente a los anteriores hechos, la peticionaria considera vulnerados sus derechos fundamentales de petición, protección especial a la mujer embarazada y mínimo vital, razón por la cual solicita se protejan sus derechos, para lo cual pide se ordene su reintegro a la empresa accionada, se restablezcan los derechos económicos prestacionales y se paguen las indemnizaciones a que hubiere lugar, por los daños y perjuicios causados a raíz de los riesgos a los que se encuentra expuesta junto con su hijo por nacer.

Finalmente, solicita se ordene una revisión médica a ella como a su bebé para determinar el estado de salud de ambos. II. RESPUESTA DE LA EMPRESA ACCIONADA.

En escrito recibido por el juzgado de primera instancia, el día 19 de febrero de 2004, el señor Liquidador de la Compañía Manufacturera de Ropa Íntima S.A. en Liquidación, se pronunció sobre la tutela en los siguientes términos:

- Acepta que la accionante se encontraba vinculada con dicha empresa por medio de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual se prorrogó por una sola vez.

- Que en relación a la condición de embarazada y a la prueba que sobre el mismo existe y que fuera comunicada por la accionante a la empresa, ésta última se atiene a lo que obre y se compruebe en el expediente.

- Que en relación con la terminación del contrato de trabajo, “la empresa cumplió con sus obligaciones legales y contractuales. En efecto, la accionante conocía desde el inicio, de su relación laboral, que el contrato tenía una fecha de terminación ya pactada y aceptada por ambas partes. Es más, durante dicho contrato, ésta por su exclusiva voluntad y decisión, quedó en embarazo, sabiendo y conociendo que su contrato de trabajo tenía una vigencia definida, la cual no le fue modificada ni desconocida por el empleador".

Además, la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo previsto es una justa causa que no requiere de ningún trámite o autorización especial.

- Que efectivamente la accionante envió una solicitud de reintegro a la empresa, actuación que la empresa no está obligada a cumplir, como tampoco dar respuesta, pues el derecho de petición frente a particulares no ha sido reglamentado por la ley.

- Que la empresa, dada su actual condición de compañía en liquidación, no ha vuelto a vincular a ningún trabajador, y mal haría en "reenganchar a la accionante cuando ya no se está adelantado ninguna operación comercial, reduciéndose su actividad a las gestiones propias de la liquidación".

Frente a las peticiones de la tutelante, la empresa accionada considera que no ha vulnerado derecho fundamental alguno, pues su conducta se limitó exclusivamente a cumplir con lo pactado en el contrato de trabajo. Además, de haberse violado algún deber legal o contractual, el escenario para reclamar la protección de los mismos corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral.

Por último mal haría el fallo de tutela ordenar el pago de alguna indemnización cuando la empresa accionada no ha incumplido ninguno de sus deberes, ni ha vulnerado derecho fundamental alguno.

III. PRUEBAS RELEVANTES DENTRO DEL EXPEDIENTE. Obran en el expediente las siguientes pruebas: - A folio 6, Carta de fecha 28 de agosto de 2003, suscrita por el Gerente General de Antonella, dirigida a la accionante en la cual le recuerda que su contrato de trabajo vence el día 9 de noviembre de 2003. La carta tiene como fecha de recibo el 14 de octubre de 2003.

- Folio 7, fotocopia simple de la cédula de ciudadanía de la señora Alma Viviana Salcedo Cadrazco. - Folio 8, fotocopia simple del examen de prueba de embarazo realizada el día 2 de agosto de 2003 a la accionante, por la E.P.S.

Saludcoop. - Folio 9, fotocopia simple del contrato de trabajo suscrito por la peticionaria con la empresa Confecciones Antonella S.A. - Folios 53 a 55, fotocopia simple del registro de la Cámara de Comercio de Medellín, de fecha 12 de febrero de 2004, en el que se certifica que la empresa C.I. Confecciones Antonella S.A., cambia su denominación por el de Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A., en Liquidación, a partir del 30 de diciembre de 2003.

IV. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN. Mediante providencia del 20 de febrero de 2004, el Juzgado Tercero Civil Municipal de Montería, negó esta tutela, pues consideró que en el presente caso, y aún cuando la legislación protege de manera especial a la mujer embarazada, la ,empresa accionada se encuentra actualmente en proceso de liquidación, razón por la cual no es lógico mantener vigente una relación laboral en estas circunstancias.

Además, en lo relacionado con la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios, estos no fueron demostrados por la accionante, así como tampoco se demostró que la situación aquí planteada hubiera afectado su mínimo vital.

Impugnada la anterior decisión, conoció el Juzgado Cuarto Civil de Montería, que en sentencia del 12 de abril de 2004, confirmó la decisión del a quo .

Señaló el juzgado de segunda instancia que ciertamente el despido de la accionante como trabajadora de la empresa tutelada obedeció nada más que a la terminación del contrato laboral. Agrega igualmente, que acoge los argumentos contenidos en una providencia de la Corte Suprema de Justicia en la cual se indica que frente a condiciones normales, el despido de una mujer embarazada debe reestablecerse la relación laboral, excepto cuando la empresa ya no existe o se encuentra en proceso de liquidación, circunstancia en la cual el reintegro es imposible.

En consecuencia, visto que la situación fáctica que rodea a la accionante es la descrita como la excepción a la regla de reestablecer el vínculo laboral cuando la mujer despedida se encuentra embarazad_ el reintegro al trabajo reclamado por la accionante resulta imposible _de cumplir, razón más que suficiente para confirmar la decisión de primera instancia.

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

2. Problema Jurídico. Debe la Sala analizar en el presente caso, dos problemas jurídicos básicos a saber: . - Si la decisión de la empresa accionada de despedir a la tutelante, a pesar de conocer que se encontraba en estado de gravidez, ha violado sus derechos fundamentales y los de la criatura que está por nacer, desconociendo la protección laboral reforzada que existe respecto de la mujer embarazada.

- Si la circunstancia de que la empresa accionada se encuentre en proceso de liquidación, es argumento suficiente para tener como válido el despido previo de la trabajadora embarazada o la no renovación de su contrato de trabajo.

3. Procedencia de la tutela contra particulares en razón al estado de indefensión. La Constitución Política estableció en su artículo 86, la procedencia de la acción de tutela contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o que por su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión, siendo estos criterios de procedibilidad de la acción de tutela contra particulares, los cuales se encuentra desarrollados en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. En dicha norma, se dispone que la acción de tutela contra particulares, procederá de manera excepcional, entre otras razones, cuando se evidencie un estado de subordinación o indefensión del actor frente a la parte demandada, de quien reclama protección a derechos presuntamente violados.

En el caso objeto de revisión, es cierto que la demandante tuvo una relación laboral con la empresa accionada. Por tal motivo, si bien ya no es posible alegar una posible subordinación como requisito de procedibilidad de la tutela contra particulares, sí es dable alegar una situación de indefensión, en tanto, la actora al estar embarazada conserva frente a su ex empleador, una situación de indefensión, ya que tal como se ha reiterado para casos similares de mujeres embarazadas despedidas [2] , el hecho de quedar sin empleo en estado de embarazo y de requerir el salario para su subsistencia y la de su hijo, puede generar dificultades inmediatas que colocan a la mujer embarazada en un estado de desprotección frente a su antiguo empleador [3] , razón por la cual requiere especial protección, y la acción de tutela se torna claramente procedente.

4. La protección constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia. Han sido numerosas las decisiones de esta Corporación [4] en donde se ha señalado, que la mujer en estado de embarazo, merece una especial protección por parte del Estado y de la sociedad [5] .

Así mismo, como consecuencia de una interpretación sistemática de varias normas de la Constitución Política, se ha podido determinar igualmente la posición preferente que dentro de la sociedad tiene la mujer en estado de embarazo, así como la protección que merece el que está por nacer.

Así, en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada, es que la jurisprudencia constitucional ha considerado que ésta " 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 sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas" [6] La sentencia T-778 de 2000 [7] , de esta Corporación, consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada de la siguiente forma:

"a) La Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado ya 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, el 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 v 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 4,el plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, 'a éste se le deberá garantizar su renovación '(..).

Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente, la protección a la mujer embarazada exige que el despido deba declararse nulo .

” [8] (Subraya y negrilla fuera del texto original). Caso concreto. De conformidad con los hechos relatados en el presente caso, y siguiendo los lineamientos constitucionales y jurisprudenciales expuestos en la presente providencia, corresponde a esta Sala de Revisión verificar si se cumplen los requisitos establecidos [9] para la viabilidad de la acción de tutela.

a. Que el despido haya tenido lugar durante el período cobijado por el "fuero de maternidad", es decir, el que se produce en la época del embarazo o durante los tres meses siguientes al parto.

(artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). La relación laboral entre la accionante y la empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación, antes llamada C.I.

Confecciones Antonella S.A. se prolongó desde el 12 de mayo de 2003 hasta el 9 de noviembre del mismo año. Fue durante dicho periodo -más exactamente el día 2 de agosto de 2003-, que la accionante se practicó una prueba de embarazo en la E.P.S. Saludcoop, la cual habiendo resultado positiva, fue puesta en conocimiento de la empresa accionada el día 5 de agosto de ese mismo año, con lo cual el empleador quedó informado de la condición de embarazo de la accionante.

b. Que a la fecha del despido existía conocimiento por parte del empleador sobre el estado de gravidez de la trabajadora. En este punto es pertinente recordar, que en respuesta dada por el Liquidador de la Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación al juez de primera instancia, señala expresamente que dicha empresa se atiene a lo aportado como prueba al expediente, así como a lo que se demuestre en el trámite del mismo proceso. De esta manera, y visto el alcance de la respuesta dada sobre este punto en particular, se puede concluir que el empleador no controvierte lo dicho por la accionante, con lo cual esta Sala de Revisión da por descontado que la empresa accionada efectivamente sí fue informada por la accionante de su condición de embarazada.

En relación con la forma en que se debe realizar la notificación del estado de mujer embarazada por parte de la trabajadora a su empleador, la Corte expresó en reciente fallo que ahora se reitera [10] :

“En consecuencia, la Corte mantiene su jurisprudencia según la cual no se exige como requisito para la protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse atendiendo ciertas formalidades. Así se ha dicho, que la notificación directa es sólo una. de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única. En este sentido el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente el empleador estaba en condiciones de saberlo. En este sentido, la Corte ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio, [11] o por cualquier otra causa, como puede ser la noticia de un tercero, o como en este caso, la circunstancia previa, y conocida por el empleador, de una amenaza de aborto que sólo tiene lugar si media un estado de embarazo.

[12] ” c. Que el despido sea consecuencia del embarazo y que no esté, en cambio relacionado con causales objetivas que lo justifiquen (por ejemplo, el incumplimiento de las obligaciones contraídas por la empleada según el contrato de trabajo).

En este punto, la actuación adelantada por la empresa se puede concretar en los siguientes hechos: - La empresa vincula laboralmente a la tutelante mediante un contrato de trabajo por término inferior a un año, iniciando labores el día 12 de mayo de 2003 y finalizando el 9 de agosto del mismo año.

Dicho contrato se prorrogó por una sola vez, con lo cual la vinculación laboral se mantuvo hasta el día 9 de noviembre de 2003, fecha en la cual se dió por terminada.

- Según registro de la Cámara de Comercio de Medellín, de fecha 12 de febrero de 2004, la empresa accionada entró en proceso de liquidación el día 30 de diciembre de 2003, tal Y como lo certifica el registro de Cámara de Comercio, lo que supone que la difícil situación económica de la empresa no hubiera permitido que la relación laboral con la accionante se prolongara por mucho más tiempo, o que su contrato de trabajo se renovara por un nuevo periodo.

Sobre el particular, esta Sala reitera que es al empleador a quien le corresponde asumir la carga de la prueba con el fin de demostrar la existencia de un factor objetivo que lo faculte para desvirtuar la presunta discriminación que pesa sobre sí, en el casó de aquellas trabajadoras embarazadas que han sido despedidas, o que su contrato de trabajo no es renovado.

[13] Así, estudiada la evolución crono1ógica de los hechos expuestos en el presente caso, es claro que la circunstancia que llevó a la empresa a no renovar el contrato de trabajo de la accionante obedeció a la condición de mujer embarazada y no a la circunstancia de orden económico que se hizo evidente, un mes después con el inicio de la liquidación de la empresa, pues dicho argumento, no fue expuesto al momento del despido de la accionante como razón objetivamente válida para proceder de dicha manera.

Por lo anterior, al no existir una razón objetiva al momento del despido de la accionante, que justificara la terminación de la relación laboral, lleva a presumir que el despido fue consecuencia de la condición de mujer embarazada que presentaba en ese momento la accionante.

d. Que no medie autorización expresa del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo, en el caso de empleada pública.

De los documentos obrantes en el expediente, así como del contenido de la respuesta dada al juez de conocimiento por parte del Liquidador de la empresa accionada, se concluye que dicha autorización no se tramitó en ningún momento.

e. Que el mínimo vital de la accionante o el del recién nacido resulten afectados o amenazados por el despido. La accionante plantea en la demanda de tutela su condición de madre soltera, además de hacer especial énfasis en los quebrantos de salud que ha presentado en sus últimos meses de embarazo, circunstancia que se ha agravado ante la ausencia de servicio médico asistencial del cual carece por no estar afiliada en la actualidad al sistema de salud. En consideración a los anteriores hechos, y en la medida en que la accionante y su hijo fueron expuestos por parte de su ex empleador a un perjuicio irremediable, y a un riesgo de su salud como consecuencia del despido, y teniendo en cuenta que una mujer en estado de embarazo no le es fácil obtener un empleo, ello hace presumir que su mínimo vital se encuentra vulnerado.

En consecuencia, estudiados cada uno de los elementos fácticos que se deben analizar para determinar la procedencia del amparo constitucional que permite la protección de los derechos fundamentales de la mujer embarazada, esta Sala de Revisión considera que en tanto el despido de la accionante se produjo durante su periodo de embarazo, que tal situación fue conocida en su momento por el empleador, que dicho despido pudo obedecer a razones de orden económico que no fueron argumentadas en su momento por el empleador, que su mínimo vital se encuentra afectado, y que el empleador nunca tramitó ante la autoridad competente el permiso de despido de la trabajadora embarazada, se violaron los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Ahora bien, la accionante solicita reintegro a su cargo y el pago de la indemnización a que haya lugar. La entidad alega que se encuentra en estado de liquidación y ello obliga a la Corte a la siguiente observación: al tenor de la jurisprudencia vigente, la circunstancia de que la empresa se encuentre en proceso concordatario o de liquidación obligatoria no la libera de la permanente obligación de respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores puesto que “una empresa que ha sido convocada a un trámite concordatario o liquidatorio, no puede ampararse en tal situación para incumplir los compromisos laborales previamente contraídos con sus trabajadores y extrabajadores, [14] máxime cuando el

cumplimiento de este tipo de obligaciones es prioritario frente a cualquier otra acreencia [15] , a la vez que constituye gasto de administración en los mencionados procesos.

[16] ” [17] La anterior ha sido la jurisprudencia aplicada en los casos en los cuales se reclaman salarios, pensiones y prestaciones sociales en general de empresas que atraviesan procesos liquidatorios o concordatarios. La Corte ha procedido a amparar los derechos al mínimo vital, trabajo y en ocasiones vida en condiciones dignas, ordenando que con cargo al pasivo de la empresa en liquidación pague las acreencias que se adeudan [18] , o que se inicien los trámites tendientes a cancelar la obligación en un término prudencial.

[19] También fue la jurisprudencia aplicada en el caso de una mujer embarazada despedida de su cargo, y cuyos empleadores se negaban a reintegrarla alegando la mala situación económica de la empresa. En esa ocasión, (Sentencia T-1138 de 2003, M.P. Rodrigo Escobar Gil), la Sala procedió al reintegro por cuanto no estaba probada la situación de insolvencia de la empresa accionada.

En el presente caso, existe prueba de que la Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación, antes CJ. Confecciones Antonella S.A. dada su difícil situación económica procedió a efectuar el registro de empresa en liquidación ante la Cámara de Comercio de Medellín, el día 30 de diciembre de 2003, lo que significa que su objeto social y la actividad productiva para la cual fue creada han cesado, y que en la actualidad sus actuaciones quedan restringidas solamente a las propias de la gestión liquidatoria. En consecuencia, esta Sala de Revisión, considera que una orden de reintegro no ampararía de manera eficaz a la accionante en sus derechos vulnerados y amenazados, como ya se constató. Es claro que la circunstancia por la que atraviesa la empresa impide pensar en un reintegro de la accionante al cargo que ocupaba y al cual reclama ser reincorporada, por cuanto sería materialmente imposible de cumplir.

Por el contrario, lo que sí es pertinente en aras de amparar de manera cierta y real los derechos fundamentales de la señora ALMA VIVIANA SALCEDO CADRAZCO, es ordenar a la Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación, antes C.I. Confecciones Antonella S.A., que con cargo a su pasivo y hasta afectar el monto total del mismo, proceda al pago de la indemnización a que legalmente está obligada en razón al despido injusto del cual fue objeto la accionante, indemnización que se deberá cancelar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, a menos que esta ya se hubiere hecho.

Además, la empresa deberá, con cargo al rubro ya indicado, cancelar dentro del mismo término, los salarios dejados de pagar a la accionante hasta cuando dicha empresa efectuó el registro de su trámite liquidatorio ante la Cámara de Comercio de Medellín.

En consecuencia, se revocará la decisión proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Montería, y en su lugar se concederá la tutela en los términos aquí expuestos.

VI. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUEL VE:

Primero. REVOCAR la sentencia proferida el 12 de abril de 2004 por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Montería. En su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales de la mujer embarazada reclamados por la señora Alma Viviana Salcedo Cadrazco.

Segundo. ORDENAR a la Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación, ante_ C.I. Confecciones Antonella S.A., que con cargo a su pasivo y hasta afectar el monto total del mismo, y dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, proceda a cancelar a la accionante la indemnización a la cual está legalmente obligada, en consideración al despido sin justa causa del cual fue objeto la señora Salcedo Cadrazco.

Igualmente, y dentro del mismo término arriba indicado, la empresa accionada, deberá cancelar con cargo al rubro ya indicado, los salarios dejados de pagar a la accionante, hasta cuando dicha empresa efectuó al registro de su trámite liquidatorio ante la Cámara de Comercio de Medellín.

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

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General Salvamento de voto a la Sentencia T-1085/04 ACCION DE TUTELA -No debió prosperar por no haber cumplido con los presupuestos jurisprudenciales (Salvamento de voto) ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Se presentaban causales objetivas para dar por terminado el contrato (Salvamento de voto) Expediente T-943825 Acción de tutela promovida por Alma Viviana Salcedo Cadrazco contra la Empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A., en Liquidación, antes C.I. Confecciones Antonella S.A.

Magistrado Ponente: JAIME CORDOBA TRIVIÑO Con el acostumbrado respeto, me permito consignar las razones que me llevaron a disentir de la decisión adoptada por la mayoría de la Sala en el proceso de tutela de la referencia, mediante la cual se decidió conceder el amparo solicitado por la señora Alma Viviana Salcedo en contra de la empresa Manufacturera de Ropa Intima S.A. en Liquidación -antes C.I.

Confecciones Antonella S.A.-, por considerar “que la circunstancia que llevó a la empresa a no renovar el contrato de trabajo de la accionante obedeció a la condición de mujer embarazada”.

Contrario a lo resuelto por los demás miembros de la Sala de Revisión, considero que en el presente caso la acción de tutela no estaba llamada a prosperar, toda vez que no estaban cumplidos los presupuestos jurisprudenciales que, con carácter excepcional y transitorio, reconocen a la acción de tutela como el mecanismo judicial idóneo para resolver aquellas controversias laborales relacionadas con la terminación unilateral de los contratos de trabajo que vinculan a mujeres en estado de gravidez. Para el suscrito, un análisis de las pruebas aportadas al proceso no permitía concluir que la desvinculación de la actora obedeció a un acto deliberado y discriminatorio de la empresa acusada, motivado por la circunstancia de que ésta se encontraba embarazada. Por el contrario, el hecho de que la entidad hubiera entrado en proceso de liquidación tan sólo un mes después de vencido el término del contrato, permite inferir que fue la difícil situación económica por la que atravesaba lo que motivo la decisión de no renovar el contrato.

Interpretando el alcance de los artículos 13, 43 y 53 de la Carta Política, esta Corporación ha sostenido que la mujer embarazada es titular del derecho constitucional a la estabilidad reforzada, el cual encuentra plena justificación en una de las manifestaciones de discriminación sexual más arraigadas dentro de nuestra sociedad, como es la desvinculación laboral de las mujeres que se encuentran en esa condición, debido a los eventuales sobre costos e incomodidades que el fenómeno de la gravidez puede llegar a implicar para los patronos. Desde este contexto, el objetivo del precitado derecho es, entonces, impedir la discriminación de la mujer en el campo laboral por razón de su embarazo.

En concordancia con lo dicho, también la Corte ha señalado que frente al derecho de la mujer embarazada a la estabilidad laboral reforzada, el orden jurídico tiene estatuidos en las jurisdicciones Laboral y Contenciosa Administrativa los mecanismos judiciales idóneos para garantizar su ejercicio y efectividad. Por esta razón, su protección por vía de la acción de tutela es excepcional, en cuanto solo procede como mecanismo transitorio cuando se busca evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable generado por la inminente amenaza del mínimo vital de la madre y del nasciturus , y siempre que el juez constitucional encuentre acreditados los requisitos de procedibilidad de la acción fijados por la propia jurisprudencia constitucional.

En cuanto hace a los requisitos de procedibilidad, la jurisprudencia ha establecido una diferencia clara entre la desvinculación por despido y la desvinculación por terminación del plazo pactado en el contrato. En relación con el despido, ha precisado que hay lugar a conceder la tutela cuando se compruebe fácticamente: (i) que el despido se ocasionó durante el periodo en que opera el fuero de maternidad, es decir, en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) que para la época del despido el patrono conocía o debía conocer el estado de gravidez de la trabajadora, o bien porque ésta se lo haya notificado o por tratarse de un hecho notorio; (iii) que el despido sea consecuencia del embarazo y no este directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;

(iv) que el despido se haya producido sin mediar la autorización del inspector de trabajo cuando se trata de trabajadora oficial o privada, o de resolución motivada del jefe de la respectiva entidad si se trata de empleada pública.

Tratándose de la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado, que fue precisamente la situación planteada en el presenta caso, este Tribunal ha establecido que ese solo hecho no es motivo suficiente para legitimar la decisión del patrono de no renovar su contrato, por lo que no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación. Según la Corte, los principio de estabilidad y primacía de la realidad, en cuento le generan a la trabajadora una expectativa cierta y fundada a mantener su empleo cuando ha observado las condiciones del contrato, impiden que la desvinculación pueda quedar al arbitrio del empleador, máxime si aquella se encuentra en una condición de debilidad manifiesta -el estado de embarazo-.

Con base en este criterio de interpretación, la Corporación viene sosteniendo que hay lugar a ordenar el amparo constitucional del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, cuando se establezca que la no renovación del contrato de trabajo es consecuencia directa del estado de gravidez y que no obedece a una causal objetiva y relevante que lo justifique [20] ;

circunstancia ésta que se determina cuando a pesar de la expiración del plazo subsisten las causas que le dieron origen al contrato de trabajo. En el caso contrario, es decir, cuando se logra establecer que la causa de la desvinculación no es el embarazo de la actora sino un motivo de fuerza mayor o plenamente justificado, no hay lugar a conceder la protección solicitada en sede de tutela, debiendo recurrir la actora a las vías ordinarias de defensa.

Sobre el particular, dijo la Corte en la Sentencia T-426 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), lo siguiente: ... En tales circunstancias, la Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato 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"

[21] . 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 no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo."

Pues bien, en el caso bajo análisis, quedaron plenamente acreditados en el proceso los siguientes hechos: (i) que el contrato de trabajo suscrito entre la señora Salcedo Cadrazco y la empresa demandada expiró el día 9 de noviembre de 2003, cumpliendo esta última con todas sus obligaciones legales y contractuales contraídas con la trabajadora;

(ii) que para esta última fecha, la empresa atravesaba por una difícil situación económica que la había llevado a disminuir su operación comercial;

(iii) que en el cargo de la actora no se volvió a vincular a ninguna otra trabajadora y (iv) que el día 30 de diciembre de 2003, aproximadamente un mes después de terminada la relación laboral, la empresa procedió a efectuar el registro de su

trámite de liquidación ante la Cámara de Comercio de Medellín, cesando de manera definitiva en su objeto social y en su actividad productiva, y quedando limitada su gestión a la actividad propia del proceso liquidatorio.

Conforme con esa situación, era claro que en el presente caso no había lugar a conceder la tutela, pues la terminación del contrato de trabajo de la demandante no fue producto de un acto discriminatorio del patrono, basado en la condición de embarazo de la actora, sino la consecuencia necesaria de una causal objetiva plenamente justificada, como fue la difícil situación económica por la que atravesaba la empresa que la llevó finalmente a su liquidación.

En esos términos, independiente a que en el caso examinado se hubieren encontrados cumplidos los requisitos de procedibilidad aplicables a la desvinculación por despido injusto, éstos resultaban fácticamente irrelevantes, pues en cuanto el debate giraba en torno a la desvinculación por terminación del contrato, lo determinante era el hecho de acreditar si la no renovación obedecía a una causal objetiva y justificado como en efecto ocurrió. En este sentido, considero que la Sala incurrió en un error de interpretación, pues adelanto el estudio del problema jurídico desde la perspectiva del despido injusto y no desde la perspectiva de la terminación del contrato, que era el tema de la discusión.

Fecha ut supra, RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado [1] Ver folio 9 del expediente. [2] Ver Sentencias T-426/98 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-1084/02 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[3] Sentencia T-1101 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [4] Corte Constitucional. Sentencias C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800/98 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232/99 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, entre otras.

[5] Corte Constitucional. Sentencia C-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [6] Corte Constitucional. Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[7] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [8] Corte Constitucional, Sentencia T-778/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [9] Puede verse la Sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[10] Corte Constitucional. Sentencia T-550/04, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [11] Ver sentencias T-362 de 1999, M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-778 de 200, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[12] En el mismo sentido la sentencia T-1l85 de 2003, MP: Jaime Córdoba Triviño cuando señaló: “Si bien en el proceso no se dispone de plena prueba sobre la oportuna comunicación del estado de embarazo que la trabajadora entregó al empleador, se deduce de manera concluyente que dicho trámite se surtió.

Ello es así en tanto: a) con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo la peticionaria estuvo incapacitada por amenaza de aborto;

b) ella afirma que el 14 de abril entregó la incapacidad por amenaza de aborto a la señorita Katerín Castañeda, “quien es la persona encargada de recibir las incapacidades y entregárselas al coordinador, señor Alejandro Ibagué” c) en el expediente aparece copia de la Incapacidad No. 1206899 dada por Cafesalud a la accionante, con firma ilegible de recibido del 14 de abril de 2003; y, d) la falta de comunicación oportuna del estado de gravidez de la trabajadora no fue alegada ni desmentida por la empresa accionada”.

[13] Al respecto, consultar entre otras las sentencia T-1O84 de 2002 y T-895 de 2004. [14] Cfr. sentencias T_323 de 1996, T-458 de 1997, T-307 y T-658 de 1998, T-005, T-014, T025 Y T-075 de 1999, entre muchas otras.

[15] Ley 222 de 1995. [16] Sentencias T-167 de 2001, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, reiterada en la T-397 de 2001, M.P. Alvaro Tafur Galvis. [17] Sentencias T-1231 de 2001 T-652 de 2002, M.P. Jaime Araújo Rentería.

[18] Sentencia T-516 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño. [19] Ver entre otras, las sentencias T-1O9 de 2004, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, T-362 de 2004, M.P. Clara Inés Vargas Hernández y T-567 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda

Espinosa.

[20] Conforntar, entre otras, las Sentencias T-426 de 1998, T-375 de 2000, T-1209 de 2001. [21] Ibídem.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.