COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1102/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1102/01
Expediente	—
Fecha	2000-12-13
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Dr RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

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

Resumen del caso (según la propia sentencia)

No procede el amparo solicitado por cuanto no existe en el proceso prueba demostrativa de vulneración del derecho fundamental a la no discriminación de la actora por parte de la accionada, pues es evidente que

Texto completo

T-1102-01 Sentencia T-1057/01 Sentencia T-1102/01 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Información oportuna al empleador sobre su estado No procede el amparo solicitado por cuanto no existe en el proceso prueba demostrativa de vulneración del derecho fundamental a la no discriminación de la actora por parte de la accionada, pues es evidente que esta última no conocía del desarrollo de la gestación de la actora al momento de dar por terminada la relación laboral.

Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-444905 Acción de tutela instaurada por Blanca Cecilia Peña Avila contra Henkel Colombia S.A.

Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C., a los veintitrés (23) días del mes de octubre de dos mil uno (2001) La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, del la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, dentro del proceso de revisión del fallo proferido por Tribunal Administrativo de Cundinamarca Sección Cuarta Subsección “B” en el trámite de la acción de tutela instaurada por Blanca Cecilia Peña Avila contra Henkel Colombia S.A, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES.

La señora Blanca Cecilia Peña Avila, instauró acción de tutela en contra de la empresa Henkel Colombia S.A por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, al mínimo vital y a la protección especial a la maternidad, consagrados en la Constitución Política, en razón a que fue despedida encontrándose en estado de gravidez.

Manifiesta la accionante que desde hace más de nueve años venía laborando en la empresa demandada, desempeñándose en el cargo de operaria hasta el día 13 de diciembre de 2000, fecha en la cual fue despedida unilateralmente y sin justa causa.

Que notificó verbalmente de su estado de embarazo a la directora de gestión humana de la empresa demandada, la cual respondió que no podía hacer nada y que se atuviera a la carta de despido y a la indemnización que allí le reconocían.

Indica que debido a la actuación de la accionada, se encuentra desempleada y totalmente desprotegida por cuanto el único medio de subsistencia que tenía era lo devengado por la prestación de sus servicios a la demandada.

En apoyo de su solicitud de amparo Constitucional anexó copia de los siguientes documentos: - Certificación de tiempo laborado expedido por la empresa Henkel Colombia S.A, (folio 5).

- Carta de despido, (folio 4) - Copia de liquidación laboral, (folio 6). - Prueba de embarazo expedida por PROFAMILIA, (folio 3). Por lo anteriormente expuesto, solicita la protección de sus derechos fundamentales y en consecuencia, se ordene a la entidad accionada reintegrarla al cargo que venía desempeñado y al pago de los salarios dejados de percibir por el tiempo que ha estado cesante; y que una vez instalada de nuevo en su cargo, se ordene a la demandada abstenerse de presionarla con miras a obtener su renuncia.

Por su parte la entidad accionada en oficio (folio 23) dirigido al juez veintiséis Civil Municipal de Bogotá, por intermedio de su representante legal, señaló que la terminación del contrato de trabajo a la accionante se produjo en uso de las facultades que le confiere al empleador el artículo 6 de la ley 50 de 1990, mediante la indemnización prevista en la misma norma.

Además agrega que, cuando la empresa decidió poner fin a la relación laboral no tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante. Así mismo, que no obstante la trabajadora haber recibido la orden para su examen de retiro el mismo día que se le puso fin a la relación laboral, únicamente se lo practicó transcurrido un mes, lo cual confirma que la accionada desconocía su supuesto estado de gravidez.

II. DECISION JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN. Conoció del presente caso el Tribunal Administrativo de Cundinamarca Sección Cuarta Subsección “B”, que en sentencia del 16 de marzo de 2001 declaró improcedente el amparo solicitado al considerar que la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial, por ello, no es la acción de tutela la vía judicial idónea para la protección de sus derechos.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Consideraciones jurídicas y caso concreto En el caso sub iudice se trata de establecer si a la demandante, le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la protección constitucional especial a la maternidad;

así mismo si al momento de su despido se encontraba en estado de gravidez. 3. Reiteración de jurisprudencia . Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - Protección Constitucional especial.

En abundante jurisprudencia [1] , esta corporación ha reiterado la especial protección constitucional que tiene la mujer durante la gestación y dentro del periodo de lactancia, por cuanto, debido a las particulares condiciones en que se

encuentra en esta etapa, puede ser objeto de violaciones no solamente de sus derechos fundamentales sino también los del nasciturus.

En efecto, en la sentencia T-373 de 1998 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), se dijo: “ En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43).

[2] Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia (C.P.

art. 42)” . Sobre el tema señalado, la Corte, en la sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) expresó: “ (...) 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. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.” 4.

Procedencia de la tutela como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos fundamentales originados de la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - requisitos que deben demostrarse.

Por regla general [3] , la tutela no es el instrumento idóneo para lograr el reintegro al cargo que se estaba desempeñando, ante la existencia de otros medios de defensa judicial. Sin embargo, dada la especial protección que garantiza la norma de normas a la mujer en estado de gestación y dentro de los tres meses siguientes al parto, esta Corporación ha sostenido que, excepcionalmente procede el amparo constitucional como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales originados de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, con la demostración de los siguientes requisitos: Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia; que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.

En el caso concreto, la tutelante laboró al servicio de la empresa accionada mediante contrato a término indefinido desde el día 01 de agosto de 1991 hasta el día 13 de diciembre de 2000 [4] fecha en la cual la demandada dio por terminada unilateralmente sin justa causa la relación laboral, [5] expidiéndosele para ello la respectiva autorización para la práctica del examen médico de retiro [6] , así mismo se le liquidó las prestaciones sociales, indemnización y demás derechos en favor de la accionante [7] .

A folio 3 obra prueba en la que se lee: “ PROFAMILIA PRUEBA DE EMBARAZO Fecha 17 ENE. 2001. Nombre: Blanca Cecilia Peña. Tipo de prueba: Uiustep Resultado: POSITIVA” Entiende la Sala que para el día 13 de diciembre de 2000, fecha en la cual dio por terminada unilateralmente la relación laboral, la accionada no tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante, por cuanto ésta, solo hasta el día 17 de enero de 2001 se practicó la prueba de gravidez, y en el expediente no obra prueba de la notificación de este estado a la entidad. Lo dicho toma mayor fuerza, si se tiene en cuenta la Ecografía Obstétrica [8] realizada por el Seguro Social a la demandante en el mes de marzo (el día en la parte superior del escrito aparece ilegible), que en lo correspondiente al diagnóstico se lee “ EMBARAZO INTRAUTERINO DE 13 SEMANAS 4 DIAS FPP 03-09-01”.

En la parte final del oficio que da cuenta del examen médico precitado consta la fecha probable del parto (FPP 03-09-01), es decir, que el día 9 de septiembre de 2001 daría a luz la accionante, de lo cual se desprende necesariamente que la concepción debió ocurrir en los primeros días del mes de diciembre del año 2000.

Según lo consignado, y teniendo en cuenta, que la terminación de la relación laboral por parte del empleador en forma unilateral, se produjo el día 13 de diciembre de 2000 [9] , época para la cual, según los exámenes médicos que dan cuenta de ello, el embarazo de la accionante se había iniciado escasos días antes, tal situación no daba margen siquiera para que la propia actora se percatara de su estado, y por ello, no puede exigírsele al empleador que lo supiese, menos aún cuando no se trataba de un hecho notorio.

Como puede observarse, si bien cuando se produjo la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador (13 de diciembre de 2000), la actora se encontraba embarazada, de acuerdo con las pruebas médicas obrantes en el plenario, sólo hasta el 17 de enero de 2001, se practicó la prueba de embarazo, razón por la cual, el empleador supo de tal estado, como ya se dijo, con posterioridad a la ruptura de la relación laboral.

Para la Sala no cabe duda, que en el presente caso, no procede el amparo solicitado por cuanto no existe en el proceso prueba demostrativa de vulneración del derecho fundamental a la no discriminación de la actora por parte de la accionada, pues es evidente que esta última no conocía del desarrollo de la gestación de la actora al momento de dar por terminada la relación laboral.

Por lo expuesto, concluye la Sala que en el caso sub - iudice no se cumplen los supuestos fácticos fijados supralegalmente para la viabilidad del amparo constitucional solicitado y en consecuencia confirmará la providencia objeto de revisión.

V. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala quinta de Revisión, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR, pero exclusivamente por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia de marzo 16 de 2001, proferida por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca Sección Cuarta Sub-sección “B”, en la cual declaró improcedente la solicitud de amparo Constitucional.

Segundo. LÍBRESE , por Secretaría General de la Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado Ponente MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver entre otras, las sentencias: T-232/99, T-315/99, T-902/99, T-375/00, T406/00, T-899/00, T-1473/00, T-040A/01, T-154/01, T-231/01, T-255A/01, T-352/01 y T-367/01.

[2] Cfr., entre otras, las sentencias T-710/96 (M.P. Jorge Arango Mejia); ST-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); ST-694-96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); SC-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

[3] Ver entre otras, las sentencias: SU-250/98, T-576/98, T-546/00, T-1010/00 y T-1755/00. [4] Folio 23. [5] Folio 20. [6] Folio 22. [7] Folio 21.

[8] Folio 37. [9] Folio 4.

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.