COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1126/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1126/00
Expediente	—
Fecha	2000-08-25
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr ALEJANDRO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Despido De Mujer Embarazada Sin Autorizacion Previa
- Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo
- Mujer Trabajadora Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido Sentencia en la acción de tutela interpuesta por Olga Lucía Vélez Ciclos contra "SUPERMERCADOS

Texto completo

T-1126-00 Sentencia T-1126/00 Sentencia T-1126/00 MUJER EMBARAZADA -Protección laboral /DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA -Ineficacia ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Protección MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Información oportuna al empleador sobre su estado Referencia:

expediente T-314658 Peticionaria: Olga Lucía Vélez Ciclo Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Bogotá, veinticinco (25) de agosto de dos mil (2000) La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido Sentencia en la acción de tutela interpuesta por Olga Lucía Vélez Ciclos contra "SUPERMERCADOS OLIMPICA".

I. ANTECEDENTES 1. La actora afirma que el 17 de agosto de 1999 celebró un contrato de trabajo a término fijo, por tres meses, con el establecimiento de comercio "SUPERMERCADO ALIMPICO", ubicado en el municipio de Itagüí (Antioquia), desempeñándose como vigilante. Agrega que el 20 de agosto del año en curso, el empleador le informa por escrito que el contrato no sería prorrogado. Pese a ello, llegada la fecha de expiración (noviembre 16 de 1999), el contrato le fue extendido hasta febrero 16 de 2000, lo cual fue anotado en el anverso del contrato. Afirma la actora, que dicha prorroga se firmó en el original, pero no en la copia que anexa al expediente.

Igualmente señala que el 13 de enero del año 2000, durante la prórroga del contrato, le enseñó el resultado positivo de la prueba de embarazo practicada por UNISALUD a la Asistente Administrativa con el fin de entregarla, manifestando a su

vez que no era necesario dejarla. No obstante, a los ocho días, la Asistente Administrativa solicita a la actora dicha prueba, “y por tal razón le hice entre de fotocopia del resultado mediante el cual COOMSOCIAL, contratista de SUSALUD, confirma el diagnóstico el 19-01-00”. Posteriormente, el 16 de febrero fecha de terminación de la prorroga, recibe un escrito dando por terminado el contrato de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, la actora se dirigió a la Regional del Trabajo con el fin de pedir asesoría. Afirma, que la Regional solicitó a la empresa el reintegro sin resultados positivos, por lo cual procedió a citar a las partes para audiencia de conciliación. Allí, el representante legal de la accionada manifestó que "en el momento en que se informó a ella la terminación del contrato por reestructuración del supermercado, desconocíamos que ella estuviera en estado de embarazo por lo tanto no consideramos el reintegro de ella, porque en ese momento no la necesitábamos ". A juicio de la peticionaria, nada de lo afirmado por el representante legal es cierto, pues desconocía que la terminación del contrato hubiese sido por reestructuración, hasta el momento en que se le entregó la copia de su contrato percatándose que ese aparte fue agregado, al igual que la cláusula décima tercera y siguientes. Por ello, solicitó al empleador que anulará dichas cláusulas, “y así lo hizo tanto en el original como en la copia”.

Por todo lo expuesto, la accionante solicita que se ordene al demandado, el reintegro inmediato al cargo de vigilante que venía ejerciendo desde hacía seis meses, y las indemnizaciones que para el efecto consagre la ley, por considerar que le han vulnerado sus derechos a la igualdad, a tener una familia y le han afectado su mínimo vital, ya que se encuentra sin empleo, es mujer cabeza de familia y, además sostiene a su señora madre.

Para sustentar sus afirmaciones, la actora copia del contrato de trabajo del 17 de agosto de 1999, la comunicación del 20 de agosto de ese año, así como el acta de la audiencia de conciliación del 8 de marzo de 2000.

2- El Juzgado Primero Penal Municipal de Itagui, a quien correspondió el trámite de la presente tutela, la admite y oficia a la entidad demandada para que responda a las afirmaciones y pretensiones de la actora. El apoderado del "SUPERMERCADO OLIMPICO" interviene y solicita que el juez constitucional niegue las pretensiones de la accionante. Manifiesta que son ciertos los hechos referentes a que se firmó un contrato a término fijo por tres meses, pero que no se firmó ninguna prórroga; que se le terminó el contrato de la prórroga tácita de tres meses y, se le agradeció sus servicios;

y que no hubo conciliación, por cuanto el contrato se terminó por vencimiento del término pactado y por reestructuración del supermercado. Indica que no es cierto que la actora hubiera notificado su estado de embarazo, por lo cual, al momento de vencerse el término pactado, la empresa no tenía conocimiento del estado de embarazo. Según su parecer, corresponde a la actora probar que la empresa fue informada de su estado de embarazo.

3. El Juzgado 1º Penal Municipal de Itagüí Antioquía, mediante sentencia del 24 de marzo de 2000, decidió negar la tutela. Según su criterio, las pretensiones de la actora no deben discutirse en la jurisdicción constitucional, como quiera que la peticionaria cuenta con medios de defensa judicial idóneos para resolver la pretensión de reintegro a su actividad laboral. Agrega, que en este sentido se pronunció la Regional del Trabajo mediante Acta de Audiencia de Conciliación, en vista de que las partes no llegaron a un acuerdo.

4- La anterior decisión no fue impugnada, por lo cual fue remitida a la Corte Constitucional, quien la seleccionó para revisión, por medio de auto del 18 de mayo de 2000 de la Sala de Selección Número Cinco.

II. FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES. Competencia. 1- En mérito de lo expuesto, esta Corte es competente para revisar el presente fallo de tutela, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991.

El asunto bajo revisión 2- La actora presenta la tutela con el fin de que se amparen los derechos al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital y móvil y, a tener una familia, los cuales le fueron vulnerados, ya que no se le renovó un contrato de trabajo a término fijo, debido a su estado de embarazo.

El juzgador de instancia y el accionado coinciden en afirmar que la acción de tutela no procede, como quiera que la desvinculación de un cargo origina una controversia de tipo legal que debe resolverse a instancias de un proceso ordinario laboral. Así mismo, opinan que no está demostrado la existencia de un perjuicio irremediable.

Para decidir el presente caso, la Corte recordará brevemente sus criterios sobre cuando es procedente la acción de tutela, como mecanismo transitorio, a fin de amparar los derechos de una mujer embarazada, con contrato a término fijo y que no fue renovado por su estado de gravidez, para luego entrar analizar la situación concreta de la peticionaria.

Procedencia excepcional de la tutela para el reintegro de un cargo de una trabajadora embarazada y con contrato a término fijo. 3- Esta Corporación [1] ha dejado en claro que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo [2] , pues la Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar el derecho de la mujer, en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una "estabilidad laboral reforzada".

En efecto, el Legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. En este sentido, esta Corporación, en sentencia C-470 de 1997, señaló que 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.

4- De otro lado, esta Corte ha señalado que en determinados casos, y dadas ciertas condiciones, la acción de tutela es procedente amparar transitoriamente el derecho a la estabilidad reforzada de una mujer embarazada. Conforme a la doctrina constitucional, los requisitos que deben cumplirse son:

"a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. 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. d) 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. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer"

[3] 5- Finalmente, en relación con los contratos a término fijo, esta Corporación ha señalado que 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"

[4] . 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 [5] .

Conforme a lo anterior, no es válido el argumento de la sentencia revisada, según el cual, la afectación de los derechos de una mujer embarazada, que fue despedida, o cuyo contrato a término fijo no fue renovado, no puede ser definida por

medio de la tutela, puesto que, como se acaba de ver, en determinados casos, el amparo constitucional es procedente. El juez debió entonces examinar si se reunían o no esos presupuestos que hacían viable la tutela. Precisamente, entra la Corte Constitucional a examinar si, en el caso concreto, procede o no tutelar a la peticionaria.

El caso concreto . 6- En el presente caso, la actora afirma que comunicó a la asistente de gerencia de la empresa demandada su estado de embarazo, mientras que el apoderado de esa empresa niega que hubiera habido esa notificación. En el expediente no aparece ninguna prueba de que la peticionaria efectivamente hubiera puesto en conocimiento del empleador su estado de gravidez. Al no estar probado que el empleador conociera esa situación, mal podría considerarse que el motivo de la no renovación del contrato a término fijo fue el embarazo de la peticionaria, por lo cual la tutela no puede ser concedida.

El fallo revisado será entonces confirmado, pero por las razones anteriores. III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE:

Primero .- CONFIRMAR , pero por las razones señaladas en esta sentencia, el fallo proferido por el Juez Primero Penal Municipal de Itagüí del 24 de marzo de 2000, que negó la tutela solicitada por la peticionaria Olga Lucía Vélez Ciclos.

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

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORON DIAZ VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver las sentencias T-568 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[2] Ver Sentencia 426/98. M. P. Alejandro Martínez Caballero. [3] Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la sentencia T-373 de 1998 y el fundamento No 6 de la sentencia T-426 de 1998.

[4] Sentencia C-016 de 1998. MP Fabio Morón Díaz. [5] Ver Sentencia T-426 de 1998. MP Alejandro Martínez Caballero. Fundamento No 9.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.