COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1153/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1153/00
Expediente	—
Fecha	1999-09-29
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Fuero De Maternidad
- /Derecho A La Maternidad

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la

Texto completo

T-1153-00 Sentencia T-1153/00 Sentencia T-1153/00 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial FUERO DE MATERNIDAD -Alcance /DERECHO A LA MATERNIDAD -Vulneración por despido El fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo. Ese "fuero" cobija la época del embarazo y los tres meses siguientes al parto, siempre y cuando a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez. Aunque la estabilidad laboral reforzada según la jurisprudencia es protección a la madre durante el período del embarazo y tres meses mas, ese límite no es una camisa de fuerza cuando hay prueba adecuada para colegir que el despido se debió precisamente al hecho de la maternidad. En el presente caso está probado que esa fue la causa.

Referencia: expediente T-315762 Acción de tutela instaurada por Ruth Andrade vs. Laboratorio JGB y Acción S.A. Procedencia: Juzgado 8° Laboral de Cali Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Santa Fe de Bogotá, D.C., primero (1) de septiembre de dos mil (2.000). La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo Mesa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de las siguientes sentencias: la del 1° de febrero del 2000 del Juzgado 8° Laboral de Cali y del 21 de marzo del 2000 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali en el caso de Ruth Nayibe Andrade Castillo contra las empresa Laboratorio JGB y Acción S.A.

ANTECEDENTES HECHOS Desde 1992 Ruth Andrade laboró en Laboratorios JGB y durante los dos últimos años (1998-9) el contrato laboral debió firmarlo con la Agencia de Empleos Acción S.

A., pero continuó siendo secretaria en la empresa Laboratorio JGB. El 29 de septiembre de 1999 nació una hija de Ruth Andrade, se le dio a la madre la correspondiente licencia y el 22 de diciembre de 1999 la trabajadora se comunicó con su jefe a efectos de reiniciar el trabajo y éste le dijo que como estaban en vacaciones se presentara el 11 de enero del 2000.

Dice la tutelante que el 4 de enero del 2000 el jefe, señor Jaime Gómez, le indicó telefónicamente que la relación laboral no iba a continuar y que se daba por terminada a partir del 21 de diciembre de 1999 o sea el último día de incapacidad y que esta determinación se tomaba porque era trabajadora temporal "

y de otro lado el número de días en que había estado incapacitada ". Indica Ruth Andrade que tal determinación la afectó gravemente a ella y su hija recién nacida porque cesaron los ingresos, los servicios médicos y esto no le permite sufragar los gastos del recién nacido.

Pide que se la reincorpore al cargo y al sistema de seguridad social, que se le reajuste el salario, que se la indemnice por los perjuicios derivados de la actitud de los empleadores y que se comunique al Ministerio del Trabajo para que se investigue la conducta de la empresa.

Acción S. A. indica que la tutela no es la via adecuada, que los contratos con empresas de servicios temporales no conllevan estabilidad laboral, dice que no le consta que verbalmente se hubiere comunicado a la trabajadora que el contrato hubiere fenecido. Sobre la finalización de la incapacidad por embarazo y el informe de que se presentara a trabajar el 11 de enero del 2000 porque estaban en vacaciones, expresamente indica la representante judicial de Acción S. A. : “ Nos complace registrar que debido a las vacaciones de fin de milenio la madre trabajadora pudo continuar atendiendo a su hija por unos días adicionales, hasta el 11 de enero del año 2000, lo que equivale en la práctica a una prórroga extralegal de su licencia de maternidad”.

Y a continuación agrega que con la cesantía que se le pagó: $428.023,oo se pueden “ sufragar las necesidades mas urgentes del trabajador y su familia, como la maternidad". Y hace la siguiente manifestación: Lo que sucede es que algunas parejas se aventuran a tener familia sin contar primero con la estabilidad laboral necesaria. Acción S. A. no puede resultar responsable de la falta de previsión de la señora Andrade”.

El representante legal de JGB S. A. también se opone a que se conceda la tutela, indica que no le consta que se hubiere informado telefónicamente de la finalización de la relación laboral.

Ninguna de la dos empresas hablan ni presentan pruebas que señalen que la relación laboral terminó y que se hubiere notificado por escrito a la trabajadora tal finalización. Es decir, no hubo aviso escrito de terminación del contrato de trabajo.

PRUEBAS Liquidación de prestaciones sociales de Ruth Andrade, hecha por Acción S. A., de fecha 17 de diciembre de 1998. Contratos de trabajo entre Ruth Andrade y la empresa Acción S. A. por el tiempo que dure la realización de una obra determinada (el último tiene como fecha el 12 de enero de 1999). En cuanto a la finalización, se dice: "

En consecuencia este contrato terminará en el momento en que el usuario comunique al empleador que ha dejado de requerir los servicios del trabajador en misión, sin que el empleador tenga que reconocer indemnización alguna".

Licencia de maternidad de Coomeva expedida el 29 de septiembre de 1999. Registro civil de nacimiento de Nayith Mosquera Andrade, hija de Ruth Andrade, nacida el 29 de septiembre de 1999.

Liquidación de prestaciones sociales de Ruth Andrade hecha el 31 de diciembre de 1999; se dice que ingresó el 12 de enero de 1999 y que el retiro ocurrió el 21 de diciembre de 1999.

Licencia de maternidad de Coomeva expedida el 29 de septiembre de 1999. Constancia de que en 1994 Ruth Andrade ya llevaba dos años en Laboratorio JGB.

Afiliación de Ruth Andrade a la Cooperativa de JGB. Fotocopias de unos folios de la historia laboral, pero no aparece la carta de despido. SENTENCIAS OBJETO DE REVISION La sentencia de primera instancia del 1° de febrero del 2000 del Juzgado 8° Laboral de Cali que no concedió la tutela porque existe otra via judicial.

La sentencia de segunda instancia del 21 de marzo del 2000 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali que confirmó la del a-quo porque en su sentir la accionante no se encuentra en situación de indefensión o subordinación respecto a las empresas contra quienes se dirige la tutela.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS A. COMPETENCIA Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional y del Decreto 2591 de 1991 y demás disposiciones pertinentes; por la escogencia del caso hecha por la Sala de Selección.

B. TEMAS JURIDICOS 1. Tutela contra particulares En numerosas oportunidades la Corte Constitucional ha dicho que el trabajador o ex-trabajador es sujeto activo en la acción de tutela cuando la dirige contra su empleador o ex-empleador porque está en condiciones de subordinación o de indefensión.

2. Protección al trabajo La protección al derecho al trabajo ha tenido desarrollo en la jurisprudencia dentro del siguiente contexto: “Así las cosas, debe entenderse que el derecho al trabajo no consiste en la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado por el arbitrio absoluto del sujeto, sino en la facultad, in genere, de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo indeterminados” (T-047/95. M.P.

Dr. Vladimiro Naranjo Mesa). La Corporación ha dicho que afectar la prerrogativa de permanecer en un cargo eventualmente puede llegar a vulnerar un derecho fundamental, dependiendo de las circunstancias particulares del caso.

Uno de esos casos excepcionales se puede dar respeto a la trabajadora embarazada. 3. Estabilidad laboral reforzada para la mujer embarazada Esta Sala de Revisión en reciente sentencia, la T-494/2000, dijo lo siguiente:

“3. Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades: 1 que la mujer en embarazo “conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado” 2. En efecto, esa conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer gestadora de vida ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus, de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión sea objeto de discriminación de género.

4. En este orden de ideas, la especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, se detiene con particular énfasis en el ámbito laboral, como quiera 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” 3. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón.

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha dicho que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo……” También se ha dicho que ese "fuero"

cobija la época del embarazo y los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo), siempre y cuando 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, que el despido sea una consecuencia del embarazo; 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.

En la misma sentencia T-494/2000 se expresó algo que aunque es referido a funcionarios públicos también tiene aplicación en la relación laboral de particulares:

“No obstante, la jurisprudencia reiterada de esta Corporación7 ha señalado que el juez constitucional puede conceder transitoriamente el amparo de los derechos de la trabajadora embarazada cuando el despido amenace el mínimo vital de la mujer o del niño que está por nacer. En efecto, “esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia”8 En conclusión, la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada tiene un sólido respaldo constitucional.

C. CASO CONCRETO Se está ante una relación laboral que no tiene señalada fecha de finalización, invocándose la no estabilidad por parte de una empresa de servicios temporales, llamada Acción S. A.. La verdad es que en el caso concreto no existe carta de despido ni información escrita alguna de que haya finalizado una relación laboral ni con Acción S,. A. ni con JGB, en donde la trabajadora Ruth Andrade llevaba casi ocho años de trabajo, es decir, que la relación laboral, en su contenido de contrato realidad, indica que era un trabajo que no finalizaba por realización de obra, como efectivamente ocurría ya que la trabajadora era secretaria y auxiliar de bodega.

Dentro del principio de buena fe, la trabajadora que venía gozando de una licencia de maternidad, se dispuso a reingresar al trabajo el 22 de diciembre de 1999 una vez finalizó la licencia de maternidad. Pero se le comunicó que lo hiciera el 11 de enero del 2000 cuando finalizaban las vacaciones. Ella creyó en esta expresión. Pero, en enero del 2000 se le dice por teléfono que ha quedado rota la relación laboral y se le pagan las prestaciones como si solo hubiera laborado hasta el 21 de diciembre de 1999. Sin embargo, expresamente indica la representante judicial de Acción S. A. : “ Nos complace registrar que debido a las vacaciones de fin de milenio la madre trabajadora pudo continuar atendiendo a su hija por unos días adicionales, hasta el 11 de enero del año 2000, lo que equivale en la práctica a una prórroga extralegal de su licencia de maternidad”.

Es una confesión que deja sin piso la fecha (no comunicada por escrito) de que el contrato había finalizado el 21 de diciembre de 1999 cuando terminó la licencia de maternidad. En conclusión, la protección se prolongó por confesión del propio empleador, como extensión de la licencia de maternidad, luego debe protegerse durante ese período adicional el derecho a la maternidad.

Los hechos que arriba se mencionan permiten vislumbrar que la pérdida del trabajo por parte de Ruth Andrade indudablemente afecta tanto a ella como a su hija recién nacida, luego se está ante un perjuicio irremediable para ser corregido a tiempo, mediante la acción de tutela que se erige en mecanismo provisional idóneo para preservar el derecho al trabajo de la madre y el derecho a la salud y a la vida de su hijo, en virtud de que la Carta Política protege a los niños (art.44), a las madres (art.43) .

Aunque la estabilidad laboral reforzada según la jurisprudencia es protección a la madre durante el período del embarazo y tres meses mas, ese límite no es una camisa de fuerza cuando hay prueba adecuada para colegir que el despido se debió precisamente al hecho de la maternidad. En el presente caso está probado que esa fue la causa porque en primer lugar se retrotrae la finalización de la relación laboral preciso a la finalización de la licencia de maternidad, sin comunicación alguna por escrito que indique que la relación laboral terminó y, en segundo lugar, porque es la misma representante de la empresa Acción S. A.

quien dice : " Lo que sucede es que algunas parejas se aventuran a tener familia sin contar primero con la estabilidad laboral necesaria. Acción S. A.

no puede resultar responsable de la falta de previsión de la señora Andrade". Esta frase no es solamente un indicio grave en contra de la empresa porque indica el comportamiento del empleador frente al embarazo de la trabajadora sino que afecta a la mujer trabajadora y madre en su dignidad y en su condición de mujer con derecho a procrear.

Por lo tanto, es viable la protección tutelar hasta el 11 de enero del 2000 (cuando finalizó la licencia como lo reconoce por escrito la representante del empleador), y, para los demás efectos (si hubo o no finalización laboral, si hay lugar o no a indemnización) conocerá la justicia laboral. En cuanto a la tutela corresponde, se determinará que le cancelen a la trabajadora sus salarios hasta el 11 de enero del 2000 ya que esos salarios forman parte del mínimo vital tanto para ella como para su hija.

DECISION 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 . REVOCAR las decisiones objeto de revisión y en su lugar CONCEDER la tutela por violación a los derechos al trabajo, a la maternidad y a la dignidad de la mujer trabajadora, y al mínimo vital.

Segundo . ORDENAR que a la señora Ruth Andrade se le paguen los salarios dejados de percibir hasta el 11 de enero del 2000. Tercero . Por Secretaría líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORÓN DÍAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General

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.