COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/1236/04

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/1236/04 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2004-12-09 |
| **Sala** | Sala Novena de Revisión |
| **Magistrado ponente** | Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Principio De Estabilidad En El Empleo De Mujer Embarazada
- Derechos Fundamentales De Mujer Trabajadora Embarazada

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Contratos a término se prevé una terminación cierta que normalmente mermaría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer trabajadora en embarazo se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido

## Texto completo

T-1236-04 Sentencia T-1042/02 Sentencia T-1236/04 MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHOS FUNDAMENTALES DE MUJER EMBARAZADA- Normas internacionales de protección TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO- Manifestación expresa de causa y hechos que la sustentan DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE MUJER EMBARAZADA -Renovación contrato a término fijo Así, a pesar de que por la naturaleza jurídica de los contratos a término se prevé una terminación cierta que normalmente mermaría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer trabajadora en embarazo se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato. De ésta manera, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”.

DERECHOS FUNDAMENTALES DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Despido en circunstancias irregulares Referencia: expediente T-970917 Acción de tutela instaurada por Nubia Cecilia González contra Tejidos Marisol.

Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., nueve (9) de diciembre de dos mil cuatro (2004). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Alfredo Beltrán Sierra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Cincuenta Siete Penal Municipal de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Nubia Cecilia González González contra Tejidos Marisol.

I. ANTECEDENTES La señora Nubia Cecilia González interpuso acción de tutela contra la Empresa Tejidos Marisol, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la seguridad social, trabajo y a la vida. Para fundamentar su afirmación, relató los siguientes 1.Hechos.

a. Declara que fue victima de acoso y persecución por parte de la empresa debido a su estado de embarazo. b. Manifiesta que en el mes de Diciembre de 2003 informó al ente accionado, verbalmente, su estado de embarazo, el cual ya era evidente y de alto riesgo según concepto médico.

c. Afirma la actora, que la entidad demandada el 31 de Mayo de 2004 le comunico por escrito que su contrato de trabajo no se renovaría. d. Asegura que al ser despedida de la empresa, el empleador ocupo su puesto con otra persona.

e. Sostiene que solicitó verbalmente al ente accionado las razones de su despido y no se le dio respuesta, por lo tanto considera la actora que su salida se debió a su estado de embarazo.

Por todo lo anterior, solicita que se tutelen los derechos invocados ya que de ese empleo derivaba su sustento y el de su hijo, así como la atención médica General y Prenatal.

2. Respuesta de la entidad demandada El señor Danilo Arlan Martínez Pinzón, propietario y Representante Legal de la Comercializadora JAG Tejidos Marisol, solicitó en el informe rendido ante el a quo que se sirva denegar la tutela instaurada. Con este objeto, dice que la actora no puede por vía de Tutela reclamar derechos de contenido legal, ya que el reintegro y las acreencias laborales no tienen la naturaleza de derechos fundamentales. Así mismo indica que existen otros medios de defensa judicial para obtener la protección de los derechos invocados, como es la justicia ordinaria laboral.

Afirma que el embarazo no se notificó durante la vinculación laboral de la accionante, es decir entre el 9 de Febrero y el 31 de mayo de 2004 según consta en el contrato de trabajo. Precisa que han dado cumplimiento a lo estipulado en el contrato, específicamente la cláusula tercera, la cual reza que el mismo se dará por terminado previo aviso de 30 días. Informa que la tutelante se está beneficiando del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

3. Pruebas Del material probatorio allegado al expediente la Sala destaca los siguientes documentos: - Fotocopia simple de la carta enviada por la Comercializadora Tejidos Marisol a la señora Nubia González, de fecha 31 de Mayo de 2004, informándole que su contrato de trabajo terminaba el 30 de Junio de 2004 conforme al Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo subrogado por el Art. 3 Numeral 1 de la ley 50 de 1990 (folios 4,17 y 34 cuaderno original).

- Fotocopia simple del Contrato de Trabajo a termino fijo inferior a un año celebrado entre la actora y el señor Danilo Martínez Pinzón en el cargo de Rematadora, en el que consta que la fecha de inició del mismo fue el día 9 de Febrero de 2004 y el de vencimiento el 30 de Junio del mismo año (folio 5 y 18 cuaderno original).

- Fotocopia simple de la certificación expedida por la EPS Cruz Blanca de fecha 16 de Julio de 2004, en la que se indica que la actora está siendo atendida en esa institución y que su embarazo es de alto riesgo por su edad y por presentar Mioma Tosis Uterina (folio 6 y 19 cuaderno original).

- Original de la Diligencia de Declaración surtida el 23 de julio de 2004 por parte de la señora Nubia Cecilia González ante el despacho del Juzgado 57 Penal Municipal de Bogotá dentro de la presente acción de Tutela, en la que indica que

su ocupación es la de Operaria de Remate de Tejidos, que la primera vez que ingresó a la empresa accionada fue “ el año pasado en abril 22 y dure tres meses trabajando descansé dos meses y regresé en agosto 19 de 2002 y yo seguí trabajando y en esos meses no se hizo contrato, o sea hasta el 19 de octubre mas o menos pues no recuerdo la fecha exacta me hicieron un contrato hasta diciembre 19 de 2003 y salí de la empresa a vacaciones colectivas y el día 9 de febrero de este año ingresé a trabajar nuevamente y ese día me renovaron el contrato por tres meses más.

” Sostuvo que comunicó a los dueños de la empresa en el mes de diciembre su estado de gestación. Alegó que para el último contrato celebrado el 9 de febrero de 2004 ya se le notaba el embarazo. Afirmó que al recibir la carta de preaviso pregunto a su jefe las razones por las cuales no se renovaba el contrato de trabajo. Manifestando el empleador que por no cumplir las tareas que le encomendaba la supervisora (folio 20 y 21 cuaderno original).

- Original del Certificado expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá en el que se certifica que el señor Danilo Arlan Martínez Pinzón es el propietario de la Comercializadora JAG Tejidos Marisol (folios 33 cuaderno original).

- Fotocopia simple del formulario de autoliquidación de aportes de la EPS Cruz Blanca en el que consta que el aportante es el ente accionado y su afiliada entre otros es la señora Nubia González correspondiente al periodo de cotización del mes de Junio de 2004 (folio 35 cuaderno original).

- Fotocopia simple de la licencia de maternidad concedida a la señora Nubia González cuyo periodo fue entre el 18 de Julio hasta el 9 de octubre de 2004 para un Total de 84 días emitida por la EPS Cruz Blanca (folios 36 cuaderno original).

II. DECISION JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN. 2.1 Sentencia Objeto de Revisión Del presente asunto conoció el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal de Bogotá, quien en providencia del 28 de Julio de 2004, denegó el amparo solicitado. Considerando que dada la naturaleza de la persona jurídica de derecho privado “Tejidos Marisol”, no es viable la acción de Tutela toda vez que la actora al momento de impetrar la presente acción se encontraba desvinculada de la citada empresa.

Además afirmó que el conflicto surge de una relación laboral que terminó desde el 31 de mayo de 2004. Por lo antes dicho, la accionante cuenta con otro medio de defensa para regular las relaciones laborales o de trabajo.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Corte es competente para conocer del fallo 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.

2. Problema jurídico. El caso que ocupa la atención de ésta Sala, plantea la necesidad de pronunciarse sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una mujer a quien encontrándose en estado de embarazo, le es terminado el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por supuesta terminación del plazo pactado.

Para el efecto, habrá de establecerse si se reúnen los requisitos que la jurisprudencia constitucional ha establecido necesarios, para conceder el amparo constitucional como mecanismo de protección de los derechos fundamentales de la madre y del menor por nacer.

3. Carácter constitucional de la protección a la maternidad. La Constitución Política, encomienda al Estado la protección especial de grupos de personas, que por sus características particulares y posición dentro de la sociedad, pueden ser susceptibles de agresión o discriminación. Tal es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

Así pues, en el artículo 43 Superior se reconoció en favor de la mujer en estado de maternidad ese deber de protección, confiriéndole el citado carácter especial y señalando que “ durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o

desamparada ". Tal protección en especial en el trabajo, debe ser prodigada por la familia, la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando, pueda desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora. Asimismo, 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.

La jurisprudencia constitucional [1] ha recogido las principales normas internacionales que en este sentido confieren tal protección, así: "Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales". Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto." Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano". Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohibe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo. Pero es más; desde principios de siglo, la OIT promulgó regulaciones específicas para amparar a la mujer embarazada. Así, el Convenio No 3, que entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue aprobado por Colombia por la Ley 129 de 1931, señala en su artículo 3º:

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;

c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene: dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona".

La protección especial a la condición materna deviene de los artículos 2, 13, 43 Superiores, la protección de los derechos fundamentales del nasciturus artículo 44 de la Carta Política, y de la familia artículos 5 y 42 de la Constitución Política.

Al respecto en la Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, se estableció lo siguiente: " ... la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas 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 sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada".

4. Reiteración de Jurisprudencia. Legislación Laboral. Despido con ocasión del embarazo. Protección a la maternidad. En la legislación laboral existen varias clases de contratos, entre ellos el contrato a término fijo inferior a un año.

Al respecto el legislador estipuló, como exigencia para el empleador, el deber de avisar al trabajador con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de vencimiento del término estipulado, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Si se omite este preaviso o no se surte dentro de la oportunidad legal, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al pactado.

En la sentencia T- 1103 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, esta Corporación estudió lo relacionado con la terminación unilateral de los contratos de trabajo y concluyó que es una facultad que tiene tanto el empleador como el trabajador, de extinguir unilateralmente el término pactado, cuando la otra ha incumplido sus obligaciones. La corte sostuvo que la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa no es ilimitada, sino que debe realizarse según el debido proceso, para garantizar los derechos del trabajador. Por ende el empleador debe manifestar al trabajador los hechos por los cuales decide terminar el contrato.

En relación con esto la sentencia C-594/97, M.P. Alejandro Martínez Caballero, dispuso que el trabajador debe conocer los motivos que generan la terminación unilateral del contrato, sin que se entienda cumplido este requisito con la mención genérica de las causales del Código Sustantivo del Trabajo. Dijo la corte en esa oportunidad lo siguiente:

“ (...) no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan le determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo” Además de lo anterior, el despido se debe hacer de conformidad con el procedimiento previamente determinado en el Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de mujeres en estado de embarazo, se exige al empleador pedir permiso al Inspector de trabajo o en su defecto al alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario. Así mismo se debe configurar una causal expresa y taxativa del citado código. Así en la Sentencia T-546/00, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, se dijo:

“ los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa”.

La expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo inferior a un año se considera una causal objetiva para terminar esta clase de contratos. Pero en estos también opera la prohibición de despedir por motivo de embarazo o lactancia. Lo anterior no impide que el contrato termine en la fecha pactada, siempre que cumpla con el preaviso de orden legal. Sin embargo si subsisten las causas que dieron origen al contrato y la trabajadora lo ha cumplido a cabalidad, éste debe renovarse [2] .

Respecto a la causal objetiva de expiración del plazo pactado, la jurisprudencia de la corte ha establecido lo siguiente: “ la Corte ha afirmado que el sólo advenimiento del termino, en el caso de los contratos a termino fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas” [3] .

La mujer que se encuentra vinculada por un contrato de trabajo, durante el proceso de gestación y luego del parto, goza de un tratamiento especial, que la hace acreedora a una serie de prestaciones y protección, tales como: i) el descanso remunerado antes y después del parto, ii) la prestación de servicios médicos y hospitalarios, iii) la licencia de maternidad, iv) en caso de despido también se le garantiza a la mujer una indemnización en la que el empleador debe pagar a la trabajadora 60 días por fuero de maternidad, 84 días por licencia de maternidad y las indemnizaciones por retiro sin justa causa según el contrato.

Igualmente quienes celebran un contrato a termino fijo inferior a un año, tienen derecho a todas las prestaciones sociales, no importa el tiempo laborado y a las vacaciones en proporción a lo laborado.

5. Estabilidad laboral reforzada. Elementos fácticos que deben estructurarse para que sea procedente su amparo por vía de tutela. La jurisprudencia de la Corte ha indicado que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial

protección en su trabajo, denominada “estabilidad laboral reforzada”. En la sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, la Corte 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. En lo pertinente, la providencia dijo:

“ .....carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.” Así mismo, la Sentencia T-778 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, 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 y a 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 e) La procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad del empleo debe ser evaluado por el juez en cada caso concreto, analizando las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

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 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". 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”.

Esta Corporación ha establecido [4] , que si se alega que existe otro instrumento judicial, aquel debe ser idóneo y eficaz que permita la protección inmediata de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela. Por lo tanto, teniendo en cuenta los sujetos (mujer embarazada y nasciturus en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión) y el objeto (estabilidad laboral) de la protección especial, la Corte Constitucional ha establecido que por vía de la acción de tutela se declare la ineficacia del despido, el consecuente reintegro, el pago de la indemnización consagrada en el artículo 239 del C.S.T. y los respectivos salarios y prestaciones dejados de pagar como consecuencia del despido.

En efecto, la Corte ha precisado que independiente de la clase de contrato que soporte la relación de trabajo de la mujer en embarazo, opera la prohibición de terminar unilateralmente el contrato respectivo, por causa o con ocasión del mismo, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesta la trabajadora permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia [5] .

Así, a pesar de que por la naturaleza jurídica de los contratos a término se prevé una terminación cierta que normalmente mermaría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer trabajadora en embarazo se debe

aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato. De ésta manera, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral [6] , “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación” [7] .

Así las cosas, cuando existe un contrato de trabajo a término fijo y se produce el despido de la mujer embarazada, el juez constitucional en sede de tutela, deberá corroborar si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo. Como consecuencia de lo anterior, el empleador si desea despedir a una mujer embarazada debe subordinarse a las normas constitucionales que rigen la materia.

Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala abordará el estudio del caso concreto. 6. Caso Concreto. De acuerdo con los hechos y la jurisprudencia reseñada, procede esta Sala a resolver si los representantes legales de la empresa Tejidos Marisol violaron los derechos fundamentales invocados por la señora Nubia Cecilia González, al dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año celebrado con esta y no ordenar su renovación, sin considerar que la misma se encontraba en estado de gravidez.

Esta Corporación en la Sentencia T-426 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero, señaló los requisitos para que proceda el amparo al derecho a la estabilidad en el empleo de una mujer en embarazo y señaló:

“... Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo... a saber: 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 sus 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.” Conforme a lo anterior se analizará si en el presente caso se cumplen los mencionados requisitos:

1- Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia . Según se desprende del contrato de trabajo aportado al plenario, el contrato terminó el 30 de junio de 2004 mediante pre-aviso que se hizo el 31 de mayo de 2004, fecha para la cual contaba la actora con aproximadamente ocho (8) meses de embarazo, lo que indica que su despido se produjo dentro del periodo de gestación de la trabajadora, por lo tanto y conforme a lo dicho, si el despido ocurre durante el estado de gestación o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, se presume que el despido fue por razón del embarazo o la lactancia.

La Corte en la sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, indicó que “ la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo”.

En el mismo sentido, la sentencia T-426 de 1998, M.P Alejandro Martínez Caballero, afirmó, en relación con el despido de la mujer encinta, que se presentaba “ una manifestación clara de trasgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, lo cuales son derechos fundamentales”.

2- Que la desvinculación se produzca sin los requisitos legales pertinentes para cada caso . Conforme a lo ya dicho, el despido debe realizarse con observancia del debido proceso. Es por ello que el empleador debe manifestar al trabajador los hechos por los cuales da por terminado el contrato. En el presente caso en el pre-aviso que se le entrego a la actora se decía que se daba por terminado el contrato conforme al " Art. 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3 numeral (1) de la ley 50 de 1990", artículo que habla sobre los contratos a término fijo, en el cual se indican sus características, la forma de hacer el preaviso y su renovación. Al analizar el escrito recibido por la actora se concluye que este es muy general, incumpliendo con ello las exigencias establecidas por esta Corporación. En consecuencia la actora no podía comprender el contenido de dicho escrito y por ello requirió a su empleador para que le explicara las razones de su despido. Este se limitó a decir que " por no cumplir las razones que le imponía la supervisora" , lo cual es contradictorio ya que por un lado se dice que el contrato de trabajo terminó por vencimiento de plazo y por el otro por no cumplir sus labores.

Además, en el expediente de tutela objeto de estudio, se observa que no se cumplió con el procedimiento previamente determinado para despedir a una mujer embarazada, ya que no consta en el mismo el permiso solicitado al inspector de trabajo o al alcalde, para proceder a entregar la carta de terminación del contrato a la accionante. Por ende y de acuerdo a lo dicho anteriormente el despido carece de todo efecto.

Además, no aparece acreditado que la razón por la cual no se continuó con los servicios de la actora, fuera objetiva y relevante, ya que subsiste la materia del trabajo, pues en la empresa se realizan labores atinentes a la costura y afines y el cargo que tenía la actora como rematadora aún existe. Esta Corporación en la sentencia T-778 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, concluyo que el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre es justa causa para terminar el contrato de trabajo " 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".

3- Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora . Así pues, a la fecha de terminación unilateral del contrato respectivo, era un hecho notorio la nueva condición física de la accionante ya que contaba con 8 meses de embarazo. Para la Sala es claro que la entidad accionada sí conocía del estado de embarazo de la peticionaria al momento de dar por terminado el contrato de trabajo.

Respecto a lo anterior en la Sentencia T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett, la corte consideró lo siguiente: " la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse siguiendo ciertas formalidades.

Así, 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 (Sentencia T-362 de 1999 y T- 778 de 2000), o por cualquier otra causa, como puede ser la noticia de un tercero." 4- Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador .

En virtud del principio de la buena fe, es posible determinar que el mínimo vital de la accionante y el de su hijo, se encuentra afectado, por la difícil situación económica en que ha quedado sumida como producto del despido, de conformidad con las afirmaciones realizadas por aquella en la demanda de tutela.

Esta Corporación en fallos anteriores, solucionó casos semejantes al presente, como en la Sentencia T-1042 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. En esta sentencia, una ciudadana celebró un contrato de trabajo a término inferior a un año, con una empresa, pero el mismo se terminó por vencimiento del plazo pactado, sin tener en cuenta su estado de gravidez. La actora informó su estado de embarazo a su empleador a través de una incapacidad y lo reiteró por telegrama, sin embargo se dio por terminado el contrato de trabajo. La Corte Constitucional en esa ocasión tuteló los

derechos invocados ordenando el reintegro, pago de salarios, indemnizaciones y demás prestaciones a las que tenía derecho “desde el despido hasta el reintegro o el vencimiento de la licencia de maternidad” . Se consideró en esa oportunidad que se cumplían los elementos necesarios para conceder el amparo solicitado, ya que aquel despido se produjo dentro del periodo de gestación de la trabajadora, no se pidió autorización al inspector del trabajo, el empleador conocía el estado de embarazo de la actora al momento de dar por terminado el contrato, se afectó el mínimo vital de la actora y se concluyó que el despido fue consecuencia del embarazo. Además se tuteló porque “ las causas que dieron origen al contrato a término fijo subsisten y la accionante cumplió satisfactoriamente sus labores, pues la misma accionada afirmó que no tenía reparo alguno con la labor que Arelys García desempeñaba.” Asimismo en la Sentencia T-167 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, una señora celebró con una empresa un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año. La actora notificó verbalmente a su jefe su estado de embarazo, pero recibió una carta de la Empresa en la que comunicaban que el contrato terminaba por vencimiento del término. Adicionalmente no se pidió autorización al Inspector del Trabajo y la empresa alegó que la relación laboral había terminado como consecuencia del vencimiento del termino pactado y no por la situación o estado de embarazo. La Corte en esa oportunidad consideró:

“[ q]ue no era necesario que se notificara el embarazo , pues a la semana 37, semana en la que se encontraba al momento de ser despedida era notorio su estado de embarazo.”;

“El empleador, no argumento una causal objetiva que explicara la razón para no continuar con sus servicios. Se limitó a informar que debido en “ que nuestros niveles productivos y de ventas no han respondido a las expectativas presupuéstales, no vemos precisados a cancelar su contrato de trabajo por vencimiento de términos” ;

“La empresa no solicitó autorización del Inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada”; “Conforme lo ha señalado esta Corte, la ausencia de cumplimiento de esos requisitos abren paso a la aplicación de la presunción de despido por razón del embarazo o la lactancia, y reclaman una mayor vigencia de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, que hacen que el respectivo despido resulte ineficaz. A ello se suma tal como lo ha expuesto la jurisprudencia de esta Corporación, la protección constitucional a la mujer embarazada no se circunscribe a los contratos celebrados a término indefinido, pues el texto constitucional es claro al consagrar la protección en forma total y general sin señalar excepciones respecto del tipio de contrato que se ejecuta. Si una empleada queda en estado de gravidez en el curso de un contrato laboral, cualquiera que sea, goza de una protección y no puede ser despedida, sin las formalidades que la ley señala para tales eventos [8] ”;

“La actora adujo la vulneración a su mínimo vital sin que exista en el expediente hecho o declaración que controvierta tal circunstancia”. Por lo anterior la Corte Constitucional decidió en esa oportunidad proteger el derecho a la estabilidad reforzada de la demandante, ordenando el reintegro, el pago de salarios y prestaciones sociales incluida la licencia de maternidad.

Igualmente, en la Sentencia T-063 de 2004, M.P. Álvaro Tafur Galvis, se estudió el caso de una señora que celebró un contrato a término fijo inferior a un año con una empresa. La accionante informó a la misma su estado de embarazo aportando examen médico. Con posterioridad se le notificó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por haber vencido el término pactado. La Corte en esa ocasión, señaló que para despedir válidamente a una persona en estado de embarazo, se debía tramitar ante el funcionario competente el permiso que ordena la ley (Art. 230 CST) y que esa omisión hacía que el despido fuera ineficaz.

Se concluyo que los términos acordados han sido utilizados para disfrazar el despido en caso de embarazo, de tal manera que “ corresponde a los funcionarios encargados de autorizar la terminación del contrato, en todos los casos en los cuales la perjudicada sea una mujer en estado de embarazo, constatar la realidad de la contratación y abstenerse de prohijar el despido, cuando las circunstancias indican que se ha utilizado dicha modalidad contractual para disimular una medida

discriminatoria ”. Igualmente se reiteró que si hay otro medio de defensa excluyente de la tutela el mismo debe “ ser idóneo y eficaz, de modo que permita en el caso en concreto y no en abstracto la protección inmediata de los derechos fundamentales en la misma forma y con efectos equivalentes al de la acción constitucional.

” [9] Por las anteriores razones la Corte concedió la tutela y ordenó el reintegro y el pago de los salarios y las prestaciones sociales causadas y no pagadas.

Por lo expuesto, no queda duda que en el caso bajo estudio, se dan los elementos necesarios para conceder el amparo solicitado, pues es evidente la vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad humana, la vida, el trabajo y la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada y los derechos fundamentales del menor.

De esta manera, no queda duda que en el caso bajo estudio, se dan los elementos necesarios para conceder el amparo solicitado. En consecuencia, se revocará el fallo objeto de revisión, se ordenará al representante legal de la entidad accionada que dentro del término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo, reintegre a la actora al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares y cancele los salarios, la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y las prestaciones sociales que le corresponden a la actora desde el momento del despido, como quiera que este careció de todo efecto hasta su reintegro.

En lo relacionado con el pago de la licencia de maternidad, en el cuaderno original del expediente de tutela, a folio 36, consta que la misma le fue concedida a la accionante, para el periodo correspondiente entre el 18 de julio hasta el 9 de octubre de 2004 para un total de 84 días, licencia emitida por la EPS Cruz Blanca. Por lo expuesto, no se ordenará su pago porque la misma ya ha sido cancelada a la accionante.

IV- DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero .- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal de Bogota, y en su lugar CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales invocados por Nubia Cecilia González González y los de su hijo por nacer..

Segundo.- ORDENAR, al representante legal de la empresa Tejidos Marisol, que dentro del termino de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la señora Nubia Cecilia González González al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares, y se le cancelen los salarios, la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y las prestaciones sociales causadas y no pagadas, desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta que se produzca el reintegro, exceptuando la licencia de maternidad según lo expuesto en la parte motiva.

Tercero. Por Secretaría, líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Sentencia T-501/04, M.P Clara Inés Vargas Hernández.

[2] Sentencia C-016/98. M.P. Fabio Morón Díaz [3] Sentencia T-1084/02 M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [4] Sentencia T-315/00, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[5] Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz [6] Sentencia C -016 /98. M.P. Fabio Morón Díaz [7] Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz [8] Sentencia T-832 de 2000. M.P. José Gregorio Hernández Galindo [9] Sentencia T-01/97, T-315/00.

M.P José Gregorio Hernández Galindo.

**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.