COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1244/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1244/00
Expediente	—
Fecha	2000-04-06
Sala	Sala de
Magistrado ponente	José Gregorio Hernández Galindo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Acción de tutela instaurada por María Cristina Ruíz Castro contra la Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y

Texto completo

T-1244-00 Sentencia T-1244/00 Sentencia T-1244/00 DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA -Ineficacia MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse CONTRATO A TERMINO FIJO -No prórroga expresa conlleva mutación a indefinido Reiteración de Jurisprudencia Referencia:

expediente T-316755 Acción de tutela instaurada por María Cristina Ruíz Castro contra la Empresa CHABA S.A. Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Bogotá, D.C. a los siete (7) días del mes de septiembre de dos mil (2000).

La Sala Sexta 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, de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de la sentencia proferida por el Juzgado Trece de Familia de Bogotá, en la acción de tutela instaurada por María Cristina Ruiz Castro contra la empresa CHABA S.A.

I. ANTECEDENTES La demandante María Cristina Ruiz Castro, interpuso acción de tutela contra la empresa CHABA S.A. de Bogotá, en razón a que fue despedida como consecuencia del vencimiento de su contrato laboral, cuando contaba con ocho meses y medio de embarazo.

Para fundamentar su solicitud de tutela, la accionante pone de presente los siguientes hechos. Inició labores en la empresa accionada el 5 de diciembre de 1997 como operaria de mesa. Afirma que el día 27 de septiembre de 1999 informó a la empresa verbalmente sobre su estado de gravidez y posteriormente con certificado médico el día 28 del mismo mes. Aún así el 20 de marzo de 2000 fue retirada de la empresa. Señala que en su cargo de operaria de mesa fue

nombrada otra persona, lo que indica que el cargo no desapareció y que el motivo real para su desvinculación fue su estado de gravidez.

Solicita la demandante se ordene la nulidad de su despido, la afiliación nuevamente a la EPS y el pago de indemnizaciones a las que considera tener derecho por despido en estado de embarazo.

Por su parte, el representante legal de la empresa demandada en escrito de 31 de marzo de 2000 dirigido al Juzgado Trece de Familia de Bogotá, afirma que la empresa al momento de tomar la decisión de no renovar el contrato de la señora María Cristina Ruiz Castro, no había sido notificada de su estado de gravidez, lo que a su juicio no los obligaba a tomar ningún tipo de medidas para su protección.

Además, indica el demandado que el único motivo para desvincular a la accionante fue la terminación de su contrato. II. DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN Conoció del presente caso el Juzgado Trece de Familia de Bogotá, que en providencia de abril 6 de 2000 decidió no acceder a la tutela solicitada, al considerar que la accionante cuenta con otro medio de defensa judicial.

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, y demás disposiciones pertinentes y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Consideraciones jurídicas y caso concreto. La jurisprudencia ha admitido que la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo con una mujer en periodo de gestación, origina la violación de derechos fundamentales, cuya protección es factible, en ciertas circunstancia, mediante la acción de tutela.

En la sentencia C-470/97 la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el sentido de que "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 del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido".

La Corte, de acuerdo con la anterior jurisprudencia, ha ordenado el reintegro de mujeres despedidas durante el embarazo o en los 3 meses que siguen al parto, sin la autorización del funcionario competente [1] .

Esta Corporación [2] ha sostenido que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, 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". 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.

Pero en casos como el que ahora se decide, el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de algunos de los siguientes elementos que permitan la viabilidad de protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada [3] :

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, y que [4] el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

De las pruebas que obran en el proceso se tiene el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 5 de diciembre de 1997 (folio 12) y la carta de 19 de febrero de 2000 informándole a la señora Ruíz Castro que su contrato vencía el día 20 de marzo de 2000.

Sin embargo, en la cláusula tercera de dicho contrato las partes establecieron que si antes de la fecha de vencimiento del mismo ninguna de las partes avisaba por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a 30 días, se entendería prorrogado por un período igual al inicialmente pactado. Y, aplicando el artículo 46 del C. S. del T., subrogado por el 3º de la Ley 50 de 1990, se advertía que, por ser el término inferior a un año, únicamente podía prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podía ser menor a un año.

En el expediente no se encuentra prueba sobre el pacto de prórrogas expresas del contrato de trabajo, por lo que de conformidad con la cláusula tercera citada y la ley 50 de 1990, se concluye que la demandante habiendo trabajado durante dos años y tres meses y medio (desde el 5 de diciembre de 1997 hasta el 20 de marzo de 2000), sus servicios, después del primer año, se rigieron por la modalidad de contrato a término indefinido [5] .

En un caso similar al presente esta Corporación en la sentencia T-1002 de 1999, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo, señaló lo siguiente:

"... En efecto, ha dicho la Corte Constitucional (Sentencia C-016 de 1998) - y ahora lo reitera- que el solo hecho de la renovación del contrato no cambia su naturaleza, es decir, no se trueca en indefinido. Pero sí se produce esa mutación en la naturaleza del convenio cuando acontece lo contrario, esto es, cuando se ha celebrado bajo la modalidad "

a término fijo especial " (menos de un año), y no se prorroga de manera expresa, dándose simultáneamente y de hecho la prolongación tácita de los servicios prestados por el trabajador.

No puede entonces el patrono, a posteriori, acogerse al carácter fijo del contrato inicial para alegar su libertad de dar por terminada la relación laboral, que se ha tornado en indefinida. Con mucha mayor razón si se trata, como en este asunto se ha probado, de una trabajadora en avanzado estado de embarazo".

La Sala observa que en este caso están dados los requisitos para la procedencia de la tutela como mecanismo garante del principio de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, esto es:

Que el despido se dió durante el embarazo, cuando la señora Ruíz Castro contaba con ocho meses y medio de embarazo, que el empleador conocía el estado de embarazo de la empleada, por cuanto si bien es cierto él afirmó no estar enterado (folio 21), cuando se le notificó la terminación del contrato a la trabajadora, es claro que el estado de gestación ya no necesitaba comunicación por cuanto era un hecho notorio, que no se cumplió con el requisito de solicitar permiso al funcionario competente para proceder al despido y, que está afectado el mínimo vital de la demandante y de su hijo, quienes sólo tienen para su subsistencia el salario que devengaba como empleada. Por lo tanto, se ordenará su reintegro.

Se aclara que la tutela se concede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, lo que implica que la demandante está obligada a presentar, dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, demanda ante la jurisdicción laboral ordinaria.

IV. 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.

REVOCAR por las razones expuestas en esta providencia, el fallo proferido por el Juzgado Trece de Familia de Bogotá el día seis (6) de abril de dos mil (2000).

Segundo. CONCEDER la tutela por los derechos a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana MARIA CRISTINA RUIZ CASTRO, y por lo tanto, ORDENAR al Representante Legal de Industrias CHABA S.A. que reintegre a la demandante al oficio que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, la cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero. 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 MARTÍNEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORÓN DIAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado IVAN HUMBERTO ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General (E) [1] Ver sentencias C-470/97, T-373/98, T-739/98, entre otras.

[2] Ver las sentencias T-568 de 1996 Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 Magistrado Ponente:

Alejandro Martínez Caballero y T-426 de 1998, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero. [3] Sentencia T-373 de 1998, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[4] Ver sentencia T-736 de 1999. Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa. [5] Se pueden consultar entre otras las sentencias C-483 de 1995, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo y C-16 de 1998, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz.

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.