COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1323/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1323/00
Expediente	—
Fecha	1999-03-01
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	Dr Eduardo Cifuentes Muñoz
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

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

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De tutela instaurada por Rosiris Margarita Sanabria Mozo contra la empresa Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Martha Victoria Sáchica Méndez, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández

Texto completo

T-1323-00 Sentencia T-1323/00 Sentencia T-1323/00 CONTRATO A TERMINO FIJO -Estabilidad en el empleo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Casos especiales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA -Improcedencia para reintegro al cargo /ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse FUERO DE MATERNIDAD -Protección Referencia:

expediente T-327070 Acción de tutela instaurada por Rosiris Margarita Sanabria Mozo contra la empresa Colombian Export Company Ltda. Magistrada Ponente (E):

Dra. MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Bogotá, D.C., septiembre veintisiete (27) de dos mil (2000) La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Martha Victoria Sáchica Méndez, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández Galindo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión del fallo adoptado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Rosiris Margarita Sanabria Mozo contra la empresa Colombian Export Company Ltda.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos 1.1. La señora Rosiris Margarita Sanabria Mozo se vinculó como trabajadora de la empresa Colombian Export Company Ltda.

, mediante un contrato de trabajo a término fijo, por tres meses, suscrito el día 1 de marzo de 1999. Por comunicación del 27 de enero de 2000, su empleador le manifestó que "su contrato de trabajo vencerá el próximo 29 de febrero de 2000, y teniendo en cuenta que las causas que le dieron origen y la materia del mismo ya no subsisten, la empresa ha decidido no prorrogarlo".

Para la fecha en que le fue notificada la determinación de no prorrogar el contrato de trabajo, la señora Sanabria tenía 26 semanas de embarazo, hecho este que había comunicado debidamente al empleador. Así mismo, en ese momento, la señora Sanabria desempeñaba una labor diferente a la que realizaba inicialmente, atendiendo a las recomendaciones médicas que le habían sido formuladas con ocasión de su embarazo.

1.2. El día 7 de febrero de 2000, la señora Sanabria presentó una acción de tutela contra su antiguo empleador. Afirma que su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo vulneraba sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital.

Mencionó que estaba embarazada y que sería madre soltera, sin poder contar con el apoyo de sus familiares ya que ellos viven en la Costa Atlántica, por lo cual depende enteramente de su salario para sobrevivir. Afirmó además la actora, que los pasados 25 y 26 de noviembre de 1999 fue objeto de maltrato verbal por parte del señor Alberto Ramírez Bocanegra, socio de la empresa, quien, según narra, "mostró contra mi una persecución laboral en cuanto me asignó labores nocivas para el estado de gravidez, situación que me llevó a acudir a asistencia médica".

Considera que la empresa no se encuentra facultada para dar por terminado su contrato de trabajo, especialmente porque se encuentra en estado de embarazo. Por ello solicita que se protejan sus derechos al trabajo y al mínimo vital.

2. Pruebas La empresa demandada, actuando a través de apoderado, allegó al proceso un escrito en el cual expone los términos de la relación laboral entre la Compañía y la señora Sanabria. El abogado manifiesta que, el día 1 de marzo de 1999, la actora fue vinculada a la empresa como operaria de frutas, mediante un contrato a término fijo, por tres meses. Agrega que desde el 1º de diciembre de 1999 se le asignó la labor de colocar adhesivos a la materia prima que sirve de empaque a los productos de la compañía, en atención al certificado médico presentado por la actora, según el cual ella no estaba en condiciones de desempeñar actividades que implicaran esfuerzos. Al respecto aclara el empleador que, salvo la nueva labor asignada a la señora Sanabria, el grueso de las actividades de la empresa implican permanecer de pie durante la jornada laboral.

Precisa el apoderado que, "en razón a que la labor desempeñada por la trabajadora ya no es necesaria, siendo que le había colocado adhesivos a un número de bolsas suficientes hasta final de año", la Compañía decidió no renovarle el contrato de trabajo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el numeral 1° del artículo 3° de la Ley 50 de 1990. Agrega que "las causas que le dieron origen y la materia del contrato ya no subsisten, lo que faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, aun en el caso de trabajadoras en estado de embarazo, como en reiteradas oportunidades lo ha afirmado la Corte Constitucional."

Así mismo, señala el representante judicial que la compañía en todo momento ha cumplido sus obligaciones laborales para con la actora y que está dispuesto a cancelarle la liquidación que corresponda en los términos de ley. Aclara finalmente, que "los requerimientos de personal de la empresa han disminuido en proporción a los requerimientos del mercado y la empresa, haciendo uso de la facultad legal que le asiste, decidió no prorrogar el contrato de la trabajadora [Sanabria]...".

Al escrito de la empresa demanda se anexó copia de los siguientes documentos: - del "contrato de trabajo a término fijo inferior a un año" suscrito entre la actora y Colombian Export Company Ltda.

Según se desprende del mencionado documento, el contrato tenía un término inicial de 3 meses, contados entre el día 1 de marzo y el 31 de mayo de 1999. Igualmente aparece consignado que la trabajadora fue contratada para el cargo de "Oficios Varios Fábrica".

- de la comunicación que le fuera enviada a la actora, el día 27 de enero de 2000, para manifestarle la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo.

- de una constancia expedida, el 29 de noviembre de 1999, por un médico de Cruz Blanca EPS, en la cual se predica sobre la actora: "paciente en embarazo, 18 semanas, infección urinaria, no debe realizar ejercicio forzoso."

3. Sentencias objeto de revisión 3.1. Sentencia de primera instancia Mediante sentencia del 22 de febrero de 2000, el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Bogotá concedió el amparo solicitado por la actora.

El juez de instancia transcribe apartes de la sentencia T-426 de 1998 de la Corte Constitucional, en la cual se señala que "para terminar un contrato de trabajo, 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".

El juez de instancia establece que la actora fue contratada inicialmente como operaria de frutas, para luego señalar que esta actividad no puede haber terminado dentro de la empresa, "por cuanto es inherente al objeto social de la misma, no siendo entonces de recibo para este despacho tomar como actividad para la cual fue contratada la actora la que dice desempeñó a la finalización del contrato, consistente en pegar adhesivos, en primer lugar, porque como se dijo no corresponde a la actividad para la cual fue contratada la demandante y, en segundo lugar, porque no existen elementos de juicio dentro del instructivo que lleven al convencimiento de que la misma fue la efectivamente desempeñada por la accionante, que obedeció a una prescripción médica, hechos que requieren prueba, pues el estado de embarazo por sí solo no constituye una enfermedad ni impedimento de tipo físico, menos aún para desarrollar la actividad de empacar frutas, que en todo caso tampoco se probó que deba realizarse de pie todo el tiempo, como lo afirma muy convenientemente la accionada."

Por lo tanto y en atención a que el empleador había despedido a la actora en estado de embarazo, despido al que se aplicaba la presunción legal de que se había originado por causa de su estado de gravidez, el juzgado de instancia ordenó el reintegro de la actora a su actividad laboral y la prórroga del correspondiente contrato.

3.2. Impugnación El apoderado de Colombian Export Company Ltda. impugnó el fallo de primera instancia, reiterando que las labores que se desarrollan en la empresa deben realizarse de pie y que por eso no entiende la razón por la cual el juez de primera instancia afirma que no se probó ese aserto. Afirmó que de acuerdo con el principio constitucional de la buena fe, las manifestaciones expresadas durante un proceso se presumen veraces hasta que no sean desvirtuadas, cosa que no ocurrió en este caso. Además, expone que, contrariamente a lo que sostiene el juez de instancia, la constancia médica expedida por Cruz Blanca que fue anexada al expediente, constituye prueba sumaria de que las labores que realizaba la actora le implicaban permanecer de pie y de que el médico le recomendó expresamente no realizar ejercicios forzosos, lo que condujo a la empresa a asignarle otra actividad que pudiera desempeñar sentada.

Estima que el desconocimiento del juez del certificado médico aportado al proceso, que se evidencia cuando afirma que "el estado de embarazo por sí solo no constituye una enfermedad ni impedimento físico, menos aún para desarrollar la actividad de empacar frutas", pone en peligro la salud de la actora y la vida del nasciturus . Para terminar, manifiesta:

"Previa reiteración de lo manifestado por la empresa en el sentido de que las labores que allí se ejecutan ser realizan de pie, lo que implica un ejercicio forzoso, y de que la trabajadora ha presentado certificado médico en el cual claramente se expresa que la paciente no puede realizar ejercicio forzoso, la empresa dará cumplimiento al mencionado fallo, no sin advertir que será el Señor Juez responsable de lo que ocurra a la salud de la trabajadora y peor aún, en la vida del que está por nacer, como consecuencia de la orden impartida a la empresa para que prorrogue el contrato de trabajo de la accionante reintegrándola a su labor de empacadora de frutas.

“El Honorable Magistrado deberá tener en cuenta que se encontraban en abierta contraposición el derecho al trabajo de la madre y el derecho a la vida del que está por nacer, lo que en sana y sencilla hermenéutica obligará a que prevalezcan los derechos a la vida, a la integridad física y a la salud del nasciturus , como claramente lo consagra la Constitución Política de Colombia, en su artículo 44, del cual resaltamos su inciso final que reza: 'Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás..."

3.3. Sentencia de segunda instancia Mediante sentencia del 13 de abril de 2000, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá decidió revocar la sentencia proferida por el juez de primera instancia, para negar el amparo impetrado.

Consideró el Tribunal que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 3 de la ley 50 de 1990, la decisión sobre si se prorroga el contrato de trabajo a término fijo reside exclusivamente en las partes que lo han firmado. Por lo tanto, "no puede el juez constitucional inmiscuirse en esa facultad propia de los sujetos de la relación laboral, para determinar que se prorrogue o no el contrato celebrado entre ellas a término fijo. Ello implicaría arrogarse facultades que no tiene ni que la ley le ha concedido."

A juicio del Tribunal, la terminación del contrato de trabajo a término fijo por la expiración del plazo inicialmente pactado "no conlleva vulneración del derecho al trabajo; simplemente si ello se produce, no es más que el uso por parte del empleador de una facultad concedida por la ley."

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Problema jurídico La actora considera que la empresa Colombian Export Company Ltda. vulneró sus derechos al trabajo y al mínimo vital, por cuanto decidió dar por terminado su contrato de trabajo a término fijo, a sabiendas de que ella se encontraba en estado de embarazo. Sostiene también. que fue objeto de persecución laboral por el hecho de estar embarazada y que fue incluso fue maltratada por uno de los socios de la Compañía por esa causa.

El apoderado de Colombian Export Company Ltda. manifestó que la señora Sanabria le había presentado a la empresa un certificado médico en el que constaba su estado de gravidez y se aclaraba que no estaba en condiciones de realizar ningún tipo de esfuerzos. Agrega que con base en ese certificado se decidió asignarle otra labor, consistente en pegar adhesivos a los empaques de la Compañía. Sin embargo, esa tarea dejó de ser indispensable para la compañía, dado que la trabajadora había pegado suficientes adhesivos para los empaques que se requerirían hasta el fin de año. Por eso, se decidió dar por terminado el contrato, resolución que vulneraba los derechos de la actora, puesto que la labor que realizaba ya no era necesaria dentro de la empresa.

Interesa a la Corte determinar si la empresa Colombian Export Company Ltda. vulneró los derechos de la actora al trabajo y al mínimo vital cuando decidió no prorrogar su contrato de trabajo a término fijo, a sabiendas de que la demandante se encontraba en estado de gravidez y por lo mismo procedía el amparo de los derechos invocados como lo decidió el juez de primera instancia o por el contrario, como lo consideró el tribunal, la terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo pactado no constituye vulneración del derecho al trabajo. Adicionalmente, deberá determinarse si la actora contaba con un medio de defensa alternativo idóneo para restablecer sus derechos.

2. La jurisprudencia de la Corte sobre los contratos a término fijo y la estabilidad reforzada que otorga el "fuero de maternidad" El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los contratos de trabajo pueden ser

celebrados "por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio." De acuerdo con el artículo 46, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, los contratos a término fijo pueden pactarse por un tiempo inferior a un año. En este caso, son renovables sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales no podrán ser renovados por un término inferior a un año.

El artículo 61 del Código establece que el contrato de trabajo a término fijo termina por expiración del plazo pactado. Sin embargo, esta Corporación ya ha señalado que lo anterior no significa que el principio de estabilidad en el empleo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, no se aplique a los contratos a término fijo. Al respecto, la Corte ha señalado que "es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad del empleo, porque aun cuando las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato".

[1] Bajo este entendido, al conocer de una demanda contra los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional estableció que "el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato. Sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto 'expectativa cierta y fundada' del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral."

[2] En este orden de ideas, la jurisprudencia de la Corte ha concluido que el arribo de la fecha de terminación del contrato no implica siempre que exista una justa causa para la finalización de la relación laboral, toda vez que si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas y la materia del trabajo, y, además, el trabajador ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones, "a éste se le deberá garantizar su renovación"

[3] . En la sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero, esta Corporación estableció que la mujer embarazada o en período de lactancia tiene derecho a una protección especial en el marco de sus relaciones laborales. Esta protección reforzada se basa en "la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44)". En esta sentencia se expresó:

"En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39).

Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos "es a la administración a quien

corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión.

[4] "En ese mismo orden de ideas, la Corte considera que, por las razones largamente expuestas en los fundamentos anteriores de esta sentencia, 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..."

De esta manera, en esa sentencia la Corte reafirmó la existencia de un "fuero de maternidad", de acuerdo con el cual "una regulación que podría ser declarada constitucional para otros trabajadores, en la medida en que no viola los principios constitucionales del trabajo (CP art. 53), puede tornarse ilegítima si se pretende su aplicación a las mujeres embarazadas, por cuanto se podría estar desconociendo el deber especial de protección a la maternidad que las normas superiores ordenan."

3. Procedencia de la tutela para obtener el reintegro a un empleo En distintas oportunidades ha señalado esta Corporación que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reintegro a un empleo por ineficacia del despido, toda vez que el mecanismo procesal adecuado para este fin es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral o ante la contencioso administrativa, según se trate de trabajadores particulares o servidores públicos.

[5] No obstante, se ha establecido también, que la mencionada regla tiene como excepción el caso de la desvinculación laboral de la mujer en estado de embarazo o durante el período de lactancia. En tales eventos, la Corte ha aceptado que puede acudirse a la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido [6] .

Lo anterior opera independientemente del tipo de contrato que regula la relación laboral. Al respecto ha precisado esta Corporación que "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 tipo 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 la protección que la Constitución garantiza y no puede ser despedida, sin las formalidades que la ley señala para tales eventos..."

[7] Ahora bien, en atención a que en materia de reintegros laborales la acción de tutela procede solamente de manera excepcional, la Corte también ha señalado que en cada caso es necesario que el juez constitucional estudie las circunstancias particulares que lo conforman para determinar la procedencia de la acción.

Para el caso concreto de la desvinculación laboral de una mujer embarazada o en período de lactancia, que tenía una relación de trabajo a término fijo, la jurisprudencia ha establecido que el juez constitucional debe verificar el cumplimiento de los siguientes elementos para que resulte viable la protección a través de la tutela:

"1. que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia. 2. que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso;

3. que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; 4. que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.”(Sentencia T-373 de julio 222 de 1998, Magistrado ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz).

5. que 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.

(Sentencia T-736 de 1999)" [8] 4. La situación de la actora La demandante estima que la decisión de la empresa Colombian Export Company Ltda.

de dar por terminado su contrato de trabajo a término fijo, a sabiendas de su estado de embarazo, vulnera sus derechos al trabajo y al mínimo vital. Por lo tanto, solicita que se ordene a la empresa su reintegro.

Para decidir sobre la petición de la actora, habrá de procederse a analizar si su caso se ajusta a los elementos antes enunciados. Al respecto cabe señalar, con base en la reseña realizada en la sección de Antecedentes, que es claro que la empresa Colombian Export Company Ltda . conocía suficientemente el estado de gravidez de la demandante cuando decidió desvincularla. Así mismo, encuentra la Sala, que el empleador notificó a la actora la no renovación de su contrato de trabajo dentro de los términos legalmente establecidos para ello, esto es, con un mínimo de 30 días antes del vencimiento del término inicialmente pactado. De la misma manera, de acuerdo con el testimonio de la actora, con la desvinculación laboral acusada se afectó su mínimo vital, toda vez que es madre soltera y no cuenta con apoyo económico de sus familiares.

Ahora cabe preguntarse acerca del último requisito, esto es, si el despido se puede atribuir al estado de embarazo de la demandante, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato subsistían las causas del mismo y el trabajador había desempeñado bien sus labores. Sobre este punto debe señalarse, en primer lugar, que se puede presumir que la actora había cumplido de manera satisfactoria con las obligaciones a su cargo, puesto que en el expediente no se menciona queja alguna con respecto a su desempeño laboral.

De otra parte, el apoderado de la empresa demandada señala que, el día 1 de marzo de 1999, la actora fue vinculada a la empresa mediante un contrato a término fijo, como operaria de frutas. Agrega, que desde el 1 de diciembre de 1999 se le asignó la labor de colocar adhesivos a la materia prima que sirve de empaque a los productos de la compañía, en atención al certificado médico presentado por ella, en el cual constaba que no estaba en condiciones de desempeñar actividades que implicaran esfuerzos. Igualmente, argumenta que la trabajadora fue desvinculada de la compañía "en razón a que la labor desempeñada por la trabajadora ya no es necesaria, siendo que le había colocado adhesivos a un número de bolsas suficientes hasta final de año". Con base en lo anterior, el empleador considera que su decisión de no prorrogarle el contrato se ajusta a derecho, ya que han desaparecido las causas del mismo.

En contra de lo señalado por el apoderado del empleador, de la revisión del contenido del contrato de trabajo a término fijo firmado entre la actora y Colombian Export Company Ltda.

se desprende que la señora Sanabria fue contratada para desempeñar el cargo de "Oficios Varios Fábrica" . Lo anterior permite a la Sala concluir que no le asiste razón al empleador cuando señala que la labor de la actora ya no era necesaria, toda vez que ella no fue contratada para el cumplimiento de esa labor. Como se señala en el contrato, la actora fue vinculada a la empresa para el desempeño de "Oficios Varios", denominación que abarca un muy amplio rango de empleos, hecho éste que permite presumir que la labor para la cual fue contratada no ha desaparecido, máxime si se piensa en los requerimientos de personal que puede tener una empresa exportadora, por pequeña que ésta sea.

Como se ha reiterado en esta providencia, el llamado "fuero de maternidad" implica una especial protección de la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo o durante el período de lactancia, aun en los casos de contrato de trabajo a término fijo. Por ello, y en consideración a la amplitud del objeto del contrato de trabajo suscrito por las partes contenciosas - "Oficios Varios Fabrica" -, no comparte la Sala la afirmación del empleador acerca de que la función para la cual se contrató a la actora había desaparecido.

Dado que las funciones que le fueron asignadas a la actora por la empresa eran las de "Oficios Varios Fábrica", considera la Corte que, una vez desaparecido el objeto del cargo que le fue asignado después de la reubicación - colocar adhesivos en los empaques de exportación - el empleador debió encontrar para la demandante una nueva actividad acorde con sus condiciones de salud, dentro del amplio rango de las funciones para cuyo desempeño fue vinculada a la empresa.

La Sala debe llamar la atención acerca de los argumentos expuestos por la empresa demandada al impugnar el fallo de primera instancia, según los cuales, al estar enfrentados el derecho al trabajo de la madre y el derecho a la vida del que está por nacer, debe prevalecer este último y en consecuencia, está justificada la terminación del contrato en razón de que no es posible en dicha empresa asignar a la trabajadora una labor que no tenga que ejecutar de pié, lo cual sin duda contradice no sólo la real y grave situación que se genera para la actora como consecuencia del despido, sino también los derechos constitucionales (vida, derecho de los niños) que paradójicamente invoca la empresa como fundamento para oponerse a la orden de reintegro y prórroga del contrato laboral.

Los argumentos anteriores conducen a esta Sala de Decisión a concluir, que la tutela solicitada por la actora debe ser concedida como mecanismo transitorio para evitar los perjuicios que se derivan para la actora y el hijo que está por nacer. Por lo tanto, se procederá a revocar el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá y a confirmar parcialmente el fallo adoptado por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá. En consecuencia, se concederá la tutela de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Rosiris Margarita Sanabria Mozo. La protección consistirá en ordenar a la empresa Colombian Export Company Ltda. reintegrar a la actora en las misma condiciones en que fue contratada, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deben ser definidas por la jurisdicción laboral.

V. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE :

Primero .- REVOCAR el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, el día 13 de abril de 2000, mediante el cual se negó el amparo solicitado por la señora Rosiris Margarita Sanabria Mozo y CONFIRMAR PARCIALMENTE el fallo adoptado por el Juez Quince Laboral del Circuito, en cuanto concedió la tutela promovida por la peticionaria. En consecuencia, CONCEDER de manera transitoria el amparo a los derechos a la igualdad y protección especial a la mujer embarazada, al trabajo y al mínimo vital de la actora y de su hijo.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Colombian Export Company Ltda ., reintegrar laboralmente a la actora, dentro de los cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, en las mismas condiciones en que fue contratada, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deben ser definidas por la jurisdicción laboral.

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

MARTHA V. SACHICA MENDEZ Magistrada (e) CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado IVAN ESCRICERÍA MAYOLO Secretario General (e) [1] Sentencia C-588 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[2] Sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz. [3] Sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz. Ver también la sentencia T-426 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[4] Sentencia T-427 de 1992. MP Eduardo Cifuentes Muñoz. Fundamento Jurídico No 7. Ver igualmente la sentencia T-441 de 1993. MP José Gregorio Hernández Galindo.

[5] Sentencias T-141 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-497 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz y T-119 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[6] Sentencias T-606 de 1995 M.P. Fabio Morón Díaz, T-311 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-373 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[7] Sentencia T-832 de 2000, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [8] Ver T-879 de 1999 M.P. Carlos Gaviria 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.