COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1392/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1392/00
Expediente	—
Fecha	1997-09-25
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Despido De Mujer Embarazada Sin Autorizacion Previa
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De Tutela instaurada por Libia Restrepo Castaño contra la Empresa de Servicios Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CRISTINA PARDO SCHLESINGER (e), ALVARO TAFUR GALVIS y FABIO MORON

Texto completo

T-1392-00 Sentencia T-1392/00 Sentencia T-1392/00 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección laboral DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA -Ineficacia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Carácter fundamental Referencia:

expediente T-339546 Acción de Tutela instaurada por Libia Restrepo Castaño contra la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales Y Systempora Ltda.

Magistrado Ponente: Dr. FABIO MORON DIAZ Bogotá, D.C., octubre once (11) del año dos mil (2000) La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CRISTINA PARDO SCHLESINGER (e), ALVARO TAFUR GALVIS y FABIO MORON DIAZ, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos en el asunto de la referencia por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de la ciudad de Barranquilla y por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de esa misma ciudad.

I. ANTECEDENTES Hechos. Manifiesta la demandante, que desde el 12 de julio de 1999 la empresa de servicios temporales T&S TEMPORALES Y SYSTEMPORA LTDA.

, celebró con ella contrato de trabajo para que cumpliera las funciones de mercaderista en la empresa FERRERO DEL ECUADOR S.A. , Sucursal Barranquilla, empresa a la que ya por entonces estaba vinculada por intermedio de otra firma de servicios temporales.

Señala, que siete meses despues de iniciadas sus labores, esto es el 1 de febrero de 2000, le comunicó a su superior inmediato en la empresa FERRERO DEL ECUADOR S.A.

que se encontraba en estado de gravidez, situación que dicha empresa le debió informar a su empleadora T&S TEMPORALES Y SYSTEMPORA LTDA. Informa, que el 7 de febrero de 2000, esto es seis días despues de que comunicó su embarazo, su empleadora le notificó la terminación del contrato laboral, sin haberle solicitado permiso al Ministerio de Trabajo dado su estado de gravidez y sin pagarle el preaviso y la indemnización que estipula la ley, alegando que en su caso el contrato se celebró "por labor", lo que no es cierto.

Anota, que ella se encuentra en estado de indefensión, dado que su marido está desempleado y la única fuente de ingresos para la familia era su salario; además, que según se lo informó la E.P.S. a la que estaba afiliada, sólo tiene servicios médicos hasta tres meses después del despido, lo que la coloca en grave riesgo ya que ella no cuenta con recursos para atender los controles prenatales y el parto.

Concluye la actora su demanda, solicitándole al juez constitucional que proteja sus derechos fundamentales y los de su hijo que está por nacer, especialmente el derecho a la maternidad y a la vida vulnerados por la accionada; así mismo, que le ordene a la empleadora acusada que le cancele la indemnización a la que tiene derecho, además de las doce semanas de licencia de maternidad que le corresponden.

2. Decisiones Judiciales que se revisan. Decisión Judicial de primera instancia. El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de la ciudad de Barranquilla, mediante fallo del 12 de abril de 2000, negó por improcedente el amparo solicitado, argumentando que la acción de tutela sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, "hecho que no se percibe en este caso", pues la vía idónea para definir la reclamación de la actora es la ordinaria laboral, "...la cual le permitirá hacer valer debidamente sus derechos al debido proceso y a la defensa". Agrega, que además la accionante en el caso concreto no dio aviso de su estado de embarazo directamente a su empleadora, que como ella misma lo dice es la accionada y no la empresa en la cual prestaba sus servicios, lo que indica que la primera no conocía dicha situación, sin que sea válido afirmar que debía presumirlo por su apariencia física.

Agrega el a-quo, que de conformidad con lo consignado en el contrato de trabajo, tal como lo sostine la empleadora demandada, éste se celebró "por el tiempo que durará la realización de la obra o labor determinada", y no a término indefinido como lo afirma la accionate.

Así las cosas, concluye el juez constitucional de primera instancia, no existe evidencia alguna que permita confirmar que el despido se produjo en razón del estado de gravidez de la accionante, hecho que hace improcedente la acción de tutela.

Decisión Judicial de segunda instancia. La providencia fue impugnada por la demandante, quien a través de su apoderada manifestó no estar de acuerdo con el a-quo, cuando éste cita como una de las causas de improcedencia de la acción de amparo, que ella no le hubiera comunicado su estado de gravidez directamente a su empleadora, sino que lo haya hecho por medio de la empresa a la que prestaba sus servicios.

Ese argumento, dice la accionante, se desvirtúa si se tiene en cuenta que la relación entre la empeladora y la empresa en la que ella prestaba sus servicios, es estrecha y continúa, entre otras cosas porque así lo ordena la cláusula segunda del contrato de trabajo, que establece que éste "... terminará en el momento en que el usuario comunique al empleador que ha dejado de requerir los servicios del trabajador...". Así las cosas, si se tiene en cuenta que la accionante le comunicó a la empresa usuaria de sus servicios que estaba embarazada el día 1 de febrero de 2000, y que dicha empresa le informó a su empleadora, esto es a la empresa de servicios temporales a través de la cual ella fue contratada, que ya no requería sus servicios a partir del día 7 de febrero del mismo mes y año, es claro que la primera sabía de su situación de embarazo y que así debió comunicarlo a la accionada.

Agrega la impugnante, que la prueba fehaciente de que su despido lo originó su estado de embarazo y no la terminación de la labor para la cual había sido contratada, es que al día siguiente de que ella salió de la empresa usuaria fue

reemplazada por otra trabajadora, sin que se le hubiera pagado el preaviso y sin que se hubiera solicitado el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo dado su estado de gravidez.

De la impugnación le correspondió conocer en segunda instancia a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, la cual mediante sentencia del 16 de mayo de 1999 decidió confirmar el fallo del a-quo, acogiendo los argumentos que éste expuso para fundamentarlo, y agregando que de manera reiterada la Corte Suprema de Justicia ha señalado que en estos casos es presupuesto de procedibilidad de la acción de tutela, el hecho de que la empleada informe directamente y de forma idónea al empleador de su estado de embarazo, situación que éste no puede presumir, y que en el proceso de la referencia esa circunstancia no aparece probada.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION [1] 1. La especial protección que por mandato constitucional debe darse al trabajo y a la maternidad. Procedencia de la tutela transitoria cuando se trata de evitar un perjuicio irremediable.

"Es importante destacar la especial protección que la Carta Política de 1991 ha otorgado al trabajo por ser éste uno de los valores fundamentales de nuestro ordenamiento, también consagrado como un derecho de rango fundamental (Preámbulo y artículos 1 y 25).

Además, la Constitución ha reconocido la especial protección a la mujer trabajadora y a la maternidad (artículo 53). Lo anterior en concordancia con el principio de igualdad (artículo 13), en virtud del cual no se puede aceptar ninguna forma de discriminación por razón del sexo. Este precepto se encuentra reiterado en el artículo 43 ibídem, a cuyo tenor la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y, por el contrario, durante su embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección del Estado.

Desde que la mujer ingresó a la fuerza laboral ordinaria -aparte de la importante tarea que desempeñó y aún sigue cumpliendo en el hogar, y que merece exaltación y reconocimiento- ha sido víctima de prácticas discriminatorias originadas en su condición de madre o en las expectativas que genera su potencial embarazo.

Con el fin de evitar que la discriminación tenga lugar, aunque pretenda el patrono producir efectos perversos a la aplicación de las normas legales que buscan erradicarla, la Constitución Política y la jurisprudencia han previsto un conjunto de mecanismos tendientes a proteger los derechos de la trabajadora embarazada.

Nuestro ordenamiento (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo), ha estatuido que el despido por motivo de embarazo, sin tener el aval de la autoridad administrativa respectiva, no puede surtir ningún efecto.

Al analizar la constitucionalidad de la referida norma, la Sala Plena de esta Corporación consideró: "...el ordinal acusado es exequible, pero en el entendido de que, debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), 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.

(...) En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral de trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aún cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado" (Cfr. Sentencia C-470 del 25 de septiembre de 1997. M.P.:

Dr. Alejandro Martínez Caballero). Pero, además, la Corte Constitucional ha entendido que en los casos de tal despido, hallándose la trabajadora en estado de embarazo y enterado de ello el patrono, hay lugar no sólo al pago de la indemnización correspondiente sino al reintegro de la empleada.

Tales medidas, si bien corresponden en principio al juez laboral ordinario, pueden ser adoptadas por el juez de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o cuando, vistas las circunstancias del caso, el medio judicial ordinario resulta ineficaz o se muestra tardío e inútil para la protección efectiva del mínimo vital de la trabajadora y del niño, ya nacido o por nacer.

(...) Ahora bien, en cuanto se refiere a la viabilidad de la protección constitucional, resulta necesario recordar los requisitos que la jurisprudencia de esta Corte ha establecido para dicho efecto. Estos son: "(1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produz[ca] sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conoz[ca] o deb[a] conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amena[ce] el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador" (Cfr. Corte Constitucional.

Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-373 del 22 de julio de 1998). (...) Por último, es importante resaltar que el perjuicio irremediable es evidente cuando está de por medio el mínimo vital de una trabajadora que es cabeza de familia, por lo que se revocarán los fallos de instancia y se concederá el amparo constitucional transitorio.” (corte Constitucional, Sentencia To5 de 2000, M.P.

Dr. José Gregorio Hernández Galindo.) 2) El caso concreto. En el caso concreto, se le plantean a la Sala dos problemas que debe dirimir para poder resolver, en sede de revisión, el proceso de tutela de la referencia: el primero tiene que ver con la notificación que la actora debió hacer de su estado de gravidez a su empleadora, pues ella alega que sí la efectúo a través de la empresa usuaria de aquella y la demandada afirma que nunca se enteró de esa situación, ni por medio de la accionante, ni a través de su cliente; el segundo se refiere a si en efecto la actora fue despedida por razón de su embarazo, o si por el contrario el motivo concreto fue la terminación de la labor para la cual había sido contratada, no obstante que, como lo sostiene la demandante, con anterioridad a la mediación de la accionada para efectos de su contratación ella ya estaba vinvulada y que las funciones que cumplía al momento del despido no habían concluido, tanto así que ella fue reemplazada de manera inmediata por otra trabajadora, que envío la misma empresa demandada, lo que desvirtua el argumento que como causal de su retiro ésta alega.

3) El derecho de la mujer embarazada a la estabilidad laboral reforzada. La protección del derecho fundamental a la igualdad, consagrado en el artículo 13 de la C.P., implica, en el caso de las mujeres embarazadas, la garantía para ellas de que no serán discriminadas por razón de su estado en el trabajo, prerrogativa que se conoce como “estabilidad laboral reforzada” , la cual, además, encuentra fundamento en los artículos 43 y 53 de la C.P., sobre la misma esta Corporación ha dicho lo siguiente:

“... La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada” [2] .

Este derecho parte del reconocimiento de que la gestación de un hijo puede dar lugar a graves medidas de discriminación laboral en contra de la futura madre, por las complicaciones y costos que, en términos administrativos y financieros, ello puede generar. No obstante, a la luz de la Constitución, puede afirmarse que resulta equitativo que sea la sociedad - y no la futura madre - quien deba absorber las dificultades que implican la gestación y el parto y, en consecuencia, el Estado está en la obligación de fortalecer o reforzar los mecanismos que aseguran, entre otras cosas, la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada. En este sentido, la Corporación ha indicado, por ejemplo, que el despido de la mujer por razón

de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar [3] .

El derecho a no ser discriminada por razón del embarazo - del cual surge el derecho a una estabilidad laboral reforzada -, se encuentra consagrado, entre otros, en los artículos 43 y 53 de la Constitución. En este sentido se ha afirmado que el mismo no constituye un derecho constitucional fundamental, pues las mencionadas normas establecen derechos sociales o económicos de naturaleza programática. No obstante, tal afirmación ignora que el derecho a no ser discriminada a causa del embarazo se deriva del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política. Por consiguiente, debe sostenerse que la estabilidad reforzada a la que se ha hecho referencia no es sino una derivación del derecho fundamental a la igualdad de la mujer embarazada [4] . (Corte Constitucional, Sentencia T-373 de 1998, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz) Ahora bien, para proteger eficazmente dicha garantía, el legislador estableció la “presunción de discriminación”, “...en todos aquellos casos en los cuales el despido se produce durante el embarazo o dentro de los tres (3) meses después del parto y sin los requisitos legales o reglamentarios pertinentes. Según lo dispuesto en los artículos 239 y subsiguientes del C.S.T., 2 de la Ley 197 de 1938, 26 del Decreto 2400 de 1968, 21 del Decreto 3135 de 1968, la regla mencionada se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.” [5] Bajo esos presupuestos, el derecho a la no discriminación de la mujer embarazada se erige como un derecho fundamental, susceptible de protección vía tutela, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz, esto es y según lo ha dicho esta Corporación, cuando se presente una de las siguientes hipótesis:

“ ...La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto [6] . No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada.

En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. 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. Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada [7] .

En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional [8] siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable.

En efecto, no existe en estos eventos una razón suficiente para postergar la protección transitoria del derecho fundamental que está siendo vulnerado, pues tal postergación, - atendiendo, entre otras cosas, al ciclo biológico de la mujer, las dificultades que tiene una persona embarazada para vincularse nuevamente en el mercado laboral y, en general, consideraciones sociológicas que demuestran la fuerte restricción de la autonomía de la mujer que carece de

ingresos propios durante la gestación y los primeros meses después del parto -, no hace otra cosa que desestimular decididamente la opción de la maternidad y, en consecuencia, restringir dramáticamente el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres. En consecuencia, si la cuestión debatida es puramente constitucional, si la violación de las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente - vgr. en la hipótesis -, de que se hubieren aportado, de oficio o a petición de las partes, pruebas claras e incontrovertibles de la discriminación - y si salta a la vista la gravedad del daño producido por tan evidente arbitrariedad, nada obsta para que se conceda el amparo constitucional. (Corte Constitucional, Sentencia T-373 de 1998, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz) En el caso concreto que ocupa a la Sala, la accionante era una empleada que devengaba mensulamente el salario mínimo legal, según lo estipulado en el contrato de trabajo [9] , cuyo marido se encuentra desempleado y para quien son imprescindibles los servicios de la E.P.S. a la que venía vinculada para efectos de la atención que requiere por su estado y de la que necesitará su hijo al nacer, es decir, que encaja dentro de la primera de las hipótesis en las que ha señalado la Corte que procede la tutela, dado que se afecta el mínimo vital de la madre y del hijo que ésta espera.

Ahora bien, según lo ha dicho también la Corte, la tutela procederá en este caso siempre y cuando se demuestren los siguientes elementos fácticos:

"...(1) Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) Que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de 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." (Corte Constitucional, Sentencia C-373 de 1998, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz) En el caso concreto, la terminación del contrato de trabajo se le notificó a la demandada seis días despues de que ésta informara sobre su embarazo, arguyendo la terminación de la labor para la cual había sido contratada, y según lo dicho por la representante legal de la accionada, desconociendo ella el estado de gravidez de la actora, razón por la cual no tenía la obligación de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo, ni de pagar indemnización alguna.

Dicha situación la niega la accionante, la cual al contrario afirma que informó de su estado de embarazo a su jefe inmediato en la empresa a la que prestaba sus servicios en Barranquilla, la cual tenía la obligación de hacérselo saber a la accionada, dada "la estrecha y permanenete comunicación" a la que una y otra están obligadas, en razón de la relación que sostienen, la una como empresa que contrata servicios laborales de personas que remite a la otra, en su calidad de cliente y usuaria de esos servicios.

Es decir, que el interrogante que surge de la situación concreta es el siguiente: ¿en el caso concreto era suficiente, como lo sostiene la accionante, con que ella le informara a la empresa usuaria de sus servicios sobre su estado de embarazo para que se entendiera cumplida su obligación de notificar del mismo a su empleadora, en este caso a la empresa demandada de la que es cliente la primera? Sobre el particular lo primero que observa la Sala es que la accionante fue contratada por la empresa demandada para prestar sus servicios en la firma FERRERO DEL ECUADOR S.A.

sucursal Barranquilla; la segunda observación es que en el expediente, al folio 5, aparece copia de dicha certificación, expedida el 1 de febrero de 2000, fecha en la que la accionante la entregó a su jefe inmediato en la empresa usuaria de sus servicios, como lo confirmó a la Sala el representante legal de la misma [10] ;

y la tercera, que seis días despues, esto es el 7 de febrero de 2000, la empresa demandada, a través de oficio cuya fotocopia reposa al folio 7 del expediente, le informó a la accionante de la tutela que su contrato por obra o labor finalizaba ese mismo día.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia de esta Corporación, que ha señalado que "...probar que el patrono conocía o debía conocer el estado de embarazo de la actora puede ser tan sencillo como aportar, por ejemplo, la correspondiente

notificación con el sello de recibido o tan difícil, como que no exista un elemento que sirva de plena prueba y sea entonces necesario recurrir a pruebas de otra naturaleza...", y que en el caso que se analiza si bien aparece el certificado no es del todo claro que el mismo haya sido entregado ni a la empleadora ni a la empresa usuaria de los servicios laborales de la demandante, la Sala de Revisión, en su calidad de juez constitucional, decidió, a través de Auto de fecha 20 de septiembre de 2000, remitir un cuestionario a la segunda en el que le preguntó lo siguiente:

1. Si la accionante había prestado sus servicios a esa empresa con anterioridad al 12 de julio de 1999, fecha en la que suscribió contrato con la empresa de servicios temporales demandada.

2. Si la accionante fue reemplazada por otra trabajadora de la empresa de servicios temporales demandada. A dicho cuestionario el representante legal de la firma FERRERO DEL ECUADOR S.A.

respondió lo siguiente [11] : "En respuesta al oficio de la referencia me permito contestar en el orden en que se formularon las preguntas, así:

1. He sido informado de que la señora Libia Restrepo Castaño le presentó un certificado médico a su superior inmediato en esta empresa, en el que constaba que se hallaba en estado de gravidez.

2. Según nuestros archivos, la señora Restrepo si prestó sus servicios a esta empresa antes del 12 de julio de 1999, desde el 1 de febrero de 1999 hasta el 15 de julio del mismo año por medio de la empresa se servicios temporales ADECO COLOMBIA S.A.

(...) 3. En efecto, la citada señora fue reemplazada por otra empleada de la empresa T&S TEMPORALES Y SYSTEMPORA LTDA desde el 8 de febrero de 2000. La empleada que la reemplazó fue retirada el 16 de julio del mismo año.

Del análisis integral de la documentación que reposa en el expediente y de la respuesta aportada por la empresa usuaria de los servicios de la demandante, se desprende de manera clara e inquívoca, que la actora si informó de su estado de gravidez a su superior inmediato en su sitio de trabajo, lo que indica que la empresa demandada debía saber de esa situación , pues no hay duda de las obligaciones recíprocas que surgen entre ésta y su cliente, que implican una información permanente sobre el desempeño y las circunstancias especiales que afectan la relación con la empleada, una de ellas la certificación que ésta presentó sobre su estado de gravidez.

Pero además, del mismo análisis se desprende que la labor para la cual había sido contratada la actora, tal como ella lo afirma, no había concluido, pues una vez despedida fue reemplazada por otra trabajadora que envió la misma accionada, según lo informó a la Sala de Revisión, no sólo el representante legal de la compañía usuaria de los servicios de la demandante sino la empresa demandada, la cual al contestar el cuestionario de pruebas que el despacho del Magistrado Sustanciador le remitió a través de auto de fecha 4 de octubre de 2000 [12] , informó que al día siguiente del despido de la actora había remitido a la empresa usuaria "...a la señora MATILDE MEZA RODRIGUEZ, con funciones de marcaderista...".

Eso además de que la actora venía prestando sus servicios en la empresa usuaria aún antes de ser contratada por la demandada, a través de otra agencia de servicios temporales, lo que indica claramente que el motivo de su despido no fue "la terminación de la labor" para la que había sido contratada, sino su estado de embarazo, situación que permite concluir que si se produjo discriminación en razón del mismo y en consecuencia que se vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada o "fuero de maternidad", lo que hace procedente la acción de tutela como mecanismo de protección, pues la accionada tampoco cumplió con los requistos que exige la ley en estos casos para despidir a una trabajadora, esto es con el permiso del Ministerio de Trabajo, ni pagó la indemnización correspondiente.

No obstante lo anterior, es procedente reiterar, que la violación en la que incurrió la empresa accionada recae sobre los derechos de la actora que emanan de su estado de gravidez, el cual, como insistentemente lo ha dicho esta Corporación, goza de especial protección del Estado según lo dispone la Constitución en su artículo 43, luego su garantía y efectividad no están supeditadas a la clase de vinculación laboral que la mujer tenga en el momento que comunica su situación; en ese sentido se ha pronunciado de manera clara la jurisprudencia de esta Corte:

“Sobre el particular debe anotar la Sala 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. Esto adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que en la mayoría de los casos, las empresas de servicios temporales de empleo no afilian a sus trabajadores a entidades de previsión social que en un momento dado puedan asumir la atención de salud que requiere la gestante, ni responden tampoco en forma directa por ella.

(...) Así las cosas, la protección constitucional se brinda por el hecho del embarazo, sin referencia a la modalidad contractual utilizada. Se trata de asegurar que el embarazo no sea el motivo del despido y de impedir, así mismo, que la empresa, tratándose de mujeres, opte por contratarlas siempre en forma temporal o por obra o labor determinada, con miras a evadir las reglas constitucionales y legales pertinentes.

Cabe la tutela para proteger a la mujer trabajadora en tales casos, pese a la existencia de otros medios de defensa judicial, habida cuenta de la manifiesta ineficacia de los mismos para la real y concreta protección de los derechos fundamentales afectados, en particular los de trabajo e igualdad, y los del niño por nacer. Cualquier decisión judicial en procesos ordinarios sería a todas luces tardía para lograr la efectividad de las garantías constitucionales.” (Corte Constitucional, Sentencia T-832 de 2000, M.P. Dr.

José Gregorio Hernández Galindo) Así las cosas, en el caso de la referencia, de conformidad con la normatividad vigente y con el fallo de constitucionalidad C-470 del 25 de septiembre de 1997, que declaró la exequibilidad condicionada del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como fue modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el caso concreto que se revisa no era procedente la terminación del contrato de trabajo de la actora, lo que indica que fueron vulnerados sus derechos al trabajo, a la igualdad y a la protección especial de la mujer, pues ella se encontraba en estado de embarazo y el mismo debía ser conocido por la empresa accionada, lo que hace pertinente el amparo constitucional.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y de conformidad con el citado fallo de constitucionalidad de esta Corporación, cuya parte resolutiva, como se anotó antes, declaró exequible la mencionada norma del C.S.del T., pero en el entendido 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 de trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido”, se revocarán los fallos de instancia y se concederá la tutela interpuesta por la actora en el proceso de la referencia y al efecto se ordenará el cumplimiento inmediato por parte de la accionada, de lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Barranquilla y la Sala Laboral del Tribunal Superior de esa misma ciudad, mediante los cuales negaron la tutela interpuesta por LIBIA RESTREPO CASTAÑO contra la empresa T&S TEMPORALES Y SYSTEMPORA LTDA.

Segundo . En su lugar CONCEDER la tutela interpuesta por la actora para proteger sus derechos a la igualdad, a la protección especial de la madre y al mínimo vital de la demandante y su hijo.

Tercero. ORDENAR a la accionada T&S TEMPORALES Y SYSTEMPORA LTDA., dar cumplimiento inmediato a lo dispuesto en el artículo 239 del C.S.T. y en la sentecia de esta Corporación distinguida con el número C-470 de 25 de septiembre de 1997 (M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero) Lo ordenado debe cumplirse -so pena de la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991- dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este Fallo.

Cuarto.- Por Secretaria General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí previstos.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. FABIO MORON DIAZ Magistrado ponente CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada (E) ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado IVAN ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General (E) [1] Por tratarse de un caso que presenta supuestos de hecho similares, se reiterarán los fundamentos expuestos por la Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en la Sentencia T-05 de 2000, cuyo M.P. fue el doctor José Gregorio Hernández Galindo.

[2] Sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). [3] Sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). [4] En este sentido, ver, especialmente, la sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

[5] Corte Constitucional, Sentencia T-373 de 1998, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz [6] Cfr. Sentencia T-527/92 (M.P. Fabio Morón Díaz). [7] Cfr. Sentencia T-606/95 (M.P. Fabio Morón Díaz);T- 311/96 (M.P. José Gregorio Hernández);

T-119/97 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-270/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-662/97 (M.P: Alejandro Martínez Caballero). [8] Sentencia T-100/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[9] Ver original del contrato de trabajo al folio 25 del expediente. [10] Ver respuesta del Representante Legal de la firma Ferrero del Ecuador S.A. al cuestionario de pruebas remitido por el Magistrado Sutanciador en el proceso de la referencia, folio 136 del Expediente.

[11] Ver original del oficio que contiene la respuesta al cuestionario remitido por el Magistrado Sustanciador, al folio 136 del expediente. [12] El original de la respuesta que la accionada dio al cuestiario de pruebas que le remitió el despacho del Magistrado Sustanciador, se encuentra al folio 142 del expediente.

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.