COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/167/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/167/03
Expediente	—
Fecha	2003-02-27
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Reintegro Al Cargo De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Constitucional, integrada por los magistrados, Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales obrando a través de apoderado interpuso acción de tutela contra la empresa

Texto completo

T-167-03 Yrrr7r Sentencia T-167/03 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse REINTEGRO AL CARGO DE MUJER EMBARAZADA -Protección por afectación del mínimo vital Reiteración de jurisprudencia Referencia:

expediente T-665844 Acción de tutela instaurada por Nelly Marcela Sánchez Villamizar contra la empresa HIMHER y Cía. Ltda. Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., veintisiete (27) de febrero de dos mil tres (2003). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Nelly Marcela Sánchez Villamizar, obrando a través de apoderado interpuso acción de tutela contra la empresa HIMHER y Cía. Ltda. Cuenta la demandante que el día 26 de julio de 2001 celebró contrato a término fijo inferior a un año con la sociedad señalada. El contrato así celebrado vencía el 23 de octubre de 2001 y fue renovado automáticamente.

El oficio a desempeñar era originalmente el de secretaria, con un sueldo inicial de doscientos ochenta y seis mil pesos ($ 286.000) más auxilio de transporte. Luego fue ascendida al cargo de diseño de planos, aumentado su salario al mínimo

legal actual a esa fecha. El día 14 de enero de 2002 notificó verbalmente a su jefe inmediato acerca de su estado de embarazo. El doce de junio de 2002 recibió una carta de la sociedad tutelada en donde le comunicaban que el contrato vencía el 20 de julio de 2002 y para continuar con la relación laboral su nivel productivo y el volumen de ventas deberían mejorar. El día 19 de julio de 2002 le notifican que el 20 de julio se daba por terminando el contrato argumentando que el volumen de ventas no había aumentado.

Aduce que fue despedida en embarazo, sin justa causa y sin la respectiva autorización del inspector de trabajo. Señala que es madre cabeza de familia, que además sostiene a su madre y no tiene otros ingresos que le permitan atender las necesidades de ella y de su hijo. Resalta que la vulneración de sus derechos constituyen una violación a los derechos fundamentales a la vida, la salud, al trabajo, así como la protección a la mujer embarazada y, luego del parto, a los derechos fundamentales del niño (arts. 11, 48, 49, 50, 25, 43 y 44 de la Constitución Política). Por consiguiente solicita su reintegro inmediato a la empresa y lo correspondiente a la prestación de maternidad.

La empresa accionada señala que “la relación laboral terminó como consecuencia del vencimiento del término de la modalidad del contrato… y no por la situación o estado de embarazo como lo quiere dar a entender..”.

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogota, en su fallo del 22 de agosto de 2002, concedió la tutela tras considerar que “ en dicha comunicación no se indica que la terminación del contrato obedezca a una causal relevante y objetiva que la justifique, es decir, que no se demostró, como le correspondía al empleador que en efecto ya no necesitaba de los servicios de la accionante, simplemente por vencimiento del términos aunado a que si en principio se dio una prórroga del contrato a término fijo el mismo no se volvió a prorrogar con posterioridad a que el empleador se enteró del estado de embarazo de la accionante, pese a que no obra prueba de la comunicación al patrono por parte de la trabajadora, a esa fecha su estado era bastante notorio, por lo que concluye el Despacho que en efecto el despido fue originado en el hecho de que la actora estaba en estado de gravidez, como lo presume la norma citada; además que tampoco medió autorización del inspector del trabajo para la desvinculación”.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 30 de septiembre de 2002, revocó el fallo del a quo por considerar que no se acreditó la afectación un perjuicio irremediable, no estaba probado que el despido se hubiera hecho como consecuencia del estado de embarazo de la accionante, no existía prueba de que tal estado se haya comunicado a la empresa y, además, porque la accionante contaba con otra vía judicial para el logro de sus pretensiones.

Reiteración de Jurisprudencia. Protección a la mujer despedida en estado de embarazo. En el presente caso, corresponde a esta Sala establecer si se verifican o no las hipótesis fácticas mínimas para que proceda el amparo transitorio de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

La Sala reitera lo manifestado por esta Corte en Sentencia T-373 de 1998 relativo a los supuestos de procedencia de la tutela de la estabilidad reforzada de la mujer embarazada:

“(…) los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes:

(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 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.” En este caso concreto la actora estaba embarazada cuando se decidió no prorrogar su contrato a término fijo, siendo que la labor que ocupaba en la empresa subsistía. En este sentido se reitera que, “con todo, podría considerarse que la verdadera causa del despido no fue el vencimiento del plazo, pues como se dijo (…), si la labor acordada continúa, el contrato deberá renovarse, sino se entiende que la razón fue el embarazo .” [1] La demandante sostiene en su escrito de tutela que le comunicó verbalmente

a su jefe inmediato su estado de gravidez desde el mes de enero de 2002, hecho que no se ha controvertido en el expediente. Por lo demás, no era necesario que notificara el embarazo, pues a la semana 37, semana en la que se encontraba al momento de ser despedida, era notorio su estado embarazo. Además, el empleador, no argumentó una causal objetiva que explicara la razón para no continuar con sus servicios [2] . Se limitó a informar que debido a " que nuestros niveles productivos y de ventas no han respondido a las expectativas presupuestales, nos vemos precisados a cancelar su contrato de trabajo por vencimiento de términos...

" Adicionalmente, 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 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 una protección y no puede ser despedida, sin las formalidades que la ley señala para tales eventos [3] ….

Igualmente, la actora adujo la vulneración a su mínimo vital sin que exista en el expediente hecho o declaración que controvierta tal circunstancia. Por ello, esta Sala estima que el requisito de la afectación del mínimo vital también se verifica en el caso en estudio.

Por consiguiente, la Sala protegerá el derecho a la estabilidad reforzada de la demandante a quien se le afectó su mínimo vital al terminársele su vinculación laboral sin una justa causa y en estado de gestación. Como consecuencia de ello, no sólo dejó de devengar su salario sino que quedó sin el beneficio de la prestación social de salud para ella y su hijo, así como el descanso remunerado al que tenía derecho en virtud de la licencia de maternidad. Por lo anterior, la Sala ordenará el reembolso de los gastos en que ella incurrió por carecer de protección en salud.

DECISIÓN. 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 Política, RESUELVE Primero.- REVOCAR , por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia, el fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial el 30 de septiembre de 2002 en el que se negó la tutela solicitada por la actora.

Segundo.- TUTELAR de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, la estabilidad laboral reforzada (arts. 11, 25 y 43 de la C.P.) de la Señora NELLY MARCELA SÁNCHEZ VILLAMIZAR así como los derechos fundamentales de su hijo recién nacido (art. 44 de la C.P.).

Tercero.- ORDENAR al representante legal de HIMHER y Cía Ltda. que reintegre a la actora, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la notificación de esta providencia -si no lo ha hecho todavía, y, si la actora así lo desea- a su labor de diseño de planos a bien a una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas o mejores condiciones.

Cuarto.- ORDENAR , a la representante legal de la empresa HIMHER y Cía. Ltda, que cancele en el término de diez (10) días, en cuanto el despido careció de todo efecto, los salarios y prestaciones sociales, incluida la prestación de maternidad, que le correspondían hasta el momento del reintegro, y, rembolsar, en el término de quince (15) días, los gastos en los que, por concepto de maternidad suyos y de su hijo, haya incurrido la actora.

Quinto.- ADVERTIR a la actora que dentro del termino máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo octavo del Decreto 2591 de 1991.

Sexto. Librar, por medio de la Secretaría General, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-426-98 MP Alejandro Martínez Caballero.

En este caso, la labor era de naturaleza temporal pues buscaba atender el incremento de ventas, lo que implicaba pues una discontinuidad en la tarea.

[2] "(…) la Corte Constitucional ha dicho que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese periodo se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo." Corte Constitucional Sentencia T-1033-00, MP: Alejandro Martínez Caballero.

[3] Sentencia T-832 de 2000

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 17 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.