COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/311/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/311/01
Expediente	—
Fecha	2000-04-07
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr MARCO GERARDO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Medio De Defensa Judicial

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Drs. Marco Gerardo Monroy Cabra, Eduardo Montealegre Lynett y Alvaro Tafur Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha. en el proceso de tutela

Texto completo

T-311-01 Sentencia T-311/01 Sentencia T-311/01 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Despido previa autorización de la oficina de trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Conocimiento por empleador de estado de gravidez con anterioridad al vencimiento del contrato de trabajo MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL- Indemnización por despido de mujer embarazada MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL- Definición de existencia y cuantía de obligaciones en dinero Referencia:

expediente T-389.726 Peticionario: Ivonne Joana Gutiérrez Procedencia: Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha (Cundinamarca) Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C. veintitrés (23) de marzo de dos mil uno (2001) La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Drs. Marco Gerardo Monroy Cabra, Eduardo Montealegre Lynett y Alvaro Tafur Gálvis, ha proferido la siguiente S E N T E N C I A en la revisión del fallo adoptado por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha. en el proceso de tutela adelantado por Ivonne Joana Gutiérrez en contra de Stanton y Cía S.A. por la supuesta vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la familia y a la protección constitucional de la mujer embarazada.

I. ANTECEDENTES 1. Cargos de la demanda La peticionaria manifiesta que había trabajado para la empresa STANTON & CIA S.A. durante 5 años y 3 meses cuando, en el mes de junio de 2000, recibió la noticia de que su contrato de trabajo se daría por terminado a la fecha de su vencimiento, es decir, el 9 de julio de 2000, debido a “la disminución sensible en el área de ventas”, aunque la peticionaria afirma que la verdadera motivación fue el hecho de encontrarse embarazada.

Asegura la demandante que aunque no informó por escrito de su estado de gravidez a la empresa, sí lo hizo de manera verbal; a lo cual se suma el hecho de que el médico de los seguros sociales, que visitaba tres veces por semana la compañía, la atendía en las instalaciones de la misma, por lo que su condición era de público conocimiento.

Para indicar que sí existía conocimiento previo de su estado de embarazo al momento de su desvinculación, la demandante señala que el 9 de mayo fue atendida de urgencia en el I.S.S. del Muña, debido a una recaída que sufrió en horas laborales; que fue conducida por la enfermera de la empresa y que se le dio una incapacidad de maternidad de 3 días. Señala también que como su embarazo ha sido de alto riesgo, se le ha prestado atención médica en otras oportunidades, como en la Clínica Carlos Lleras.

Asegura que con posterioridad al recibo del oficio por el cual se le informaba la cancelación del contrato, requirió nuevamente atención médica, pero que ésta le fue negada por el jefe de personal con el argumento de que su ausencia generaría pérdidas económicas para la empresa. En consecuencia, la peticionaria dice haber recibido la oferta de renunciar al preaviso, y de dar por terminado su contrato un mes antes del vencimiento del mismo, con el fin de poder recibir la atención médica requerida.

La peticionaria sostiene que la actitud de la empresa pone en peligro su derecho al mínimo vital porque el dinero de la liquidación y las cesantías, más el que recibió como último salario, no le permiten sufragar los gastos médicos exigidos por el parto, ya que tiene otra hija menor qué sostener.

Por último, señala que las condiciones actuales al momento de la cancelación del trabajo eran similares a las que han sido consideradas por la Corte Constitucional para proteger el derecho a la estabilidad laboral privilegiada de las mujeres embarazadas, toda vez que la actividad que desempeñaba todavía se realiza en las instalaciones de la compañía y que su contrato, a término fijo, había sido renovado sucesivamente durante los últimos 5 años.

En consecuencia, la solicitante pide en sede de tutela que se le conceda la indemnización correspondiente, ya que no estima conveniente solicitar el reintegro al cargo en razón de las condiciones internas que se manejan en la empresa demandada.

2. Alegatos de la parte demandada En oposición a los argumentos de la demanda, el representante legal de Stanton & Cía S.A. manifestó en su memorial de descargos que la empresa suscribió con la demandada un primer contrato a término fijo de 35 meses de duración -esto es hasta el 9 de febrero de 1998-, mismo que fue prorrogado por una sola vez por 29 meses más, es decir, hasta el 9 de julio de 2000. Asegura que la comunicación de la decisión de no volverlo a prorrogar se dio, por tanto, un mes antes del vencimiento del acuerdo, de conformidad con las disposiciones legales.

La empresa también aduce que nunca tuvo conocimiento del estado de gravidez de la tutelante “ ya que no obra en su hoja de vida ni en los archivos de la empresa comunicación alguna donde se de aviso de esta situación, razón por la cual, la entidad que represento comunicó la no prorroga del contrato de trabajo a la tutelante en los términos expuestos, teniendo en cuenta no sólo el pacto expreso contenido en el mismo contrato y específicamente en la última cláusula adicional suscrita por las dos partes, sino además la significativa disminución en el volumen de ventas que ha tenido la compañía , lo cual hace que labores como las que venía desempeñando la tutelante haya disminuido substancialmente, por lo que desapareció el objeto de la contratación.

”. 3. Pruebas Al expediente se adjuntó el siguiente material probatorio: A) Copia del oficio, fechado el 8 de junio de 2000, por el cual se pone en conocimiento de la empleada la decisión de no prorrogar nuevamente el contrato de trabajo que la vinculaba con la compañía.

B) Copia del acta de Trámite suscrita por la demandante y el demandado en presencia del Inspector de Trabajo y S.S. de Soacha y la secretaria de la dicha inspección, en la que los comparecientes manifestaron, ella, que había informado de su

estado de embarazo a la empresa desde el 24 de abril de 200; y él, que dicha comunicación no había tenido lugar, además de que el despido se dio por causas diferentes a la del embarazo.(folio 48 y ss) C) Copia simple del Contrato de trabajo suscrito el 10 de marzo de 1995 entre Stanton & Cía S.A. y la señora Ivonne Joana Gutiérrez, en el que se establece, de acuerdo con la cláusula 5ª, que la duración del mismo será de 35 meses. El contrato fue prorrogado el 10 de febrero de 1998 por 29 meses adicionales, es decir, hasta el 9 de julio de 2000, según se lee en el reverso del documento adjunto a folio 51.

D) Prueba testimonial recibida el 2 de agosto de 2000 por el juzgado de conocimiento, mediante la cual la tutelante amplía la demanda y asegura que, habiéndose enterado de su estado de gravidez, se lo comunicó verbalmente a su jefe inmediato y luego a personal, donde le dijeron que mientras estuviera asistiendo adonde el médico del Seguro Social que visitaba cada tres días la empresa, no era necesario informar de su estado por escrito.

que como el suyo es un embarazo de alto riesgo, pues sufrió de rubeola, lo cual y ello podría afectar al bebé, ella se presentó varias veces al hospital Carlos Lleras y en el San Rafael con el fin de hacerse unos controles, diligencias de las que tuvo conocimiento el jefe de personal de la entidad, quien, por demás -dice-, le insinuó la posibilidad de abortar. (folios 52 y ss) E) Prueba testimonial recibida a Alberto Aristizabal Dávila, jefe de personal de Stanton & Cía., quien manifestó no haber recibido notificación alguna por parte de la tutelante que tuviera que ver con su estado de embarazo. Adujo que no era cierto que él le hubiera sugerido abstenerse de notificar por escrito dicha novedad y que tampoco recuerda que se le haya comentado acerca del riesgo implícito a la gravidez de la demandante. Afirma también que fue en el preciso instante en que la tutelante recibió la notificación de la terminación del contrato, que aquella le informó de su estado, y recalca, finalmente, que la empresa no ha despedido mujeres embarazadas y que en sus seis años de trabajador en la compañía no recuerda que se haya procedido de tal modo.(folios 56 y ss.) F) Testimonio judicial rendido por Fabio Guerrero Arias, jefe del Departamento de Troquelación de la compañía, quien manifestó al juzgado que la demandante efectivamente le solicitó un permiso porque, le comentó que “ tenía un atraso y que era posible que estuviera en embarazo ”; por lo que no puede dar fe de que los controles con el médico del I.S.S., llevados a cabo los primeros meses, hubieran sido por maternidad (folio 57 y ss).

G) Pruebas documentales de exámenes médicos practicados a la demandante en los que consta su estado de gravidez. 4. Decisiones Judiciales El Juzgado Promiscuo Municipal de Sibaté (Cundinamarca), mediante sentencia del 14 de agosto de 2000, procedió a tutelar los derechos invocados por el accionante, ordenando su reintegro por parte de la empresa Stanton & Cía al cargo que venía desempeñando.

Para el a-quo, no es de recibo la razón aducida por la entidad demandada según la cual, ésta no se enteró del embarazo de la peticionaria sino en el momento en el que se le notificó la decisión de no prorrogar el contrato y, aunque si bien no obraba constancia escrita de la gravidez, esta circunstancia era notoria para la empresa; tanto así que “ el jefe inmediato concedió permiso a la trabajadora para asistir al médico, lo [cual] se corrobora con las documentales anexas al plenario y la declaración de la tutelante, cuando narra las diferentes conversaciones que sostuvo con sus jefes para dar a conocer el estado de embarazo, hasta llegar a decirle que una vez terminara el embarazo sería nuevamente contratada pues no hay queja de su trabajo ”.

Además -señala el funcionario judicial-, “ [n]o está demostrado dentro del plenario, que efectivamente hayan cesado las causas que dieron origen al contrato de trabajo con Ivonne, cuando la empresa argumenta la disminución en las ventas, hecho que no se había presentado durante los cinco años de trabajado sino justo en este momento que la trabajadora está embarazada.

”. El fallo fue impugnado por el representante legal de la empresa, quien sostuvo que -contrario a lo dicho por el a-quo-, la trabajadora no fue despedida sino desvinculada de la compañía como consecuencia del vencimiento del contrato de

trabajo.

Por su parte, la demandante sostiene que la orden de reintegro dada por el juez de primera instancia (la cual, dicho sea de paso, ella descartó por inconveniente en sus pretensiones), le ha traído mayores problemas de salud porque se le asignó una labor que tiene que ver con el manejo de químicos, lo cual ya le generó incapacidades laborales por enfermedad y complicaciones gestacionales, además del deterioro de su ambiente de trabajo, debido al trato al que ha sido sometida por sus patronos.

Mediante providencia del 26 de septiembre de 2000, el Juzgado Segúndo Civil del Circuito de Soacha (Cundinamarca), decidió modificar el fallo de primera instancia en el sentido de revocar la protección del derecho al trabajo de la peticionaria y, en su lugar, ordenó a la entidad demandada continuar efectuando el pago de las cotizaciones de la demandante al I.S.S., hasta que el menor por nacer cumpliera un año de vida. Se imponía tal decisión por cuanto -para el ad-quem -, la peticionaria contaba con el derecho de recibir atención a través del Plan Obligatorio de Salud, atención que se extiende a su hijo hasta por un año después de su nacimiento.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 1. Protección especial a la mujer embarazada La Constitución Política que nos rige, encomienda al Estado la protección especial de grupos de individuos que por sus características particulares y posición dentro del contexto social, pudieran ser particularmente susceptibles de agresión o discriminación.

Como las mujeres que se encuentran en estado de embarazo hacen parte de ese grupo sometido a protección especial, la Corte Constitucional, en ejercicio de las funciones que le encomienda la Carta Política y, en particular, de aquella que le ordena la revisión eventual de los procesos de tutela, ha procedido a definir en reiteradas ocasiones, cuál es el contexto en que dicho amparo debe desplegarse y cuáles son los límites en que éste debe ser garantizado.

Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual, “ durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada ”, la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (art. 16 Superior); contra sus derechos a la libertad personal (art. 28) y a la igualdad (art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (art. 44) y contra sus derechos laborales (arts.

25 y 26), por mencionar los más relevantes. En materia laboral, que es el tema pertinente a esta tutela, la Corporación viene haciendo efectivo el artículo 43 superior a través de la aplicación de las normas de derecho internacional suscritas y ratificadas por Colombia [1] , las cuales se refieren al tema de la dignidad de la mujer y de su protección especial, y mediante el robustecimiento de los mecanismo legales de orden interno que pudieran virtualmente disminuir el riesgo de afectación de los derechos fundamentales tratados. El más importante de ellos, por sus repercusiones, es el referido a la “estabilidad laboral reforzada” de la mujer en embarazo.

Resulta patente, pues es de común ocurrencia, que el estado de gravidez suele entrar en conflicto directo con las exigencias implícitas del trabajo desempeñado por la mujer, con los niveles de rendimiento exigidos por la empresa, con la disponibilidad necesaria para la ejecución del cargo y, en general, con las expectativas de los empleadores, quienes no siempre están dispuestos a soportar la nueva condición de sus empleadas. Son estas controversias las que han llevado a la Corte a señalar que en virtud dicha estabilidad reforzada, la mujer en embarazo no puede ser despedida por razón de su estado de gravidez cuando se encuentra protegida por el fuero de maternidad y sólo puede ser desvinculada de su trabajo mediante autorización previa del inspector de trabajo. En conexión con dicha prohibición, la estabilidad de que se habla habilita la acción de tutela como mecanismo transitorio para obtener el reintegro inmediato, cuando quiera que el

despido afecta el mínimo vital de la empleada y de su hijo, y al pago de los emolumentos dejados de percibir y las indemnizaciones pertinentes.

La Corte ha señalado con precisión los requisitos que deben cumplirse para que la acción de amparo sea procedente en este tipo de casos, cuales son, a saber:

“ a) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el ‘fuero de maternidad’, esto es, que se produce en la época de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo);

b) Que a la fecha del despido el empleador conozca o deba conocer la existencia del estado de gravidez, por haber notificado la trabajadora su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;

c) Que el despido sea consecuencia del embarazo y, por ende, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

d) Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública;

e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o de la criatura que está por nacer.”. (Sentencia T-736 de 1999) [2] 2. La expiración del contrato de trabajo en el marco de la estabilidad reforzada laboral de la mujer embarazada La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo tiene particular relevancia en el caso de los contratos a término indefinido, pues es allí donde los empleadores gozan de un amplio margen de discrecionalidad para dar por terminado el contrato, sin que para ello deba existir -necesariamente- una causa que lo justifique.

No obstante, en el marco de los contratos laborales a término fijo, en los que, como su nombre lo indica, la terminación depende del advenimiento de una fecha preestablecida previa a la cual la desvinculación sólo puede adelantarse por justa causa, la Corte ha hallado que también son aplicables los principios de la estabilidad laboral derivada del artículo 53 constitucional.

Y aunque dicha estabilidad laboral es una garantía que en general cobija a todos los trabajadores, pues como lo ha dicho la Corporación, la utilización de dicho modelo contractual genera “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"

[3] , lo cierto es que en el caso de la mujer embarazada aquella adquiere mayor alcance, por virtud de la dependencia que existe entre la subsistencia de su hijo y la suya propia.

Dijo la Corte en este sentido 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." (Sentencia C-016 de 1998) Y sobre el mismo particular señaló:

“[E]l arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones , ‘a éste se le deberá garantizar su renovación’ [4] . Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente 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.” (Sentencia T-426 de 1998) 3.

El caso concreto En el caso sub judice , la demandante solicita la indemnización que fuera correspondiente como consecuencia de no habérsele prorrogado el contrato de trabajo a término fijo celebrado con la empresa Stanton & Cía S.A., cuando aquella se encontraba en embarazo.

Vistas las consideraciones generales relacionadas con la posición de la jurisprudencia en este tópico, es necesario señalar que la decisión de la empresa demandada de no prorrogar el contrato de la demandante tuvo lugar dentro del período de gestación de la peticionaria, lo cual, en principio, la convierte en acreedora de la protección constitucional concedida por el artículo 53 superior y que ha sido objeto de reflexión en esta sentencia.

Ahora, en lo que tiene que ver con el conocimiento del estado de gravidez de la tutelante por parte del empleador, el caso sub judice merece un análisis particular, pues al tiempo que la demandante sostiene habérselo informado de manera verbal, la empresa replica que nunca se enteró de tal circunstancia y que la decisión de dar por terminado el contrato no tuvo como motivación tal hecho.

Al respecto, consultado el certificado médico del 7 de abril de 2000, expedido por el Laboratorio Clínico José Antonio Galán (folio 9), esta Sala observa que el resultado del examen de Gravindex practicado a Ivone Gutiérrez resultó positivo. No obstante, las pruebas testimoniales dan cuenta de que los empleados de la compañía no sabían de dicha circunstancia cuando la recepción del oficio se produjo y aunque la peticionaria se ausentó en ciertas oportunidades de la empresa para ser sometida a control médico y como consecuencia de una incapacidad, tampoco hay prueba alguna de la que pueda deducirse un vínculo conocido entre dichas ausencias y su estado de gravidez.

Adicionalmente, para el día 12 de junio de 2000, tal como se lee a folio 27 del expediente, la demandante contaba 17 semanas de embarazo. Esto permite deducir que la tutelante tenía algo más de cuatro meses de embarazo cuando el 9 de junio de 2000 recibió la notificación de terminación del contrato de trabajo, periodo de gestación que no necesariamente implica una exhibición notoria de su estado.

De otro lado, la tutelante señala que el recibo de pago de la primera quincena del mes de mayo (folio 17) permite concluir que, con la referencia número 67, se le efectuó el debido descuento de nómina por razón de habérsele concedido una incapacidad de tres días por maternidad; sin embargo, dicha referencia hace alusión a incapacidad regular, toda vez que las incapacidades por maternidad se encuentran relacionadas con el número 11 (folio 17, reverso).

De la misma manera, no goza de total credibilidad que la incapacidad otorgada a la demandante hubiese sido por razón de su maternidad, ya que el certificado que justifica tal afirmación, adjunto a folio 16, se denomina genéricamente “certificado de incapacidad o licencia de maternidad”, de lo cual no puede inferirse que dicha incapacidad haya sido expedida por aquella causa.

En las anteriores condiciones, para la Sala es de recibo la razón dada por la entidad demandada en el sentido de que el estado de embarazo de la tutelante no era notorio y tampoco había sido revelado a la empresa. Cobra de este modo fuerza el argumento según el cual, fueron motivos de reducción en el volumen de ventas de la compañía los que propiciaron la desvinculación de la petente, lo cual también desvirtúa la tercera de las causales que hacen viable la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección del fuero de maternidad pues, como quedó dicho, la desvinculación de la tutelante no tuvo como causa motiva su estado de embarazo.

En relación con este punto, la Corte sostuvo en oportunidad pasada que la práctica del examen de embarazo no constituye per se prueba de que la mujer haya informado de su estado de embarazo a la empresa, pues se trata de un experticio médico de carácter reservado que sólo puede ser revelado a la interesada. En dicha oportunidad la Corporación señaló:

“En efecto, la demandante consideró inicialmente que había comunicado al empleador su embarazo por el hecho de haberse practicado el examen correspondiente en las dependencias de la administradora de salud demandada (Umasa), en donde prestaba sus servicios. En efecto, la actora, en su escrito de tutela, dijo :

"Comuniqué en fecha 26 de mayo de 1998, mi estado de gravidez, que consta en resultado de gravindez en sangre practicado en la UMASA, o sea que tenía la administración pleno conocimiento de mi estado, razones por las cuales el despido es ineficaz."

(folio 1). “Al respecto, en primer lugar, hay que decir claramente lo siguiente : el hecho de que el examen de embarazo haya sido practicado a la interesada en las dependencias de la entidad, no constituye prueba de que la empleadora conociera del embarazo.

“Por el contrario, el resultado del examen de gravidez no podía haber sido utilizado por quien lo practicó, o por las personas encargadas del manejo de los mismos, para asuntos distintos a entregárselo únicamente a la interesada, pues este examen hace parte de la historia clínica. Es decir, no podía utilizarse la información que allí constaba para hacerla conocer de otras personas. Es más, si la empleadora hubiera sabido del embarazo de la actora por información de quien realizó el examen, habría obtenido tal conocimiento a través de la violación de la ley. La Constitución protege el derecho fundamental a la intimidad, artículo 15 de la Constitución, y, en la ley 23 de 1981, “Por la cual se dictan normas en materia de ética médica ”, se establece, en el artículo 34, que la historia clínica es un documento privado, sometido a reserva, que únicamente puede ser conocido por terceros, previa autorización del paciente, o en los casos previstos en la ley.” (Sentencia T-362/99) Adicional a lo anterior, se tiene que trabajadora y empleador asistieron a la Inspección de Trabajo y S.S. de Soacha, donde expusieron sus puntos de vista sobre el conflicto en cuestión, diligencia que concluyó con la decisión de la inspectora “de dejar en libertad a la parte reclamante para que acuda ante la justicia laboral ordinaria en procura de ser reconocidos sus derechos” y que da por cumplida la exigencia de la intervención de la autoridad administrativa en los casos de desvinculación de madres embarazadas.

Finalmente, valga decir que no existe prueba en el expediente de la cual pueda extraerse una posible vulneración al derecho al mínimo vital, como no sea el hecho de que la peticionaria así lo manifiesta en su libelo, haciendo énfasis en el hecho de que es madre cabeza de familia que debe proveer lo necesario para el mantenimiento de su hija y de ella misma, y que cumplió con informarle de su embarazo al padre del hijo, quien es militar y trabaja en Catam, y parece haberle dado la ayuda requerida.

No obstante, de los documentos obrantes al proceso se tiene que la demandante recibía una asignación quincenal no superior a los $125.000 y que su liquidación definitiva fue de $344.896, lo cual hace pensar que la subsistencia congrua de sí misma, de su hija y del menor que está por nacer, podría verse afectada por la decisión de la empresa de no renovarle el contrato de trabajo.

Sin embargo, esta Sala debe hacer ver que la demandante en manera alguna solicitó el reintegro a la empresa sino la indemnización decretada por el artículo 239 del C.S.T.

(modificado por la Ley 50/90), lo cual pone su pretensión por fuera de los alcances de la acción de tutela, tal como lo reconociera esta Corporación en sentencia pasada al analizar una situación similar:

“Adicionalmente, la manifestación hecha por la demandante en el sentido de no buscar el reintegro sino la indemnización de perjuicios, corrobora la necesidad de acudir a las vías judiciales ordinarias, toda vez que, de manera general, la acción de tutela no es la vía judicial idónea para definir la existencia y cuantía de obligaciones de pagar sumas de dinero, ni para ordenar el pago de las mismas, sino para la protección inmediata de derechos fundamentales. Sólo excepcionalmente, cuando existe el compromiso del mínimo vital del accionante, se ha admitido la procedencia de la mencionada acción con el objetivo referido, como sucede en el caso de suspensión en el pago de pensiones legales

previamente reconocidas por acto administrativo, que al dejar de cancelarse ponen en riesgo la subsistencia del beneficiario".

(Sentencia T-736/99) Por ello, lo que queda por resolver es si la atención médica de la madre deja, por esta razón, de estar sometida a la protección especial estatal. Y a ese respecto debe asegurarse que, tal como lo reconoció el juzgado de segunda instancia en la sentencia que desató la alzada, el derecho a la seguridad social de la madre en estado de embarazo y de su hijo se encuentran protegidos por el Estado en virtud de que la misma se encuentre afiliada al I.S.S. y recibe de éste toda la atención que le corresponde debido a su condición; aunado al hecho de que, por virtud de lo dispuesto en el artículo 50 de la Carta Política, la atención médica para los niños menores de 1 año es gratuita en las entidades que reciben aportes del Estado.

Debe advertirse además que para la fecha en que esta sentencia ha sido proferida, la demandante ya debió haber dado a luz a su nuevo hijo, lo cual debió haber ocurrido al amparo de la decisión del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soacha. Por tanto, considerando esta Sala que el perjuicio irremediable que afrontaba la petente quedó superado, resulta prudente confirmar la decisión que ahora se revisa.

DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de tutela de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, R E S U E L V E Primero :

Confirmar la decisión adoptada el 26 de septiembre de 2000 por el Juzgado Civil del Circuito de Soacha, en el proceso de tutela adelantado por Ivonne Joana Gutierrez contra la empresa Stanton & Cía S.A.

Segundo : Por Secretaria, LÍBRESE la comunicación prevista por el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] "Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales". Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto." Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano". Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohibe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo." (Sentencia C-470/97) [2] También puede consultarse la Sentencia T-373 de 1998.

[3] Sentencia T-426 de 1998. [4] Ibídem.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 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.