COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/325/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/325/06
Expediente	—
Fecha	2006-04-27
Sala	Sala Segunda
Magistrado ponente	Jorge Arango Mejía la Corte
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Acción de tutela presentada por Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta. (2a.) de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en

Texto completo

T-325-06 II Sentencia T-325/06 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Despido debe ser autorizado por el inspector de trabajo ACCION DE TUTELA -Reintegro de trabajadora embarazada y pago de indemnización Referencia:

expedientes T-1284080 Acción de tutela presentada por Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta. Procedencia: Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla.

Magistrado Ponente: Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. Bogotá, veintisiete (27) de abril de dos mil seis (2006). La Sala Segunda (2a.) de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente.

SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo adoptado por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por la señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta, contra la Asociación de Pensionados por el Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba).

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo la secretaría del Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección de la Corte eligió, para efectos de su revisión, el expediente de la referencia.

I. ANTECEDENTES. La demandante instauró acción de tutela contra la Asociación de Pensionados por el Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba), al estimar vulnerados sus derechos a la igualdad, trabajo, seguridad social, mínimo

vital en conexidad con la vida, porque encontrándose en estado de embarazo, la entidad accionada no le renovó el contrato de trabajo sin pedir autorización a la autoridad competente. Los hechos que dieron origen a esta situación fueron los siguientes:

A. Hechos · La accionante manifiesta que suscribió un contrato laboral de trabajo a término fijo, inferior a un año, con una duración de diez meses y cuatro días, por el periodo comprendido entre el día 13 de enero a el 17 de diciembre de 2004.

· Informa que a mediados del mes de mayo de 2004, quedó en estado de embarazo, situación de la cual fue enterado su empleador. Agrega que su estado no impidió que continuara ejerciendo de manera regular y eficiente, las labores propias del cargo.

· El 16 de noviembre de 2004, cuando se encontraba en el sexto mes de embarazo, Asopissba, le informó por medio de una carta que el contrato de trabajo no sería renovado, argumentando vencimiento del contrato, sin tener en cuenta su condición de mujer embarazada y sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Protección Social, violando el fuero de maternidad a que tiene derecho.

B. Pretensiones. La actora solicita la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, trabajo, seguridad social, mínimo vital en conexidad con la vida, motivo por el cual, pide que se ordene el reintegro al cargo de secretaria que venía desempeñando y del cual fue despedida en el séptimo mes de gestación, y en consecuencia le cancele todas las acreencias laborales a que tiene derecho.

C. Respuesta de la Asociación de Pensionados por el Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba). Mediante oficio remitido el 23 de agosto de 2005, el representante legal de la entidad demandada, y estando dentro del término legal contestó el escrito de tutela, afirmando que la entidad demandada en ningún momento ha vulnerado derecho fundamental alguno a la señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta.

Sostiene el representante legal, que el objeto de la desvinculación laboral, tal y como consta en la carta en la que se le comunicó la terminación del contrato de trabajo, por vencimiento del plazo pactado, y no despido, como ella hace alusión en el escrito de tutela. El hecho de la terminación del contrato no se puede tomar como despido, pues el estado de embarazo no puede unilateralmente modificar lo pactado en un acuerdo de voluntades, y que, por ende, el término pactado por las partes al suscribir el contrato laboral no puede modificarse por vía de tutela.

Informa que la señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta acudió a una conciliación ante la Oficina Regional del Trabajo, en la que no existió acuerdo entre las partes, y por lo que puede dar inició al proceso ordinario en el cual si tiene razón, podrían prosperar sus pretensiones.

Hay que tener en cuenta que la señora Cuadrado ha utilizado temerariamente la acción de tutela como mecanismo transitorio para solicitar el pago de las prestaciones laborales tales como: los salarios moratorios, indemnización por despido, licencia de maternidad, indexación, reintegro, pretensiones que solo se pueden demandar ante la justicia laboral ordinaria.

Por último, afirma que al terminarse el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, por expiración del tiempo pactado, la asociación de pensionados (Asopissba), no incurrió en ninguna violación a los derechos fundamentales de la ex empleada Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta.

D. Pruebas relevantes que obran dentro del expediente. · A folio 21, comunicación fechada el 16 de noviembre de 2004 , enviada por la Asociación de Pensionados por el Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba) a la señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta, en donde se le informa: “ la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del tiempo pactado” .

· A folio 22, Registro Civil de Nacimiento de su menor hija. · A folios 23 a 25, Copias de los comprobantes de pagos al Fondo de Pensiones Obligatorias.

· A folio 29, Certificado de no conciliación. · A folio 37, fotocopia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año. E. Sentencia de Primera instancia.

Mediante sentencia del tres (3) de noviembre de dos mil cinco (2005), el Juzgado Séptimo Penal Municipal de Barranquilla denegó la tutela solicitada, al considerar que la acción de tutela por ser un mecanismo de protección de los derechos fundamentales, solo puede prosperar cuando no se tenga otro medio de defensa judicial o se este frente a un perjuicio inminente, por ser un mecanismo preferente y sumario.

Según se desprende de los hechos y pretensiones de la presente tutela, queda claro que la accionante celebró con la entidad demandada un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, cuya duración se pactó desde el día 13 de enero hasta el día 17 de diciembre de 2004. La señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta al momento de la desvinculación se encontraba en el sexto mes de embarazo, situación que conocía la entidad accionada, debido a que esta le había concedido los permisos necesarios, para ella acudir a los controles prenatales.

También está probado que se trata de un conflicto de intereses, mediante el cual la accionante pretende el beneficio del reintegro y consecuencialmente el reconocimiento y pago de los salarios moratorios, vacaciones, indemnización por despido injusto, pago de la licencia de maternidad, aspectos que sin duda alguna revisten una categoría eminentemente legal, por lo que la actora cuenta con otros medios judiciales para hacer valer sus derechos en un proceso laboral, máxime cuando ya agotó el paso de la conciliación ante la Oficina del Trabajo competente, como requisito previo y de procedibilidad de la acción, para invocar las pretensiones que le asisten.

La desvinculación de la accionante y el objeto de esta acción, obedeció a una situación contemplada en la cláusula tercera del contrato de trabajo, el cual es ley para las partes, según la cual se puede dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, si la parte interesada en darlo por terminado avisare a la otra con un término no inferior a treinta (30) días, lo que nos da a entender que no se trató de un despido, sino de una decisión unilateral tomada por el empleador, y esta es una de las formas legales de terminación del contrato laboral, ya que como se dijo anteriormente, se le dio aviso con 30 días de antelación a la expiración del mismo. Por lo anterior, le corresponde a el Juez laboral definir si el despido fue con o sin justa causa.

Esta decisión fue impugnada dentro del tiempo otorgado por la ley por la accionante, sin señalar los motivos de su inconformidad. E. Sentencia de segunda instancia Mediante sentencia del dieciséis (16) de diciembre de dos mil cinco (2005), el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, confirmó el fallo del a quo, al considerar que la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para resolver las pretensiones de la actora, debido a que existe otro mecanismo de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral, la cual cuenta con un amplio debate probatorio para discutir las pretensiones.

Por otro lado, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha aceptado que aunque exista otro medio de defensa judicial, puede, en ciertos casos, conceder la tutela como mecanismo transitorio si se cumplen los requisitos señalados por el Decreto 2591 de 1991, lo que no ocurre en este caso, porque la actora no demostró la afectación al mínimo vital y el perjuicio irremediable conforme lo señala la jurisprudencia.

Así las cosas la presente acción no es procedente para el estudio del reintegro ni si quiera como mecanismo transitorio. II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia. La Sala es competente para decidir, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate. En esta oportunidad la Sala deberá establecer si se vulneran los derechos fundamentales de una mujer a quien encontrándose en estado de embarazo su empleador teniendo conocimiento de esa circunstancia, no le renovó el contrato que suscribió con ella " a término fijo, inferior a un año, con una duración de diez meses y cuatro días" , sin autorización del funcionario de trabajo competente.

En caso de ser positiva la respuesta, se verificará si la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para la protección del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes y para la protección de sus derechos y los de su hijo recién nacido, que pueden verse afectados por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Tercera. Protección constitucional de la maternidad. Reiteración de jurisprudencia. En relación con la protección de la mujer en estado de embarazo y después del parto, la Constitución y los tratados internacionales han buscado eliminar la discriminación que por décadas se ha presentado respecto de la mujer gestante en las relaciones laborales. El artículo 43 de la Carta manifiesta :

" La mujer y el hombre tiene iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozara de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidió alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia." Son muchos los pronunciamientos de tutela [1] , y de constitucionalidad [2] , en los cuales la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sostenido que aún cuando exista la protección laboral especial a la mujer embarazada este es un derecho de rango constitucional, que puede ser protegido en ciertas circunstancias a través de la acción de tutela.

En efecto, ante la terminación unilateral del contrato de trabajo de una mujer en periodo de gestación, sin justa causa, se presenta la vulneración de derechos fundamentales de la madre y del menor, que pueden ser susceptibles de protección constitucional mediante la acción de tutela, como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, como quiera, que lo que se busca es proteger el mínimo vital de la madre y de su hijo que está por nacer. Con todo, también se tiene establecido que al juez constitucional le compete la verificación de ciertos supuestos fácticos que permitan la procedencia de esta acción, tratándose de la protección de la mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Cuarto. Protección constitucional especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

La Constitución Política estableció una protección especial a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, mediante la garantía de una estabilidad laboral reforzada, de manera que no quede desprotegida y no sea víctima de discriminaciones, dando cumplimiento, de esta manera, a los postulados del derecho a la igualdad y el mandato superior según el cual está proscrita toda forma de discriminación.

Han sido múltiples los pronunciamientos de la Corte Constitucional dirigidos a la protección especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo y después del parto, bajo la premisa de que la mujer no debe ser discriminada en razón de su estado de gravidez, lo que implica, necesariamente, que no puede ser despedida por esa misma causa. Así lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Corte y lo ha reiterado en las sentencias de sus diferentes Salas de Revisión [3] .

En el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo se estableció: i.) la prohibición de despedir a la mujer trabajadora que esté en estado de embarazo o en período de lactancia; ii.) la presunción del despido por esas causas, si se da dentro de esos períodos y sin autorización de la autoridad competente y iii.) el derecho a una indemnización si se da esa situación. La Corte Constitucional se pronunció sobre este artículo, debido a que su contenido fue demandado por medio de la acción de inconstitucionalidad. Al respecto en sentencia C-470 de 1997 [4] , se declaró la exequibilidad al

considerar que:, “en el entendido de que, en los términos de esta s entencia, y 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 del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido ”. Dijo la providencia:

“(...) En cambio, la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber 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). (...)” Quinta. Estudio del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la sentencia C-710 de 1996 [5] , Magistrado Ponente Jorge Arango Mejía, la Corte abordó el estudio del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, y se considero que:

“ La Constitución obliga al Estado a brindar la protección a la mujer en estado de embarazo. Y uno de los campos donde esa protección se hace altamente necesaria, es el laboral.

Es sabido que en razón a los sobrecostos que implican para las empresas las mujeres en este estado, algunos empleadores buscan la forma de dar por terminada la relación laboral al tener conocimiento del embarazo de sus trabajadoras. Por ello, el legislador ha considerado ilegal todo despido que tenga lugar durante este período y los tres meses siguientes al parto. (...) “En el caso de la trabajadora en estado de embarazo, la calificación de la justa causa corresponde al inspector de trabajo o, en su defecto, al alcalde.

El permiso que otorga el inspector del trabajo, si bien se constituye en una presunción de la existencia de un despido justo, es una presunción legal que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. De todas formas, las actuaciones de estos funcionarios, deben ajustarse a los principios del debido proceso, tal como lo preceptúa el artículo 29 de la Constitución.

Así, este funcionario al momento de calificar la justa causa para despedir a una trabajadora en estado de embarazo, deberá permitir la participación de las partes, y valorar las pruebas recaudadas con fundamento en los principios de la sana crítica, permitiendo la publicidad y contradicción de las mismas.

La protección que se consagra para la trabajadora en estado de embarazo, tiene por objeto que durante el período de gestación y cierto lapso después de éste, la trabajadora no sea despedida en razón a su estado. Por tanto, cualquier decisión del patrono que modifique las condiciones de su contrato de trabajo, debe ser autorizada por el juez.” Sexto. Análisis del caso concreto.

Conforme a la naturaleza jurídica de los contratos laborales a término fijo en ellos se prevé una terminación cierta, que normalmente mermaría el alcance de la estabilidad del empleado. No obstante, cuando se trata de una mujer trabajadora en estado de embarazo, se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato.

Dentro de este contexto entra la Sala de Revisión al examen del caso concreto, a fin de establecer si la no renovación del contrato de trabajo a término definido inferior a un año, que vinculaba laboralmente a la actora, obedeció a razones objetivas que justifican dicha terminación, o, si por el contrario, su terminación fue consecuencia directa de su estado de embarazo.

La señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta al iniciar la relación laboral con la Asociación de Pensionados por el Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba) el día 13 de enero de 2004 y la terminación del mismo el día 17 de diciembre de 2004 por expiración del plazo pactado, momento en el que se encontraba en estado de embarazo. Por lo anterior, sería pertinente saber: ¿sí el empleador sabía o no el estado de embarazo de la trabajadora? Para la Sala, es claro

que en ningún momento la entidad accionada desconoció el estado de la demandante, tan es así que le concedió todos los permisos necesarios para asistir a los controles pre-natales. Por tanto, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo se encontraba protegida por el fuero de maternidad al estar dentro del periodo de gestación.

En efecto, esta Sala no ignora que si bien en principio estamos frente a un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, ello no exime a el empleador de darle cumplimiento a las normas protectoras de la maternidad. Al respecto, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, que contempla lo siguiente: " 1.

Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector del trabajo o del Alcalde Municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario ". Al respecto y como ya fue punto de estudio en la consideración quinta de esta sentencia, el empleador debió solicitar la autorización al Inspector del Trabajo, para poder darle por terminado el contrato de trabajo a la señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta, ya que se encontraba en estado de embarazo y la labor por ella realizada (secretaria) no se extinguió en el momento de la expiración del plazo pactado. Por lo anteriormente expuesto el empleador desconoció los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. Al respecto la Corte ha dicho:

"siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación" (ver Sentencia T- 040ª de 2001. M.P Fabio Morón Díaz .

) Por lo expuesto, no queda duda que en el caso bajo estudio, se dan los elementos necesarios para conceder de manera transitoria el amparo solicitado, pues es evidente la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, y la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, mientras se resuelve ante la justicia ordinaria si la no renovación del contrato de trabajo, se debió a la expiración del plazo pactado, o por el contrario a su estado de embarazo.

En consecuencia, en el presente caso y aunque exista otro medio de defensa judicial puede concluirse que existe vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, por la no renovación del contrato de trabajo, sin la autorización de la autoridad competente. Por tal razón, se revocará la decisión del Juez Primero Penal del Circuito de Barranquilla y se concederá de manera transitoria la protección a la señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta.

Por consiguiente se ordenará a la Asociación de Pensionados por el Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba) que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo reintegre a la actora al cargo que desempeñaba o a otro de igual categoría y cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

III.- DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero: REVÓCASE la sentencia proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla que confirmó el fallo del Juzgado Séptimo Penal Municipal de Barranquilla, en la acción de tutela instaurada por la señora Mónica Cecilia Cuadrado Mendieta, en contra de la Asociación de Pensionados del Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba).

En consecuencia, ORDÉNASE a la Asociación de Pensionados del Instituto de los Seguros Sociales (Asopissba), que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, si no lo hubiere hecho reintegre a la actora al cargo que desempeñaba o a otro de igual categoría y cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo.

La actora deberá dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo iniciar la acción ordinaria laboral respectiva que resuelva de manera definitiva si la no renovación del contrato de trabajo, se debió a la expiración del plazo pactado, o por el contrario a su estado de embarazo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

Segundo: Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] T-420 de 1992;

T-179, T-437, T-495 de 1993; T-568 de 1996; T-662 de 1997; T-656 y T-792 de 1998; T-104, T-205, T-339, T-347, T-362, T-380 y T-458 de 1999.

[2] C-470 de 1997, C-401 de 1998 y C-199 de 1999. [3] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-232 y T-315 de 1999, T-375, T-406, T-899, T-1104, T-1153, T-1323 y T-1473 de 2000;

T-040A, T-130, T-154, T-255A, T-642, T-664, T-689, T-987 y T-1070 de 2001; T-909 de 2002, T-885 de 2003, T-149, T-416 y T-529 de 2004; T-404, T-727 y T-759 de 2005.

[4] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [5] M.P. Jorge Arango Mejía.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 14 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.