COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/369/05

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/369/05
Expediente	—
Fecha	2005-04-08
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNANDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Principio De Estabilidad En El Empleo De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Isabel Ramos Cabeza contra Escuela de Cosmetología Estética o Instituto Internacional para la Salud y la Educación “Ricardo Manssur”. Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández,

Texto completo

T-369-05 Expediente 1014720 Sentencia T-369/05 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Estado de indefensión de la mujer en estado de gravidez frente a su antiguo empleador ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE MUJER EMBARAZADA -Renovación contrato a término fijo MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Renovación si persisten causas y materia del trabajo DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA- Cuando se alega justa causa ésta debe ser concedida y probada por el inspector de trabajo Referencia: expediente 1014720 Acción de Tutela interpuesta por Amparo Isabel Ramos Cabeza contra Escuela de Cosmetología Estética o Instituto Internacional para la Salud y la Educación “Ricardo Manssur”.

Magistrado Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNANDEZ Bogotá, D.C., ocho (8) de abril de dos mil cinco (2005). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Alfredo Beltrán Sierra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Sexto Penal Municipal de Barranquilla, el 6 de febrero de 2004, y el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Barranquilla, el 18 de marzo de 2004, dentro de la acción de tutela instaurada por Amparo Isabel Ramos Cabeza contra la Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional Para la Salud y la Educación Ricardo Manzur.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos § Manifiesta la peticionaria que trabajó para la empresa accionada por espacio de 1 año, vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual vencía el 31 de diciembre de 2003.

§ Comenta que el día 21 de noviembre de 2003 se practicó una prueba de embarazo que arrojó resultado positivo, el cual fue informado mediante escrito a su empleador el día 27 de noviembre del mismo año.

Adicionalmente, el día 12 de diciembre de ese mismo año se realizó una ecografía cuyo resultado también fue puesto en conocimiento del empleador.

§ Declara que a pesar de conocer su situación, el empleador decidió comunicarle carta de preaviso en donde manifiesta su intención de no renovar el contrato de trabajo. Este preaviso fue notificado el día 27 de noviembre, casi dos horas después que ella entregara el escrito en donde manifestaba su estado de embarazo.

§ Señala que a causa del retiro se le impide el acceso a los controles prenatales quedando ella y su futuro hijo sin la protección de la seguridad social en salud.

Por todo lo anterior, considera violados sus derechos a la salud y a la seguridad social, al mínimo vital, así como los derechos fundamentales de su hijo nasciturus.

2. Respuesta de entidad demandada Mediante apoderado la accionada dio respuesta a la acción de tutela de la siguiente manera: § Efectivamente la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza fue contratada por la Escuela de Cosmetología y Estética mediante contrato a término fijo, por un periodo inicial de 6 meses, desde el 2 de enero de 2003 el cual fue prorrogado por seis meses más hasta el 31 de diciembre de 2003.

§ El día 28 de noviembre de 2003, último día hábil del mes, la accionante fue notificada de la no renovación del contrato, tal como lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo § La accionante hace llegar con posterioridad a esa fecha un escrito fechado el 27 de noviembre donde expresa que ha intentado hablar con la directora del instituto y no ha sido posible, lo cual es falso porque todos los días la directora pasa por el lugar de trabajo de la accionante. Lo que en realidad ocurrió es que cuando se le notifico de la terminación del contrato, ella decidió hacer la nota con fecha anterior y con una constancia de recibido escrita a máquina, cuando la nota original fue escrita en computador. Dicha nota de recibo no figura en el documento original.

§ No es cierto que la accionante le haya mostrado una ecografía a la directora del instituto accionado. § La carta de preaviso no se le envió a la accionante con motivo de su embarazo, pues no hubo despido sino terminación del contrato a término fijo. Además, para la fecha de la notificación el instituto se había trasladado de lugar y a la aquí accionante se le había dejado en encargo mientras terminaba su contrato como secretaria en el consultorio del doctor Ricardo Manzur, esposo de la directora del Instituto. Por tal razón, su actividad como recepcionista ya no se requería.

§ Por lo tanto, a la accionante no se le ha violado ningún derecho pues se le permitió trabajar durante todo el tiempo de duración del contrato. En consecuencia, solicita que se declare improcedente esta acción.

3. Pruebas relevantes que obran en el expediente Las siguientes son las pruebas relevantes que obran en el expediente: · Fotocopia simple de la carta dirigida al empleador, en la cual la accionante le informa su estado de gravidez (folio 3) · Fotocopia simple de la prueba de embarazo y de la ecografía (folios 6 y 7) · Fotocopia simple de la carta de preaviso suscrita por el empleador (folio 4) · Fotocopia simple de la carta de retiro (folio 5) · Fotocopia simple del contrato de trabajo a término fijo (folio 16) 4. Decisiones judiciales objeto de revisión 4.1. Primera Instancia En sentencia de febrero 6 de 2004 el Juzgado Sexto Penal Municipal de Barranquilla negó el amparo solicitado, por considerar que la accionante conocía cual era el término de duración de su contrato de trabajo “lo que quiere decir que su retiro obedece a la causal de terminación del contrato” . Por lo anterior, y con base en las pruebas allegadas el a-quo considera que el empleador no ha violado derechos fundamentales a la accionante.

4.2. Argumentos de la impugnación La accionante impugnó la decisión de primera instancia pues en su parecer contrariamente a lo que manifiesta el instituto accionado, la nota de recibo que aparece en la comunicación dirigida al empleador no es falsa ya que está firmada por Angela Gómez, asistente personal de la directora. Agrega, que en todo caso, al momento de su retiro -no del preaviso- estaba probado que la institución accionada ya conocía su estado de gravidez.

4.3. Segunda instancia En providencia del 18 de marzo de 2004, el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Barranquilla confirmó la decisión de instancia y denegó la tutela impetrada, aplicando en su concepto las sub-reglas que reiteradamente ha fijado la jurisprudencia constitucional sobre la procedencia por vía de tutela del amparo a la maternidad.

Según el juzgador el amparo no es procedente porque si bien es cierto que al momento de su despido la accionante estaba en estado de gravidez, también lo es que la constancia que aparece en la nota mediante la cual notificó al empleador su estado fue hecha a máquina, lo cual genera duda acerca de si realmente fue recibida el día indicado. Además, señala, dada la fecha de entrega del preaviso se entiende que la terminación del contrato no fue por motivo del embarazo, toda vez que como el 30 de diciembre vencía el contrato era de esperarse que un mes antes se entregara el preaviso.

Por lo anterior, el juez de segunda instancia concluyó que el motivo de la terminación del contrato fue completamente ajeno el hecho del embarazo.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia Esta Corte es competente para revisar los fallos de tutela de la referencia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico planteado Corresponde a esta Sala establecer si en el caso bajo revisión se verifican o no las hipótesis fácticas para que proceda el amparo transitorio a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, puesto que la accionante alega haber sido despedida por su empleador con conocimiento de su estado de embarazo, vulnerándole de esta forma sus derechos fundamentales a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Con el fin de absolver este interrogante la Sala analizará previamente la procedencia de la acción de tutela contra particulares cuando se está frente a un estado de indefensión. Seguidamente, se referirá a las subreglas jurisprudenciales atinentes a los requisitos fácticos de procedibilidad por vía de tutela del fuero de la maternidad reforzada, particularmente en el caso de los contratos a término fijo. Sentadas estas premisas, entrará a determinar si la accionante tiene o no derecho al amparo solicitado.

3. Procedencia de la tutela contra particulares en razón del estado de indefensión La acción de tutela procede contra particulares cuando estos están encargados de prestar un servicio público; cuando su conducta ponga en grave riesgo el interés colectivo; o también respecto de quienes el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión. Estos criterios de procedibilidad de la acción de tutela están desarrollados en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

En el asunto que se examina no es posible hablar propiamente de una situación de subordinación por parte de la accionante pues está probada la ruptura de su vinculo laboral con la Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional Para la Salud y la Educación Ricardo Manssur.

Sin embargo, sí se puede predicar un estado de indefensión, ya que como lo ha precisado la jurisprudencia [1] , el hecho de que una mujer se encuentre en estado de gravidez genera no solo la necesidad inmediata de contar con un salario que garantice la subsistencia propia y la del hijo que está por nacer, sino que también le crea dificultades que la colocan en estado de indefensión frente a su antiguo empleador. Por lo tanto, en el caso que se analiza es claro que la acción de tutela se torna procedente.

Resuelto este punto, la Sala entrará a verificar si en el caso particular se configuran los requisitos fácticos para la procedencia del amparo a la maternidad mediante la acción de tutela.

4. Elementos configurativos para la procedencia del amparo a la maternidad por medio de la acción de tutela. El caso particular de los contratos a término fijo.

Según reiterada jurisprudencia constitucional [2] para que proceda la protección especial respecto de la trabajadora embarazada se deben cumplir ciertos requisitos fácticos, a saber:

§ Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

§ Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.

§ Que el despido sea consecuencia del embarazo y que, por ende, no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo.

§ 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.

§ Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. Tratándose de contratos a término fijo, la jurisprudencia constitucional ha manifestado que el vencimiento del plazo estipulado no constituye por sí solo justa causa para concluir la relación laboral, si se trata de una empleada que se encuentra en estado de embarazo y las causas que dieron origen a la relación laboral todavía se mantienen.

[3] Además, la Corte ha entendido que para estas situaciones de todas formas se deben aplicar las subreglas sobre el amparo a la maternidad por vía de tutela, aún cuando en estos eventos no es posible hablar propiamente de despido -entendido este como la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral-.

En torno a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, cuando se trata de contratos a término definido esta Corporación en Sentencia T-426 de 1998 MP Alejandro Martínez Caballero señaló que “(…) 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 cuando aún la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo”.

Lo anterior quiere significar, entonces, que tratándose de la mujer en estado de gravidez cuando existe un contrato de trabajo a término fijo y el empleador pretende terminarlo o no renovarlo el juez constitucional, además de verificar el cumplimiento de las sub-reglas jurisprudenciales antes mencionadas, debe establecer si al momento de la terminación del vinculo subsistían las causas que dieron origen al contrato de trabajo, y de ser así debe entrar a garantizar estabilidad laboral de afectada haciendo efectivo el fuero de la maternidad.

Demostrada la configuración de las anteriores circunstancias procede entonces el amparo a la maternidad por medio de la acción de tutela, dando lugar a que juez constitucional, aparte de las demás medidas que juzgue pertinentes para garantizar al agraviado el pleno goce del derecho vulnerado (art. 23 del Decreto 2591 de 1991), pueda aplicar la sanción prevista en los artículo 239-3 del CST , consistente en el pago de una indemnización equivalente a los salarios de 60 días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce semanas de descanso remunerado de que trata el Título VIII Capítulo V del CST, si no lo ha tomado.

Hechas estas consideraciones procede la Sala a determinar la procedencia del amparo solicitado en el caso bajo revisión. 5. El caso concreto De conformidad con los hechos relatados en la demanda, y siguiendo los lineamientos constitucionales y jurisprudenciales expuestos en la presente providencia, corresponde a esta Sala de Revisión verificar si se cumplen los requisitos establecidos para la viabilidad de la acción de tutela instaurada por Amparo Isabel Ramos Cabeza, no sin antes precisar que entre la accionante y la accionada efectivamente existía una verdadera relación laboral, como lo prueba la copia del contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año aportada al proceso por la misma accionada [4] .

5.1 Primer elemento: que la desvinculación ocurra durante el periodo de embarazo o dentro de los tres meses siguientes Frente al primer elemento configurativo del amparo en el caso sub examine está demostrado que el contrato de trabajo entre la accionante Amparo Isabel Ramos Cabeza y la Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional para la Salud y la Educación Ricardo Manzur terminó el día 31 de diciembre de 2003, según cartas de preaviso y de retiro, aportadas por las dos partes [5] .

Pues bien, para esa fecha la accionante se encontraba en estado de gravidez y contaba con 13 semanas de gestación aproximadamente, según consta en la copia de la ecografía que obra en el expediente [6] .

5.2 Segundo elemento: que a la fecha de la desvinculación el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 46-1 del CST en los contratos a término fijo si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

De manera que en estas clase de contratos por lo general el retiro del empleado se verifica en dos momentos que son independientes el uno del otro: por un lado, la notificación de la decisión del empleador de dar por terminado el contrato o de no renovarlo (preaviso), y por otro lado, la desvinculación efectiva del empleado al cumplirse el plazo o término pactado.

Estos dos eventos ocurren en tiempos diferentes, pues el primero sucede cuando el empleador da a conocer (notifica) dicha decisión a su trabajador; y el segundo acaece cuando el trabajador se retira efectivamente de sus funciones. Puede suceder, y de hecho sucede, que entre uno y otro momento transcurran varios días, pues en el contrato a término fijo el empleador debe informar con treinta días de anticipación como mínimo su deseo de no prorrogar el contrato.

Para efectos de la aplicación del amparo a la maternidad la anterior distinción no es irrelevante, puesto que si al momento de preavisar a la trabajadora sobre la no prórroga del contrato de trabajo el empleador desconocía su estado de embarazo, porque la trabajadora no le notificó este estado oportunamente, es incorrecto concluir que tal determinación tuvo como causa la condición de gravidez. Por el contrario, si al momento de comunicar el preaviso el empleador tenía conocimiento del embarazo de la trabajadora, opera plenamente el fuero de la maternidad y, por tanto, no puede retirarla del servicio sino a riesgo de hacerse acreedor a las sanciones legales (art. 239-3 CST).

En el caso objeto de revisión el debate se centra en establecer si en el momento en que la entidad demandada comunicó el preaviso a la peticionaria, conocía o estaba en condiciones de conocer el estado de embarazo de su trabajadora Amparo Ramos Cabezas. La controversia gira en torno al documento suscrito por ésta última, donde dice poner en conocimiento su estado de gravidez el día 27 de noviembre de 2003 en los siguientes términos:

“Doctora MAIRA MEDINA MENDOZA “Directora Instituto para la salud y la Educación Ricardo Manzur (Escuela de “Cosmetología y Estética Dr. Ricardo Manssur) “Barranquilla “Cordial saludo:

“En vista que desde el martes (25 de noviembre) estoy tratando de hablar con usted con calma y por sus múltiples ocupaciones ha sido imposible, me veo en la necesidad de utilizar este medio tan tedioso porque realmente yo lo quería hacer personalmente. A usted de la manera mas respetuosa me dirijo para manifestarle que actualmente me encuentro en estado de embarazo, noticia que solo confirme (sic) el día lunes 24 de noviembre en horas de la noche cuando me entregaron los resultados de los exámenes. Como es mi obligación de manifestarle esta clases (sic) de novedades a mi empleador razón por la cual cumplo dicho requisito. Cordialmente, Amparo Ramos C. Secretaria”.

En este documento aparece además una constancia de recibo que es del siguiente tenor: “Barranquilla, 27 de noviembre de 2003. Entregué a la señorita Angela Gómez aisitente (sic) personal de la Dra. MAIRA MEDINA MENDOZA un sobre de manila cerrado que contiene un documento. Este documento fue enviado por AMPARO RAMOS para la DRA MAIRA MEDINA. Firma quien recibe. (A puño aparece la firma de Angela Gómez CC No. 22.531.764 de Soledad y la hora de recibo 4:30 pm) Por su parte, el empleador en comunicación recibida por la accionante el 27 de noviembre de 2003 a las 6:10 p.m. expresó:

“Señorita “Amparo Ramos “ESM “Por medio de la presente le hacemos saber que su contrato de trabajo a término fijo termina el día 31 de Diciembre de 2003.

“Le agradecemos pasar por sus prestaciones sociales después del 15 de Enero de 2004. “En caso de que la entidad necesite de sus servicios le estaremos comunicando oportunamente.

“Gracias por su servicios. “Atentamente, Maira Medina Mendoza”. Nuevamente el empleador en carta fechada el 30 de diciembre de 2003 reitera a la accionante que su contrato de trabajo terminaba el 31 de diciembre de 2003. Además, en respuesta dirigida al juez de instancia [7] niega los hechos relatados por la accionante expresando que “…jamás me abordó para informarme sobre su embarazo. La verdad es que cuando se le envió la carta de culminación del contrato fue cuando decidió hacer la nota, la intención de hacer ver que me había informado con anterioridad es la que le hace presentar una nota con fecha 27 de octubre y hace colocar una nota de recibido de la nota a máquina, cuando su carta había sido hecha en computador, dicha nota no aparece en el original que entrega tal como queda demostrado en el original que le anexo”.

Parecería entonces que existe contradicción entre lo que afirma la accionante en relación con la oportuna notificación de su estado de embarazo horas antes de serle comunicado el preaviso por parte del empleadora, y lo que ésta sostiene en el sentido de desconocer la nota de recibo plasmada en aquel documento. Sin embargo, la Sala considera que, de acuerdo a las pruebas que obran en el expediente y según se explica a continuación, debe tenerse como cierto el hecho de que la empleadora conocía o debía tener conocimiento del estado de gravidez de la accionante para el momento en el cual se entregó el preaviso:

En primer lugar, la Corte observa que la empleadora en ningún momento desvirtuó, ni pretendió hacerlo, que la nota de recibo plasmada en la comunicación sobre el estado de gravidez fue suscrita por su asistente personal; es más, ni siquiera cuestionó la autenticidad de la firma ni negó que la señorita Ángela Gómez fuera efectivamente su asistente. En este sentido, la Sala debe dar crédito a las afirmaciones de la peticionaria.

Por otro lado, la propia entidad, dentro de los documentos allegados durante el trámite de la tutela, adjunta la carta de notificación de embarazo enviada por la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza, lo cual sugiere que el documento efectivamente estaba en su poder y, en esa medida, conocía del estado de gravidez de la accionante; esto sólo pudo ocurrir porque quien recibió ese documento tiene o tenía con el empleador algún grado de confianza que, por tanto, lo compromete frente a sus trabajadores.

Adicionalmente, no puede perderse de vista que la fecha de recibo de la notificación del embarazo coincide con la fecha en la que la empresa decide no renovar el contrato e informarlo a la trabajadora. Una extraña circunstancia que, sumada a

los otros elementos de juicio, lleva a la Corte a inferir que la empresa sabía del estado de gravidez de su empelada, más aún si se tiene en cuenta que el contrato ya había sido renovado en una oportunidad, que no fueron aportados documentos en los cuales se cuestionara el desempeño de la señora Ramos Cabeza y que la empresa ni siquiera adujo prescindir de los servicios por considerar que las causales que motivaron la contratación habían desaparecido.

Por lo anterior, la Sala considera que en el asunto bajo revisión obran elementos de juicio para concluir que antes de recibir la carta de preaviso la trabajadora había cumplido con la carga de informar oportunamente al empleador acerca de su estado de embarazo, por lo cual se cumple el segundo requisito fáctico de procedibilidad del fuero reforzado a la maternidad.

5.3. Tercer elemento: que la desvinculación de la trabajadora embarazada se realizó sin el lleno de los requisitos legales y constitucionales Según se ha explicado, conforme a lo dispuesto en el artículo 46-1del CST el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato a término fijo manifestando su deseo de no prorrogarlo con una antelación no inferior a 30 días al vencimiento del plazo estipulado.

Empero, esta facultad, al igual que las demás que le atribuye la ley laboral, se debe ejercer dentro de parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que no puede ser utilizada en ningún caso para atropellar derechos fundamentales del trabajador. Es decir, la aludida facultad no es absoluta ni ilimitada, ya que se relativiza en casos como el que se examina, en los cuales las condiciones de la trabajadora embarazada la hacen sujeto de una protección especial.

De ahí que la Corte haya precisado que en la desvinculación de dichas trabajadoras también opera el debido proceso, y por tanto el empleador está en la obligación no sólo de manifestar las razones objetivas de su retiro, para que conozca los motivos de tal determinación y pueda hacer efectivos sus derechos fundamentales, sino también agotar el procedimiento previsto en el artículo 240 del CST que exige la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal para hacer uso de dicha atribución:

“Artículo240. Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período 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 en donde no existiere aquel funcionario.

“2.El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

“3.Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano”.

En el caso bajo análisis el empleador no hizo debido uso de la facultad de terminación del contrato de trabajo, pues está probado en el expediente que por lo menos días antes del retiro efectivo de la accionante tenía conocimiento de su estado de gravidez y no obstante esta circunstancia olvidó agotar el procedimiento administrativo consistente en obtener el permiso del inspector del trabajo para retirarla del servicio.

Conviene recordar que para esta Corporación el retiro de la trabajadora embaraza en estas condiciones carece de efecto. Así lo señaló esta Corporación en Sentencia T-167 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, donde dijo que “…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”.

Queda así demostrado en el presente caso el cumplimiento del tercer elemento configurativo del amparo. 5.4 Cuarto elemento: que al momento del retiro de la trabajadora embarazada subsistieran las causas del contrato de trabajo y no

haya una causal objetiva o relevante que justifique el retiro.

Como se ha señalado anteriormente, cuando se trata de una mujer en estado de gravidez y existe contrato de trabajo a término fijo, el cumplimiento del plazo estipulado por sí solo no es justa causa para concluir la relación laboral ya que el empleador debe acreditar también que no subsisten las causas que dieron nacimiento al vínculo.

Esta exigencia opera con dos connotaciones distintas: de una parte es un requisito fáctico de procedibilidad del fuero de maternidad reforzado, y por otra es una presunción que opera en contra del empleador y por tanto es a él a quien corresponde la carga probatoria para desvirtuar que las causas que originaron el contrato aún subsisten. Es decir, en esta clase de contratos el sólo advenimiento del término pactado en el contrato no es una razón suficiente para la terminación del mismo, sino que se deben acreditar otras circunstancias objetivas para que se pueda eliminar la presunción de despido por razón del embarazo.

En el asunto que se revisa esta acreditado que, aún cuando la empresa sabía o debía saber del estado de gravidez su trabajadora, solamente adujo como motivo para dar por terminado el contrato de la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza el cumplimiento del plazo pactado, hecho que acaeció el 31 de diciembre de 2003. La empresa manifestó, sólo durante el trámite de la tutela, que debido al traslado de sede del instituto los servicios de la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza ya no se requerían [8] , sin aportar elementos de juicio que respaldaran tal afirmación. Para la Sala tal circunstancia no se acredita con la simple manifestación del empleador sino que era indispensable demostrar su ocurrencia a fin de desvirtuar la presunción que pesa sobre él, consistente en que la terminación o la no renovación del contrato tienen su origen en el embarazo de la trabajadora.

En consecuencia, ha de concluirse que el retiro no obedeció a una causal objetiva que justificara tal determinación, pues no bastaba que el empleador esgrimiera el vencimiento del plazo para terminar el contrato de trabajo ya que, al estar enterado acerca del embarazo, también debió demostrar que no subsistían los motivos que dieron lugar a la celebración del contrato de trabajo.

5.5. Quinto elemento: afectación del mínimo vital de la madre y del menor por nacer Frente a esta exigencia es poco lo que se puede agregar, pues en el caso particular se encuentra suficientemente probado que la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza sólo contaba entre sus ingresos con el salario mensual producto de su contrato de trabajo con la Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional Para la Salud y la Educación Ricardo Manzur, y que al momento de interponer la acción de tutela se encontraba desempleada y sin protección de seguridad social, lo que es un agravante de su situación.

6. Conclusión Por todo lo anterior, en el presente asunto la Sala encuentra suficientes motivos de fondo para revocar los fallos objeto de revisión, proferidos por el Juzgado Sexto Penal Municipal de Barranquilla, en primera instancia; y por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Barranquilla, en segunda instancia.

En consecuencia, tutelará los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza, para lo cual, siguiendo la técnica empleada, entre otras, en las sentencias T-1084/02, MP Eduardo Montealegre Lynett y T-1236/04, MP Clara Inés Vargas Hernández, dispondrá que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo la accionada Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional para la Salud y la Educación “Ricardo Manzur” reintegre a la actora -si ella así lo desea-, al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares, en los términos inicialmente pactados en el contrato de trabajo, esto es, por 6 meses.

Igualmente ordenará a la accionada que dentro del término indicado proceda al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad, y el reembolso los pagos realizados con ocasión de la maternidad que, de no haberse presentado el despido, hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

En relación con los demás aspectos patrimoniales que el presente caso involucra –como por ejemplo los salarios y prestaciones dejados de percibir por la accionante durante el tiempo que estuvo desvinculada-, se advertirá a la peticionaria puede ejercer la acción ordinaria correspondiente. En este sentido, como se verá a continuación, no resulta admisible ordenar al empleador el pago de salarios y prestaciones dejadas de recibir durante todo este tiempo, más aún cuando la remisión del expediente de tutela a la Corte Constitucional no ocurrió en tiempo.

Sobre lo anterior, la Sala encuentra que en el trámite de la presente actuación se presentó una irregularidad, pues según consta en el expediente la Corte recibió el proceso de la referencia para su revisión casi ocho meses después de haber sido proferido el fallo por el juzgado de segunda instancia (marzo 18 de 2004), sin que exista una explicación sobre el particular.

[9] Al respecto vale recordar que en consonancia con el artículo 86 de la Constitución Política los artículos 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991 disponen que la remisión de las decisiones de tutela para su eventual revisión debe cumplirse al día siguiente de su ejecutoria, si no es impugnado, o dentro de los diez días siguientes a la misma, en los casos en donde se presenta impugnación .

Por la demora ya explicada, que a criterio de la Sala es grave y relevante, se ordenará compulsar copias de la totalidad del expediente con destino a la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico, para que determine si se incurrió en una falta disciplinaria por parte de los funcionarios del Juzgado Tercero Penal del Circuito de Barranquilla.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena 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 Sexto Penal Municipal de Barranquilla, en primera instancia; y el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Barranquilla, en segunda instancia, y en su lugar CONCEDER el amparo a los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza.

Segundo. ORDENAR al representante legal de la Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional Para la Salud y la Educación Ricardo Manssur que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares, en los términos inicialmente pactados entre las partes, si ella así lo desea.

Tercero. ORDENAR al representante legal de la Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional Para la Salud y la Educación Ricardo Manssur que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad Cuarto. CONDENAR EN ABSTRACTO a la Escuela de Cosmetología Estética y/o Instituto Internacional Para la Salud y la Educación Ricardo Manssur, al pago de todos los gastos en que incurrió la señora Amparo Isabel Ramos Cabeza, relacionados con su maternidad, y que de no haberse interrumpido la relación laboral hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

Quinto. Por Secretaría General, remítase copias de la totalidad del expediente a la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico, para que investigue si en relación con la demora en remitir el presente proceso para su revisión, se incurrió en una falta disciplinaria por parte de los funcionarios del Juzgado Tercero Penal del Circuito de Barranquilla.

Sexto. Por Secretaría General, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] Cfr. Sentencias T-426/98 M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-1084/02 M.P.

Eduardo Montealegre Lynett. [2] La Sentencia T-501 de 2004 MP Clara Inés Vargas Hernández contiene un estudio de línea jurisprudencial sobre este tópico.

[3] Cfr. Sentencia T-1084 de 2002, MP. Eduardo Montealegre Lynett, [4] Ver folio 16 [5] Ver folios 4, 5, 17 y 18 [6] Ver folio 6 [7] Ver folio 12 de expediente [8] Ver folio 13 [9] ver folios 1 y 2 del cuaderno principal.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.