COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/405/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/405/10
Expediente	—
Fecha	2010-05-27
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Dra MARÍA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y Periodo De Lactancia Despido Por Embarazo O Lactancia
- Despido De Mujer Embarazada
- Despido De Mujer Embarazada En Contrato De Trabajo A Termino Indefinido

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Desconocimiento de estado de embarazo para justificar despido informó a empleador sobre su estado de embarazo y no era un hecho notorio Adriana Yadira Arango Cardona contra Singular Comunicaciones S.A.

Texto completo

T-405-10 Sentencia T-405/10 Sentencia T-405/10 FUERO DE MATERNIDAD -Protección ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y PERIODO DE LACTANCIA DESPIDO POR EMBARAZO O LACTANCIA- Prohibición y mecanismos para asegurar eficacia legal DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA- Requisitos para protección a la estabilidad laboral reforzada EMPLEADOR- No puede alegar desconocimiento de estado de embarazo para justificar despido DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO- Accionante no informó a empleador sobre su estado de embarazo y no era un hecho notorio Referencia:

expediente T-2561167 Acción de tutela instaurada por Adriana Yadira Arango Cardona contra Singular Comunicaciones S.A. Magistrada ponente: Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de mayo de dos mil diez (2010) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Primero Civil Municipal de Chaparral – Tolima, el primero (01) de diciembre de dos mil nueve (2009) y en segunda instancia por el Juzgado Civil del Circuito de Chaparral – Tolima, el catorce (14) de enero de dos mil diez (2010) dentro de la acción de tutela instaurada por Adriana Yadira Arango Cardona contra Singular Comunicaciones S.A.

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del Auto de febrero veintiséis (26) de dos mil diez (2010) proferido por la Sala de Selección Número Dos.

Teniendo en cuenta que el problema jurídico que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional decide reiterar lo dispuesto por la jurisprudencia para este tipo de casos. Por tal razón, de acuerdo con sus atribuciones constitucionales y legales, la presente sentencia será motivada brevemente.

[1] I. ANTECEDENTES Adriana Arango Cardona interpuso acción de tutela contra Singular Comunicaciones S.A por considerar que esta empresa vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud en conexidad con la seguridad social y al trabajo, al despedirla pese a que se encontraba en estado de embarazo y a que su empleo era su única fuente de ingresos.

1. Hechos. 1.1. Señala la accionante que el 01 de septiembre 2009 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Singular Comunicaciones S.A. para ocupar el cargo de servicio al cliente en las oficinas de Comcel, ubicadas en la ciudad de Chaparral.

1.2. El día 19 de septiembre del mismo año la accionante se presentó a los exámenes de rutina que requiere la empresa para aprobar el ingreso de sus empleados, entre los cuales, según ella, se encontraba una prueba de embarazo cuyo resultado fue negativo.

1.3. Tres días después, esto es el día 22 de octubre, luego de sentir algunas “molestias” , la accionante se realizó una nueva prueba de embarazo que dio resultado positivo.

1.4. El 30 de octubre, la accionante sufrió un accidente menor [2] , en su lugar de trabajo, razón por la cual fue remitida al Hospital San Juan Bautista.

Sobre este hecho y sobre el estado de embarazo, según la accionante, su esposo dio aviso a la señora Zaira Gimena Rodríguez Díaz, quien era la jefe inmediata.

1.5. El día 31 de Octubre la señora Zaira Gimena Rodríguez Díaz le notificó a la señora Adriana Yadira Arango la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo. Al respecto, la accionante afirma:

“(…) la señora Zaira Gimena Rodríguez dijo que ya yo no era indispensable para la empresa, que no cumplí con mis funciones y que además ninguna empresa estaba obligada a tener a una mujer embarazada cuando no cumplía mis labores, argumentaciones que desmentí ya que es lógico que si no cumplía mis obligaciones la empresa debía haber manifestado esa inconformidad con anterioridad y no esperar hasta el momento en que notifiqué mi embarazo para alegarla como causa de terminación del contrato, causal que en ningún momento fue especificada dentro de la carta de terminación fechada el 31 de octubre. El haberme terminado el contrato de trabajo ha generado una afectación gravísima a mi mínimo vital, para mi y para mi esposo, mi hijo quien cuenta con tan solo dos años de edad y el que se encuentra gestando toda vez que en la actualidad soy madre cabeza de familia y soy quien socorro la manutención de mi hogar.” 2. Contestación de la acción.

El proceso correspondió al Juzgado Primero Civil Municipal de Chaparral – Tolima, ante el cual intervino la representante legal de la empresa accionada, para solicitar la declaración de improcedencia de la acción, con base en los siguientes argumentos:

“La señora Yadira Arango, firmó contrato el 1 de Septiembre de 2009 a termino indefinido con periodo de prueba de dos meses. El contrato de trabajo se canceló en el término vigente del periodo de prueba. Periodo estipulado en el contrato laboral, según las normas vigentes del estado colombiano. Determinándose no prorrogarlo en consideración, a constantes insubordinaciones, las múltiples visitas familiares a los puestos de trabajo, el uso de elementos de trabajo a personas particulares por parte de ella, como efectivo, equipos de oficina las cuales por la calidad y responsabilidad debe ser manejado con mucha discreción y confidencialidad. Situación que se dialogó verbalmente con ella para dar opciones de

estabilidad laboral, encontrándose reincidencia en todas las sugerencias realizadas.” Argumento también la representante de la empresa:

“La señora Yadira Arango nunca informó de su estado de embarazo …(anexo correo enviado por ella sobre la información del evento ocurrido el 30 de octubre, donde nunca manifestó nada de su estado de embarazo, realizado un día antes de la terminación de su contrato).” De otra parte, sostuvo que la señora Adriana Yadira Arango fue irrespetuosa e irresponsable durante el tiempo que laboró para la empresa llegando incluso a proferir insultos a sus jefes y a incumplir reiteradamente los horarios programados para el ejercicio de sus labores.

Finalmente, adujo que la empresa nunca solicita dentro de los exámenes médicos de ingreso la práctica de pruebas de embarazo razón por la cual, si la accionante se practicó la prueba, fue por su cuenta.

3. Decisión de primera instancia. El primero (01) de diciembre de dos mil nueve (2009) el Juzgado Primero Civil Municipal de Chaparral – Tolima profirió sentencia denegando la protección de los derechos invocados por la accionante, con base en las siguientes consideraciones:

“(…) La estabilidad reforzada de la mujer gestante significa que la trabajadora cuenta con su estabilidad laboral, es decir, que a pesar de estar bajo los parámetros de un contrato a término fijo, debe tener una permanencia en su trabajo mientras dure su embarazo y el tiempo de licencia remunerada; pero este privilegio no surte efectos legales, sino hasta el momento en que el empleador es notificado del estado de embarazo o que la gestación se haga notoria, dado el aspecto físico que tome la madre, tanto la notificación a la entidad empleadora, como el hecho notorio del embarazo, tiene necesariamente que demostrarse por la accionante para que pueda entenderse que la interrupción del contrato de trabajo se dio por causa del embarazo o para poder exigir al empleador que justifique la desvinculación dentro del periodo de prueba, tal como lo exige el articulo 239 del C.S.T (…) Además de lo anterior, no existe causalidad entre la terminación del contrato y el estado de embarazo de la peticionaria, dado que en la comunicación que se le envía anunciándole la cancelación del contrato no se indica que esta sea la razón para terminar la relación laboral, tampoco existe prueba que así lo confirme.” 4.

Impugnación. El día 04 de diciembre de 2009 la señora Adriana Yadira Arango presentó escrito de impugnación del fallo, argumentado que el Juzgado no contempló los precedentes de la Corte Constitucional que establecen que no es necesario exigir que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora en el momento del despido, dado que tal condición implica un obstáculo probatorio casi insuperable.

5. Decisión judicial objeto de revisión. El 14 de enero de 2010 el Juzgado Civil del Circuito de Chaparral – Tolima - profirió fallo, confirmando la decisión del Juez de primera instancia, por similares razones a las expresadas en el fallo recurrido.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia La Sala es competente para revisar el presente fallo de tutela, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991 .

2. Problema Jurídico En el presente caso corresponde a la Sala Primera de esta Corporación determinar si una empresa (Singular Comunicaciones S.A.), vulnera los derechos fundamentales de una persona (Adriana Yadira Arango Cardona), al mínimo vital, a la salud en conexidad con la seguridad social y al trabajo, al despedirla pese a que ésta se encontraba en estado embarazo y que su empleo era su única fuente de ingresos, aunque el empleador al parecer no conocía su estado.

Para efectos de resolver el anterior problema jurídico, la Sala (i) evaluará la procedencia de la acción de tutela para reclamar la protección especial a la maternidad; (ii) reiterará la jurisprudencia de esta Corporación relacionada con la

estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo; (iii) reiterará las condiciones necesarias para que proceda el amparo y por último; (iv) la solución del caso concreto.

3. Procedibilidad de la acción de tutela para reclamar la protección especial a la maternidad En múltiples asuntos de tutela, [3] y varios de constitucionalidad, [4] esta Corporación ha reiterado que, aún cuando en casos como este se cuenta con la acción laboral ordinaria, cuando lo que se reclama es la efectividad de la protección especial a la maternidad, procede la tutela como mecanismo judicial prevalente, pues tal protección está consagrada en el ordenamiento constitucional colombiano y en los instrumentos internacionales, en consideración de los derechos del trabajador, y también de los del hijo por nacer; siendo primordial que durante el período del parto y post parto las necesidades de la madre y el recién nacido sean atendidas.

4. Las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia gozan de estabilidad laboral reforzada 4.1. De conformidad con reiterada jurisprudencia de esta Corporación, [5] la mujer en embarazo o en periodo de lactancia "conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado".

[6] Lo anterior, se deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales el Estado, en aras de garantizar el derecho a la igualdad de manera real y efectiva, de impedir cualquier forma de discriminación contra la mujer y de garantizar la protección integral de la familia, debe adoptar medidas especiales que protejan la defensa de la vida del recién nacido y el derecho a ser madre en condiciones dignas.

4.2. La especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, se detiene con particular énfasis en el ámbito laboral al considerarse que "una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas".

[7] Por ello, los distintos instrumentos internacionales [8] y la jurisprudencia de esta Corporación, [9] han establecido que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada, independientemente del tipo de relación contractual.

[10] 4.3. Por su parte, la legislación colombiana ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia e implementado mecanismos para asegurar la eficacia de esta disposición, tales como: (i) la presunción a favor de la mujer en caso de despido por discriminación en razón del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto (Art. 239 del C S del T);

[11] (ii) la obligación en cabeza del empleador de contar con la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existe aquel funcionario, para despedir con justa causa a la mujer gestante o en periodo de lactancia (Art. 240 del C S del T) [12] y (iii) la ineficacia jurídica del despido que se realice de una trabajadora durante el período de gestación (Art. 239 del C S del T), [13] o durante los tres meses posteriores al parto, sin la autorización previa de la autoridad administrativa competente.

Así, si una trabajadora es despedida por su empleador y este no cuenta con la autorización administrativa para proceder al retiro, tiene derecho a ser reintegrada y al pago de una indemnización conformada por los siguientes factores: (i) el equivalente a los salarios de 60 días; (ii) 12 semanas de salario como descanso remunerado, y (iii) Las indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato.

[14] 4.4. En conclusión, la protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, generándose un verdadero "fuero de maternidad" , que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, como por

ejemplo el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada, salvo que no se cumplan las condiciones exigidas por la legislación y la jurisprudencia para conceder tal amparo.

5. Condiciones para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada a las mujeres en estado de embarazo 5.1. De conformidad con la legislación vigente y con la jurisprudencia de esta Corporación, [15] si una mujer en estado de embarazo es despedida, deberá acreditar los siguientes requisitos a fin de obtener protección de su derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada:

[16] “a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del 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 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.

“ c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está 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 del niño que está por nacer.” 5.2. Si bien la Corte Constitucional ha reiterado la necesidad de que se cumpla con el conjunto de requisitos expuestos, también ha insistido en que estas exigencias han de ser examinadas a la luz de cada caso en concreto.

[17] Al respecto ha sostenido que el empleador no puede alegar desconocimiento del estado de embarazo como causal para justificar el despido cuando (i) por lo avanzada que se encontraba la gestación, era un hecho notorio, [18] (ii) cuando la trabajadora tuvo que ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y le presentó a su empleador una incapacidad médica donde claramente se señala el estado de gravidez como la causa de la incapacidad [19] y (iii) cuando existan indicios que permitan establecer que el empleador tenía o debía tener conocimiento del estado de embarazo de su empleada.

[20] 6. Caso concreto 6.1. Adriana Arango Cardona, interpuso acción de tutela contra Singular Comunicaciones S.A., por considerar que esta empresa vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud en conexidad con la seguridad social y al trabajo, al despedirla pese a que se encuentra en estado embarazo, y a que informó verbalmente a su empleador su estado, siendo ese empleo su única fuente de ingresos.

6.2. Por su parte, la entidad accionada justificó el despido aduciendo que e l contrato de trabajo se canceló en el término vigente del periodo de prueba y que se decidió no prorrogarlo en consideración a constantes insubordinaciones y conductas irrespetuosas de la accionante. Así mismo, señaló que la señora Yadira Arango nunca informó a la empresa, ni en forma verbal o escrita de su estado de embarazo durante la vigencia del contrato.

6.3. De conformidad con las consideraciones expuestas, le corresponde a esta Sala de Revisión establecer si las circunstancias particulares del caso hacen necesario que el juez constitucional conceda el amparo tutelar solicitado y, en consecuencia, se ordene el reintegro de la accionante a la labor que desempeñaba o si por el contrario, la protección a través de éste mecanismo de amparo no puede otorgarse.

6.4. En cuanto al primer requisito, esto es que el despido o la desvinculación se hubiere ocasionado durante el embarazo o tres meses después del parto, encuentra la Sala de Revisión que para el momento en que fue desvinculada la accionante, efectivamente se encontraba en estado de embarazo, hecho que se encuentra probado en el expediente de

tutela ya que la actora aportó copia de la prueba de embarazo con resultado positivo de fecha 22 de octubre de 2009 donde se certifica su condición de gravidez.

[21] 6.5. Con relación al cumplimiento del segundo requisito, referente al conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo de la accionante, previa la ocurrencia del despido, resulta necesario hacer algunas precisiones partiendo de los hechos particulares del caso.

En el escrito de tutela la accionante afirma que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Singular Comunicaciones S.A., el 1 de septiembre de 2009, y que cuando se practicó los exámenes de rutina que requiere la empresa para el ingreso, la prueba de embarazo, que según ella se le realizó dio negativa. Pero que el día 30 de octubre de 2009, fecha en la que se cayó de su propia altura, siendo atendida, en la sala de urgencias del Hospital San Juan Bautista, informó verbalmente, a su Coordinadora inmediata señora Zaira Gimena Rodríguez Díaz sobre su estado de gestación. Por su parte la Coordinadora niega el hecho de que se haya exigido a la tutelante el examen de embarazo para su ingreso y afirma que no tuvo conocimiento de su estado.

[22] Ese mismo día, 30 de octubre de 2009, en el correo electrónico dirigido a Recursos Humanos, la accionante narra el "accidente" que tuvo en el baño al caerse y golpearse la espalda, pero no menciona su estado de embarazo, aunque para esa fecha ya conocía tal estado, como se evidencia en la prueba de laboratorio efectuada el 22 de octubre de 2009, en la ecografía que se le practicó el 30 de octubre del mismo año, en la que se establece que tiene, aproximadamente, 8 semanas de embarazo [23] y en la evaluación que se le hizo en el Hospital San Juan Bautista donde se deja constancia de su estado.

[24] Aunque como se señaló en las consideraciones de esta providencia la normatividad laboral no establece una única forma mediante la cual las trabajadoras, para efectos de que les sea aplicable la garantía de la estabilidad laboral reforzada, deban informar a su empleador sobre su estado de embarazo , [25] y ello implica que es completamente válido que la trabajadora informe a su empleador de manera verbal o por escrito de su estado de gravidez, en el caso concreto, se evidencia que la accionante, el día 30 de octubre de 2009 reportó el accidente sufrido de manera pormenorizada a su empleador, por medio escrito, sin manifestar su estado de embarazo, teniendo oportunidad para hacerlo.

[26] En este sentido, si bien reiterada jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que el requisito de informar al empleador no puede tomarse en cada caso de manera restrictiva, al punto de que se convierte en un obstáculo probatorio, [27] esto no quiere decir que sea inaplicable cuando se cuenten con los medios para informarlo y probarlo y se omite sin embargo este dato sin justificación alguna.

En conclusión, en este asunto, se evidencia que no procede el amparo constitucional, en tanto (i) el estado de embarazo de la accionante no era un hecho notorio, pues sólo tenía al momento del despido 8 semanas de gestación aproximadamente, [28] (ii) no existen indicios o otros medios de prueba que permitan establecer que el empleador podía tener conocimiento del estado de embarazo de la accionante y (iii) la accionante, teniendo oportunidad para informar de su estado de embarazo en el informe que le presentó a Recursos Humanos sobre la caída que sufrió en el baño de se empresa, no lo hizo.

Finalmente, la Sala encuentra pertinente referirse al argumento de la empresa accionada, según el cual, se decidió no prorrogar el contrato de trabajo suscrito con la señora Yadira Arango en consideración a las constantes insubordinaciones y conductas irrespetuosas de esta. Al respecto, cabe señalar que, teniendo en cuenta que no obran en el expediente pruebas que permitan sustentar esta afirmación, estos hechos deberán ser objeto de discusión dentro un proceso laboral ordinario, en caso de que la accionante decida instaurarlo.

De conformidad con lo expuesto, la Sala decidirá CONFIRMAR la Sentencia proferida en segunda instancia por el Juzgado Civil del Circuito de Chaparral – Tolima, el catorce (14) de enero de dos mil diez (2010) dentro de la acción de

tutela instaurada por Adriana Yadira Arango Cardona contra Singular Comunicaciones S.A por las razones expuestas en esta providencia.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.- CONFIRMAR la Sentencia proferida, en segunda instancia, por el Juzgado Civil del Circuito de Chaparral – Tolima, el catorce (14) de enero de dos mil diez (2010), que a su vez confirmó el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Chaparral – Tolima, en primera instancia, dentro de la acción de tutela instaurada por Adriana Yadira Arango Cardona contra Singular Comunicaciones S.A. por las razones expuestas en esta providencia.

Segundo.- Líbrese por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Con base en lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991 (artículo 35), la Corte Constitucional ha señalado que las decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia pueden “ ser brevemente justificadas ”. Así lo ha hecho en varias ocasiones, entre ellas, por ejemplo, en las sentencias T-549 de 1995 (MP. Jorge Arango Mejía), T-396 de 1999 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-054 de 2002 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-392 de 2004 (MP.

Jaime Araujo Rentería) y T-959 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). [2] Según consta en la historia clínica de la accionante aportada al expediente (folio 12, cuaderno principal) el accidente consintió en “caída de la propia altura con posterior nauseas y cefalea intensa sin sangrado vaginal sin otra sintomatología” [3] Ver entre otras, las sentencias: T-420 de 1992 (MP. Simón Rodríguez Rodríguez); T-179 de 1992 (MP. Alejandro Martínez Caballero), T-273 de 1992 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-437 de 1992 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-495 de 1992 (MP. Alejandro Martínez Caballero) y SU-491 de 1993 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-292 de 1993 (MP. Fabio Morón Díaz), T-339 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), T-341 de 1993 (MP. Carlos Gaviria Díaz) y T-503 de 1994 (MP.

Vladimiro Naranjo Mesa); T-211 de 1994 (MP. Alejandro Martínez Caballero) y T-358 de 1995 (MP. Alejandro Martínez Caballero); T-568 de 1996 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-662 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero); T-656 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-792 de 1998 (MP. Alfredo Beltrán Sierra);

T-104 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-149 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-205 de 1998 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-316 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-339 de 1998 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), T-347 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-362 de 1998 (MP. Alfredo Beltrán Sierra, T-365 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero), T-380 de 1998 (MP.

Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-458 de 1999 (MP. Alfredo Beltrán Sierra). [4] Sentencias C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero), C-401 de 1998 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa) y C-199 de 1999 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz).

[5] Corte Constitucional. Sentencias C-470/97 (MP. Alejandro Martínez Caballero), T-800/98 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), C-199 de 1999 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-232/99 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), entre otras.

[6] Corte Constitucional. Sentencia C-373/98 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). [7] Corte Constitucional Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

[8] El artículo 25 de la Declaración Universal de derechos Humanos señala que “ la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.

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 prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo. Pero es más; desde principios de siglo, la OIT promulgó regulaciones específicas para amparar a la mujer embarazada. Así, el Convenio No 3, que entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue aprobado por Colombia por la Ley 129 de 1931, señala en su artículo 3º que:

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto ;b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene: dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona.

[9] Este Tribunal en sentencia T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), señaló que la estabilidad laboral reforzada es “ un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo [9] y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia” .

[10] Esta Corporación ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica en cualquier relación laboral “sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que se busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.”. En este sentido es el empleador quien debe asumir la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.

[11] La sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero) , declaró la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, “en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, 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.

[12] En la sentencia C-710 de 1996 (MP. Jorge Arango Mejía), al decidir sobre la exequibilidad del numeral 1º del artículo 240 del C. S. del T., según el cual el patrono para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o en los tres meses posteriores al parto, requiere la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, la Corte tuvo en consideración que “ [l] a 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”.

[13] La sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero) , declaró la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, “en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, 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.

[14] Artículo 239 Código Sustantivo del Trabajo. [15] Al respecto confróntense las Sentencias T-311 de 2001 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1236/04 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-550/06 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-063/06 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-381/06 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), y T-195/07 (MP. Clara Inés Vargas Hernández).

[16] Acerca de estos requisitos pueden consultarse las Sentencias T-373/98 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-426/98 (MP. Alejandro Martínez Caballero) T-874/99 (MP. José Gregorio Hernández Galindo); requisitos que han sido aplicados por la jurisprudencia de la Corte en las recientes Sentencias: T-002/06, T-014/06 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-053/06 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-063/06 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-070/06 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-381/06 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-619/06 (MP. Jaime Araujo Rentería) y T-1040/06 (MP.

Humberto Antonio Sierra Porto) y las T-056/07 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-069/07 (MP. Rodrigo Escobar Gil), T-071/07 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-195/07 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-221/07 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-465/07 (MP. Nilson Pinilla Pinilla), T-546/07, T-561/07 (MP.

Jaime Araujo Rentería) y T-761/07 (MP. Clara Inés Vargas Hernández). [17] Sentencia T-898 A/06 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). [18] Sentencia T-1456 de 2000 (MP. Fabio Morón Díaz), T-167 de 2003 (MP.

Manuel José Cepeda Espinosa) y T-589 de 2006 (MP. Jaime Araujo Rentería). [19] Sentencia T-1177 de 2003 (MP. Jaime Araujo Rentería). [20] Al respecto ver, entre otras, la Sentencia T-1062 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), donde se aplicó el criterio relativo a que si bien no se presentaron los medios de prueba conducentes a establecer que efectivamente la accionante notificó del estado de embarazo a su empleador " (…) se presentan otros hechos, de los que se comprueba que los demandados sí sabían del estado de embarazo de la accionante para cuando la despidieron, y que ella no les mintió cuando les informó verbalmente que se encontraba embarazada." [21] Folio 11 del cuaderno principal.

En adelante, los folios que se refieran harán parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente lo contrario. [22] Folio 49. [23] Folio18.

[24] Folio 12. [25] En este punto cabe señalar que, tal como lo ha dicho la Corte Constitucional, el trámite establecido en el numeral 3 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo no es aplicable a la comunicación al empleador del estado de embarazo de una trabajadora, sino únicamente al procedimiento con el que debe cumplir la empleada para que le sea reconocida la licencia de maternidad. El artículo en mención establece: "

para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) el estado de embarazo de la trabajadora; b) la indicación del día probable del parto; y c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto".

[26] En el folio 59, obra copia del correo electrónico enviado por la accionante a la oficina de recursos humanos de la empresa Singular comunicaciones, donde la accionante comunica en forma detallada a la oficina de recursos humanos del accidente ocurrido sin informar en dicho reporte su estado de embarazo.

[27] Sentencia T-095 de 2008 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto). [28] Folio 12, cuaderno principal.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.