COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/412/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/412/07
Expediente	—
Fecha	2007-05-24
Sala	Sala Octava
Magistrado ponente	Manuel José Cepeda Espinosa
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Despido De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Vencimiento del plazo no basta para legitimar decisión de empleador Acción de tutela instaurada por Sandra Milena Landinez Garavito Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de mayo del año dos mil siete

Texto completo

T-412-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-412/07 MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Presunción del despido por motivo del estado de embarazo DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Permiso del inspector de trabajo MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Vencimiento del plazo no basta para legitimar decisión de empleador de no renovar contrato DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Obligación de la trabajadora de informar al empleador sobre su embarazo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Situaciones que infieren que el empleador debía conocer el embarazo de la trabajadora Referencia: expediente T-1521109 Acción de tutela instaurada por Sandra Milena Landinez Garavito contra Recaudo de Valores S.A.

Magistrado Ponente Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de mayo del año dos mil siete (2007). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis, en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por los Juzgados Octavo Penal Municipal de Descongestión y Cincuenta y Uno Penal del Circuito ambos de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Sandra Milena Landinez Garavito contra Recaudo de Valores S.A.

I. ANTECEDENTES 1. La demanda La señora Sandra Milena Landinez Garavito acude al juez de tutela, porque la empresa Recaudo de Valores S.A.

resolvió no prorrogar su contrato de trabajo, no obstante su estado de embarazo y su condición de madre cabeza de familia. La accionante manifiesta que ingresó a trabajar a la entidad accionada el 1° de julio de 2005, mediante contrato

laboral a término fijo por 4 meses, en el cargo de cajera recaudadora, con un salario de cuatrocientos sesenta y cuatro mil pesos ($464.000).

Asegura que tan pronto como ingresó a la empresa comunicó verbalmente a su Jefe inmediato y al Jefe de recursos humanos su estado de embarazo, " en ese momento no me dijeron nada, pero me concedieron los permisos para mis citas médicas dentro de la jornada laboral. Además de lo anterior estuve incapacitada por sinusitis en estado de embarazo, ésta la allegué al patrono para los cobros de ley".

La accionante aduce que, no obstante la protección constitucional dado su estado de gestación y su condición de madre cabeza de familia, ya que responde por su hijo de cuatro años de edad y "siendo mi estado muy notorio", la accionada dio por terminada la relación laboral.

Afirma que en la actualidad se encuentra desempleada y carece de recursos económicos para hacerse cargo de sus obligaciones, razón por la cual solicita se ordene a la entidad accionada el pago de la indemnización a la que tiene derecho, incluyendo los pagos correspondientes al servicio de salud o, en su defecto, se disponga su reintegro al cargo que desempeñaba, cuando culminó su relación laboral.

2. Respuesta de la empresa accionada La empresa RECAUDO DE VALORES S.A., por intermedio de apoderada, solicita desestimar la acción de tutela de la referencia, por cuanto la terminación del contrato de trabajo, que vinculaba a la actora con la entidad, se explica por vencimiento del término pactado y no debido al "supuesto" estado de embarazo que aduce la accionante.

La apoderada informa que la señora Landínez Garavito se vinculó a la accionada en el mes de julio de 2005 y prestó sus servicios personales a la entidad hasta diciembre del mismo año, en el cargo de recaudadora de valores y que, culminado el periodo pactado, el contrato concluyó por vencimiento del término y la trabajadora recibió las prestaciones que por ley le corresponden.

Agrega i) que "la empresa no fue notificada del afirmado embarazo "; ii) que dicho estado, " no fue evidente ni notorio ni confirmado con documento explícito de persona o entidad calificada que se le haya presentado a mi representada" y iii) que " la actora tampoco señaló la argumentada maternidad en ningún escrito, ni como observación en la comunicación que le informaba a la empresa de la intención de no prorrogar el contrato que acompaño" .

Para concluir destaca que la acción que se revisa no procede, porque la actora no demuestra vulneración alguna de su mínimo vital . 3. Pruebas En el expediente obran, entre otros, los siguientes documentos:

3.1. Fotocopia del Contrato de Trabajo suscrito el 1° de julio de 2005, entre Recaudo de Valores S.A. y Sandra Milena Landinez Garavito por el término de 90 días, para el cargo de cajero recaudador, con remuneración de cuatrocientos veintidós mil pesos ($422.000) mensuales, pagaderos en quincenas vencidas.

Los "otro si", del documento, fechados el 1° de agosto de 2005 y el 1° de octubre del mismo año, indican, respectivamente i) que la accionante fue ascendida a Cajero Recaudador II con remuneración de 462 mil pesos mensuales y ii) que las partes acordaron prorrogar el contrato hasta el mes de diciembre del mismo año.

3.2 Fotocopia del Carné del Programa Salud Materna Perinatal de Premisalud I.P.S., expedido a nombre de Landínez Sandra de "28 años de edad, con estudios universitarios y unión estable", que da cuenta de los controles efectuados a la misma el 10 de octubre, el 23 de noviembre y el 23 de diciembre de 2005 .

3.3 Fotocopia del "Certificado de Incapacidad o Licencia de Maternidad" emitido por COLMÉDICA E.P.S. a nombre de Sandra Milena Landínez Garavito, por 2 días de incapacidad -fecha de inicio 2005-11-30, final 2005-12-01- y certificado emitido por el Hospital San Ignacio, que ratifica la incapacidad y da cuenta del estado de embarazo de la actora.

Señala el documento: “embarazo de 21 semanas (sic) 4/7 por amenorrea origen de la incapacidad enfermedad general (..)” 3.4 Fotocopia del documento emitido por el Hospital San Ignacio, el 5 de enero de 2006, a nombre de Sandra Milena Landínez Garavito, que a la letra dice:

“Diagnóstico: 1. SINUSITIS AGUDA NO ESPECIFICADA (J019) 2. EMBARAZO CONFIRMADO (Z321) EMBARAZO DE 21 SEMANAS (SIC) 4/7 POR AMENORREA FETO UNICO VIVO (…) CONCEPTO PACIENTE DE 28 AÑOS CON EMBARAZO DE 21 SEMANAS (SIC) POR AMENORREA, QUIEN CONSULTA POR CUADRO DE FIEBRE, CEFALEA Y MALESTAR GENERAL.

AL EXAMEN FISICO SE ENCUENTRA DOLOR EN SENOS PARANASALES MAXILARES OROFARINGE CONGESTIVA Y ESCURRIMIENTO NASAL POSTERIOR. SE CONSIDERA CUADRO COMPATIBLE CON SINUSITIS AGUDA, SE DECIDE ADMINISTRAR DICLOFENACO 75 MG IM, AHORA PARA MANEJO DE CEFALEA SECUNDARIA SE DA SALIDA CON FORMULA DE AMOXACILINA, ACETAMINOFEN Y LAVADOS NASALES CON SUERO FISIOLOGICO. SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA”.

3.5 Fotocopia de la comunicación del 1° de octubre de 2005, suscrita por la Gerente Administrativa de la entidad accionada, sin fecha de recibido, que a la letra dice:

“Comedidamente me permito informarle que la empresa ha decidido no renovar su contrato de trabajo el cual tiene vigencia a partir del Primero (01) de Julio de 2005 hasta el Treinta y Uno (31) de Diciembre de 2005.

En consecuencia solicito hacer entrega de su cargo y de los elementos de trabajo a su jefe correspondiente. Agradecemos los servicios prestados a la Empresa y le deseamos éxitos en sus nuevas actividades”.

3.6 Comunicación del 18 de enero de 2006 , expedida por la apoderada de la empresa accionada en atención a la información solicitada por el Juez de instancia, respecto de la continuación de la labor asignada a la actora. Señala el documento:

“(…) Informo a la señora Juez que al cargo que desempeñaba la Señora SANDRA MILENA LANDINEZ GARAVITO no le fue designado reemplazo alguno para realizar las labores que ella ejecutaba en la Empresa, toda vez que dicha Sociedad no lo necesita. (…)”.

4. Fallos judiciales objeto de revisión 4.1 Sentencia de primera instancia Mediante providencia del 23 de enero de 2006, el Juzgado Octavo Penal Municipal de Descongestión de Bogotá deniega la protección invocada por la señora Sandra Milena Landínez Garavito, dado que “frente al conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo del material probatorio no se puede establecer que este conocimiento halla (sic) sido previo, a la carta en la que se comunicó la no renovación del contrato, ya que la incapacidad aportada por la accionante tiene como fecha el 30 de noviembre de 2000 (fl.14) y la comunicación de finalización del contrato primero 1° de octubre del mismo año (f.35), por lo que no se puede concluir que el despido se hubiese producido como consecuencia del embarazo”.

No obstante el fallador de instancia destaca cómo, a la luz de la jurisprudencia constitucional, el vencimiento del plazo acordado en el contrato de trabajo no basta para legitimar la decisión de no renovar la relación laboral, pues al trabajador, sin perjuicio del término pactado, le asiste la “expectativa cierta y fundada” de mantener el empleo.

4.2 Impugnación Sin sustentar el recurso, la accionante impugna la decisión. 4.3 Sentencia de segunda instancia Mediante providencia del 7 de marzo de 2006, el Juzgado Cincuenta y Uno Penal del Circuito de Bogotá confirma la decisión, en cuanto nada permite suponer que la empresa accionada tuvo conocimiento del estado de gravidez de la actora, de suerte que la señora Landínez Garavito debe dirimir la controversia planteada en razón de su despido ante la jurisdicción del trabajo.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las anteriores providencias, en desarrollo de las facultades conferidas por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en cumplimiento del auto del 9 de febrero de 2007, expedido por la Sala de Selección Número Dos de esta Corporación.

2. Problema jurídico Corresponde a esta Sala resolver, conforme a las disposiciones constitucionales, la jurisprudencia de esta Corte y los instrumentos internacionales que protegen especialmente a la mujer durante el embarazo y después del parto, si la actora tiene derecho a continuar en el empleo del que fue despedida, cuando contaba con más de cinco meses de gestación.

Para el efecto se habrá de considerar la presunción contenida en el ordenamiento jurídico, a cuyo tenor se presume que el despido de la trabajadora gestante ocurrió por causa y razón del embarazo, salvo que medie autorización de la autoridad del trabajo.

No obstante, dado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela y habida cuenta que el Juez de segunda instancia aduce que la actora debe acudir ante la jurisdicción del trabajo, para dirimir el conflicto planteado, previamente habrá de considerarse la procedencia de la acción.

3. Consideraciones Preliminares 3.1 Procedencia de la acción La acción de tutela se estableció (art. 86) con el fin de contrarrestar la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales por parte de las autoridades públicas, o por los particulares en los casos establecidos en la ley [1] .

Bajo esta premisa la Corte, de acuerdo con la Constitución y la reglamentación vigente, ha considerado que la procedencia de la acción de tutela depende de que no existan otros mecanismos de defensa judicial, y de existir, no sean eficaces para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso de las mujeres en estado de embarazo es importante precisar que por ser un grupo históricamente discriminado, goza de una especial protección constitucional y por lo tanto es dable que el Estado aplique acciones afirmativas para la procura de sus derechos [2] . En el caso del despido de mujeres en estado de gestación, como antes se había anotado, la normatividad establece una presunción por la cual se presume que el despido es en razón de la maternidad a menos que se compruebe una causal objetiva que debe ser puesta a consideración del funcionario competente.

En cuanto a los derechos del recién nacido esta Corte ha sostenido que: “[L]a estructura de los derechos fundamentales a tener una familia, a no ser separado de ella, al cuidado y al amor no es diferente a la estructura de cualquier derecho: se trata de una relación de tres elementos, a saber, el titular, los obligados y el objeto del derecho (equivalente al objeto de la obligación correlativa).

5.1 Los titulares de estos derechos son todos los menores de 18 años (artículos 44 y 93 de la Constitución, artículo 1º de la Convención sobre los Derechos del Niño y artículo 165 del Código del Menor –D.2737 de 1989).

En especial, el menor recién nacido es sujeto de especial protección dado el grado de dependencia e indefensión en el que se encuentra, a diferencia de menores de edad que ya gozan de un desarrollo físico, psicológico y emocional que les permita adoptar autónomamente algunas de sus decisiones sin la anuencia necesaria de sus padres.

5.2 Los obligados de los mencionados derechos son diversas personas, entre ellas, la familia (en especial los padres), la sociedad y el Estado. En efecto, el artículo 44 inciso 2 de la Constitución establece que los mencionados “tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos”. Así las cosas, una obligación constitucional compartida entre familia, sociedad y Estado de garantizar y realizar efectivamente los derechos de los menores.

Precisamente por tratarse de derechos fundamentales con multiplicidad de obligados se plantea una indeterminación en uno de los elementos de la estructura del derecho, a saber, de la cadena de obligados y su orden de prelación. La familia, la sociedad y el Estado son los llamados conjuntamente a cumplir con las obligaciones correlativas. Ya la concreción del alcance de las respectivas colocadas en cabeza de cada uno de los obligados es una decisión que corresponde al legislador".

[3] Subraya fuera del texto Así las cosas, y con el fin de determinar si, en virtud del estado de subordinación de la actora, deben ser amparados los derechos al trabajo, al mínimo vital a la especial protección del recién nacido [4] y de la madre durante y después del embarazo [5] , la acción de tutela es procedente por cuanto la afectada no cuenta con otros mecanismos de defensa judicial, pues la jurisdicción laboral no es eficaz, en este caso por tratarse de sujetos de especial protección constitucional los cuales requieren una protección inmediata de sus derechos, por el estado de vulnerabilidad en el que se encuentran.

3.2 En todos los casos, el patrono requiere autorización del funcionario del trabajo, para dar por terminada la vinculación laboral con la mujer gestante El artículo 43 de la Carta Política dispone i) que "[la] mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades " ii) que [la] mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección de Estado y recibirá de este el subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada" .

El Convenio 103 de la OIT y en igual sentido el artículo 11 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer [6] , instan a los Estados Partes a adoptar acciones afirmativas para lograr la igualdad real y efectiva, en el campo laboral, de las mujeres en edad fértil y su especial protección, durante el embarazo y después del parto.

Tanto así que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe los despidos por causa del embarazo o parto y el artículo 240 de la misma normatividad exige que, en estos casos, la terminación del contrato de trabajo, de ser ella posible, se califique por la autoridad del trabajo. Señala la norma:

"1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado" [7] .

Expuso esta Corte, al resolver sobre la conformidad con la Carta Política de la norma en cita, que "para que pueda haber en estos casos una terminación de contrato, es necesario que se obtenga el permiso previo del funcionario del trabajo, tal y como lo prevé el artículo 240 del CST, el cual debe determinar si existe o no la justa causa, tal y como lo ordena la ley (..)" .

Agrega la providencia a que se hace referencia que, "si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado" .

En armonía con lo expuesto, esta Corte, al resolver sobre la demanda de inconstitucionalidad formulada contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto las normas regulan la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo convenido, sostuvo que el arribo de la fecha pactada le da derecho al trabajador a la renovación del contrato, si subsisten las causas que dieron lugar al empleo y si cumplió a cabalidad con sus obligaciones.

Señala la providencia: “En efecto, si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.

Eso no significa, que el empleador esté en la obligación de celebrar un contrato de trabajo a termino indefinido, como tampoco lo está el trabajador, lo que asegura para éste último es la certidumbre de que bajo esas específicas circunstancias el patrono deberá renovar el contrato, en los mismos términos, salvo que las partes, en ejercicio de su autonomía, resuelvan utilizar alguna otra de las modalidades que consagra la legislación laboral, o definitivamente extinguir la relación.

La normatividad impugnada gobierna, más que el momento de desvinculación del trabajador, el del acuerdo de voluntades que da lugar a la relación laboral y que, según las necesidades, las circunstancias de aquéllas y el tipo de labores por contratar, admite diferentes modalidades, una de las cuales consiste precisamente en definir, desde el principio, el término del contrato. No siempre el empleador requiere de unos servicios personales indefinidos, ni el trabajador está dispuesto en todos los casos a permanecer indefinidamente en el empleo, motivo por el cual el legislador, en un marco de libertad contractual, permite que la duración del contrato de trabajo se predetermine, de modo que las partes conocen de antemano cuál será la vigencia temporal de sus obligaciones y sus derechos.

En esta perspectiva, lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 demandado, activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual, y si lo hace, será porque existe justa causa para tomar esa decisión, esto es, que la materia de trabajo ya no subsiste, valga decir que las causas que lo originaron desaparecieron, o que el rendimiento del trabajador no fue suficiente para responder a las expectativas de la empresa, pues sólo así se entenderá legítima y justa la decisión [8] ”.

Lo expuesto comporta, entonces, que no basta que el empleador comunique a la trabajadora en estado de gravidez su decisión de no renovar el contrato de trabajo, al vencimiento del término i) porque “el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato ” y ii) en razón de que compete al inspector del trabajo determinar si las condiciones del empleo subsisten, pues, de ser ello así y si la trabajadora las ha desempeñado debidamente, la mujer gestante tiene derecho a permanecer en el empleo.

Establecido que el fuero de la maternidad comporta el derecho de la mujer trabajadora a permanecer en el empleo, durante el embarazo y después del parto, de suerte que para finalizar el vinculo laboral, por vencimiento del término, el patrono tiene que demostrar ante el Ministerio de Trabajo que las condiciones que dieron lugar al empleo terminaron, o cuestionar el desempeño de la trabajadora, so pena de verse obligado a reintegrarla, la Sala habrá de analizar si la trabajadora está obligada a poner al tanto al patrono de su estado de embarazo, para hacer valer su derecho a la estabilidad laboral.

3.3 Estado notorio de gravidez Uno de los presupuestos para determinar si el empleador vulnera los derechos de la mujer en estado de embarazo, es que la trabajadora debe informar de su estado al mismo, ya sea de forma verbal o escrita [9] .

No obstante, cuando no hay prueba fehaciente de la comunicación del estado de gravidez al empleador, la Corte ha considerado dos supuestos de los cuales se puede inferir que el patrono conocía el estado de embarazo de la trabajadora "(i) cuando por lo avanzada que se encontraba la gestación, era un hecho notorio [10] , o (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 señale el estado de gravidez como la causa de la incapacidad [11] " [12] .

Respecto al primero de los elementos la Sala Primera de Revisión de esta Corporación se pronunció en los siguientes términos: "[L]a notificación es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única; de esta manera, el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente, el empleador estaba en condiciones de saberlo. En ese sentido, esta corporación ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio [13] .

Para determinar el significado de esta figura, se debe recurrir a la definición de "hecho" en términos jurídicos, lo cual indica una modificación del mundo exterior que produce la creación, modificación o extinción de derechos u obligaciones [14] . Por su parte "notorio" significa, según la real academia de la lengua, "Público y sabido por todos – Claro, evidente" [15] . Así, este concepto se traduce, en virtud de la prescripción dada por la legislación colombiana en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, en que este tipo de hechos no requieren prueba dada la claridad con la que se presentan. En el caso concreto de la mujer embarazada, son evidentes los cambios que sufre ésta con el transcurso del tiempo, lo que se traduce en el ámbito jurídico en una condición que afianza, entre más pasa el tiempo de embarazo, la posibilidad que tienen las otras personas de percibirlo.

[16] En relación con el segundo presupuesto, la Corte ha considerado como idóneas las incapacidades como otro medio de información del estado de embarazo. Uno de estos casos fue el tratado en la Sentencia T-550 de 2004 [17] en la cual la madre tuvo una amenaza de aborto, razón por la cual estuvo hospitalizada y por ende incapacitada, situación de la cual perfectamente se podía inducir su estado. En esa ocasión la Corte, una vez más reiteró que la notificación no es el único medio de información del estado de embarazo de una trabajadora.

En conclusión, la notificación no es la única forma en la cual el empleador puede conocer el estado de embarazo de una trabajadora, por tanto si la comunicación fuere verbal, o la mujer no hubiera hecho manifestación alguna acerca de su estado de embarazo y el patrono observa cambios físicos propios de una mujer en estado de embarazo y además es incapacitada o tiene conocimiento de visitas médicas de la misma, no es una justificación constitucionalmente admisible que sea despedida porque no fue manifestado por escrito o allegando exámenes médicos que lo comprobaran.

4. Caso concreto. Las sentencias de instancia serán revocadas La señora Sandra Milena Landinez Garavito instaura acción de tutela porque considera que sus derechos al trabajo, al mínimo vital y de especial protección por encontrarse en estado de embarazo, fueron vulnerados por la Empresa de Recaudo de Valores S.A., al no renovar su contrato de trabajo cuando tenía cinco meses y medio de embarazo. Por su parte la empresa accionada alega que no le fue comunicado el estado de embarazo de la accionante y tampoco fue un hecho notorio y alega que la entonces trabajadora no hizo ninguna manifestación acerca de su estado cuando le fue notificado que su contrato no sería prorrogado.

En el caso objeto de estudio se encuentra probado que la señora Sandra Milena Landinez Garavito i) fue despedida en estado de embarazo y que en el momento del despido contaba con cinco meses y medio de embarazo, a pesar de esta circunstancia, ii) el empleador no acudió al Inspector del Trabajo para que éste evaluara el despido, tal como lo determina la normatividad vigente; finalmente la accionante aduce que iv) no cuenta con medios que le permitan su subsistencia y la de sus hijos.

En esos términos, la Empresa Recaudo de Valores S.A. vulneró los derechos de señora Sandra Milena Landinez Garavito porque conoció su estado de embarazo, pues contaba con cinco meses y medio de embarazo al terminar su vinculación laboral, momento en el cual son evidentes los cambios físicos propios del estado de gravidez; además la accionante estuvo incapacitada en el mes de noviembre del año 2005, si bien no por el embarazo sino por una sinusitis, la incapacidad es clara en establecer el tiempo de gestación de la accionante en ese momento.

Entonces, si bien no hay prueba de la comunicación del estado de embarazo por parte de la actora al empleador, los presupuestos fijados por la jurisprudencia para determinar el conocimiento del empleador del estado de gravidez de la trabajadora se encuentran acreditados.

Ahora bien, a pesar de que el empleador comunicó la terminación del contrato con anticipación a la fecha de terminación del contrato (3 meses) y acreditó ante el juez de tutela que el cargo que ostentaba la accionante, actualmente no está ocupado por otra persona [18] , la Empresa Recaudo de Valores S.A no podía despedir a la señora Landínez Garavito sin acudir al funcionario del trabajo para exponer ante él las razones que a bien considerara y fuere éste quien evaluara la situación.

Así las cosas y una vez verificados los presupuestos para que la protección de la mujer en estado de embarazo prospere, la Corte tutelará los derechos fundamentales de la señora Sandra Milena Landínez Garavito y en consecuencia ordenará reintegro.

5. Conclusiones Los jueces de instancia negaron la protección de los derechos fundamentales de la actora porque no está plenamente probado que la accionante haya comunicado al empleador su estado de embarazo pues las citas médicas e incapacidad que la actora aduce como elementos de los cuales el empleador debía suponer su embarazo, fueron posteriores a la fecha en la cual le fue comunicado que su contrato no sería renovado.

Considera la Corte que ante los argumentos aquí citados, tanto la normatividad como la jurisprudencia es suficiente respecto al cumplimiento del requisito legal de acudir al Inspector del Trabajo para que sea éste quien evalúe si puede ser despedida una mujer en estado de embarazo, tal como lo prevé el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, de lo contrario se presumirá que la no renovación del contrato fue a causa del estado de gestación.

Por tanto, las sentencias de instancia serán revocadas y se protegerán los derechos al trabajo, al mínimo vital y a especial protección de la mujer en estado de embarazo.

III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR los fallos proferidos por los Juzgados Octavo Penal Municipal de Descongestión y Cincuenta y Uno Penal del Circuito, ambos de Bogotá, los cuales niegan la acción de tutela impetrada por Sandra Milena Landínez Garavito contra la empresa Recaudo de Valores S.A., para, en su lugar, CONCEDER la protección de los derechos a la igualdad y a la especial protección constitucional a la mujer en estado de embarazo, de la señora Landínez Garavito.

Por consiguiente la empresa Recaudo de Valores S.A., en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, REINTEGRARÁ a la actora al cargo que la misma ocupaba el 31 de diciembre de 2005 o a uno de igual o mayor jerarquía, sin solución de continuidad, es decir le reconocerá los salarios y prestaciones causadas entre el despido y la fecha de reintegro.

SEGUNDO . LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado Ponente CLARA INES VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] “ ARTICULO 42.

PROCEDENCIA.

La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: ... 9. Cuando la solicitud sea para tutelar quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela...” En ese sentido, la norma dispone que la acción de tutela contra particulares procederá de manera excepcional, entre otras razones, cuando se evidencie un estado de subordinación o indefensión del actor frente a la parte demandada.” Sentencia T- 021 de 2006 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Sobre subordinación e indefensión ante particular ver entre otras, T-1091 de 2005 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-1236 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-611 de 2001 M.P. Jaime Córdoba Triviño, T-905 de 2002 M.P. Jaime Araujo Rentería .

[2] “…la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues 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” Sentencia T-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [3] Sentencia T-680 de 2003 M. P. Manuel José Cepeda Espinosa [4] Jurisprudencia especial protección de los niños antes del año [5] Jurisprudencia especial protección mujeres embarazadas [6] Sentencia T-160 de 2006 M.P. Álvaro Tafur Galvis [7] Mediante Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, esta Corte declaró exequible, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que “la indemnización prevista por esas normas es exequible, siempre y cuando se entienda que carece de todo efecto el despido de una servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales, o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas”.

[8] Sentencia C-016 de 1998 M.P. Fabio Morón Díaz. [9] 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 trámite 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".

Sentencia T-021 de 2006 M.P. Rodrigo Escobar Gil [10] Sentencia T-167 de 2003, Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa y T-1456 de 2000, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz.

T-589 de 2006 M.P. Jaime Araujo Rentería [11] Sentencia T-1177 de 2003, Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería. [12] Sentencia T-021 de 2006 M.P. Rodrigo Escobar Gil [13] Sentencias T-362 de 1999 y T-778 de 2000 [14] Esta definición comprende “hecho” como elemento creador de efectos jurídicos.

[15] http://buscon.rae.es/draeI/ [16] T-589 de 2006 M.P. Jaime Araujo Rentería [17] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa [18] Punto 3.6 del acápite de pruebas.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.