COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/416/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/416/04
Expediente	—
Fecha	2004-05-06
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	Dr ALFREDO BELTRÁN
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Recomendaciones De La Organizacion Internacional Del Trabajo
- Controversia Laboral

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Asuntos que requieren debate judicial sometido a plenitud de garantías/ señala el juez a quo, se colige que entre la accionante y la empresa accionada, no existía ningún vínculo laboral, razón por la cual no puede alegarse

Texto completo

T-416-04 SENTENCIA No Sentencia T-416/04 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO- Alcance interpretativo ACCION DE TUTELA- Improcedencia sobre asuntos que requieren debate judicial sometido a plenitud de garantías/ CONTROVERSIA LABORAL -Existencia o no de vínculo laboral Así las cosas, como lo señala el juez a quo, se colige que entre la accionante y la empresa accionada, no existía ningún vínculo laboral, razón por la cual no puede alegarse violación alguna de derechos fundamentales en relación con esa empresa. Ahora, si bien la accionante en la ampliación de la acción de tutela, dejó entrever en sus manifestaciones que fue engañada al momento de suscribir el contrato de trabajo, pues eso sucedió en las oficinas de la empresa, documento que según aduce firmó en blanco y sólo se vino a diligenciar al momento de su despido, lo cierto es que se trata de una controversia que debe ser resuelta por la jurisdicción laboral y no a través de la acción de tutela.

Referencia: expediente T-849291 Peticionario: Paula Lorena Fuenmayor Posada Magistrado Ponente: Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA Bogotá, D. C., seis (6) de mayo de dos mil cuatro (2004).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente :

SENTENCIA El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que se hizo en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección número dos ordenó la selección del mencionado expediente por auto de 19 de febrero de 2004.

I. ANTECEDENTES 1. La señora Paula Lorena Fuenmayor Posada, interpuso acción de tutela contra la Empresa Expreso Trejos, por considerar que con el despido injusto de que fue objeto por parte de la accionada, se le están vulnerando los derechos constitucionales al trabajo y a la seguridad social.

Expresa la actora que desde el 10 de septiembre de 2002, se encontraba laborando para la empresa accionada, en los cargos de chequeadora y de cajera, habiendo sido despedida el 15 de agosto de 2003, sin que se tuviera en cuenta que se encontraba en el sexto mes de embarazo, circunstancia que le generó un enorme perjuicio por cuanto quedó sin seguridad social y sin medios económicos para subsistir. Añade que su trabajo lo desempeñaba en las oficinas del Terminal de Transporte, y su jefe inmediata era la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear. Agrega que tiene documentos que acreditan su vínculo laboral con la empresa.

Manifiesta que la empresa despidió a diez trabajadoras, entre las cuales tres, incluida ella, se encontraban en estado de embarazo, lo que a su juicio constituye una situación injusta pues, a “sabiendas” de su estado de gravidez fue despedida dejándola desprotegida, sin contar además, que su embarazo es de alto riesgo, como se lo hizo saber el médico que la atiende en la E.P.S. Coomeva.

En posterior diligencia de ampliación de demanda de tutela, la actora manifestó que presentó la demanda contra la empresa de transportes Expreso Trejos Ltda., ya que fue en las oficinas de la misma donde firmó el contrato laboral, que su error consistió en que cuando suscribió el contrato en cuestión, ese documento se encontraba totalmente en blanco y que la firma del mismo fue en el mes de octubre y no en noviembre como aparece en el referido contrato.

Añade que le hizo entrega a la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear, de la prueba de embarazo cuando tenía un mes de gestación, por ser su jefe inmediata y, que esa señora le hizo entrega de las incapacidades originales que le fueron dadas con ocasión de su embarazo, de las cuales firmaba las copias, razón por la cual ella tenía conocimiento de su estado.

2. El Juzgado Veinticuatro Penal Municipal, al avocar el conocimiento de la presente acción de tutela, una vez recibió la declaración de ampliación de la demanda presentada, determinó vincular a la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear en calidad de accionada.

Respuesta de la Empresa Expreso Trejos Ltda. Actuando mediante apoderado judicial, la empresa accionada manifestó que en ningún momento ha contratado a la actora y, en consecuencia, tampoco la ha despedido. Que no tuvo conocimiento de su embarazo, como quiera que el contrato que suscribió la accionante lo hizo con la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear, quien lo suscribió en forma personal e independiente, según se prueba con la copia del contrato aludido.

Respuesta de la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear. Por intermedio de apoderado judicial, la señora Mosquera Alvear manifestó que en efecto ella suscribió un contrato de trabajo a término fijo con la accionante, para desempeñar la labor de chequeadora, “[c]ontrato que se realizó en forma personal y directa en desarrollo del contrato de agencia suscrito con la firma TRANSPORTISTAS AFILIADOS A EXPRESO TREJOS LTDA.”. Agrega que en virtud del referido contrato vinculó a la actora a la seguridad social obligatoria, dando cabal cumplimiento a lo exigido por la ley.

No obstante, señala que no es cierto que haya despedido en forma injusta a la señora Paula Lorena Fuenmayor, pues lo que realmente se dio fue la terminación del contrato por vencimiento del término fijo pactado, lo que se produjo a raíz de que su actividad de agente comercial derivada del contrato suscrito con la firma Transportistas Afiliados a Expreso

Trejos Ltda., se terminaba en el mes de septiembre, aspecto que la imposibilitaba para continuar con el contrato de trabajo suscrito con la actora.

Aduce que una vez terminado el contrato de trabajo de la demandante, ella le canceló la totalidad de las prestaciones sociales adeudadas. II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN Sentencia de primera instancia El Juzgado Veinticuatro Penal Municipal de Cali, negó la tutela impetrada, bajo los argumentos que a continuación se resumen:

Advierte el juez constitucional a quo, que para la existencia de un vínculo laboral, se deben presentar tres elementos, a saber, subordinación, remuneración y prestación personal del servicio, los que no se dan entre las partes, pues como aparece acreditado en el expediente, la actora suscribió el contrato de trabajo con la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear y no con Expresó Trejos, circunstancia que fue ratificada por la misma accionante y luego por la señora Mosquera. De ello se deduce que la empresa accionada no está vulnerando los derechos a que alude la actora.

En relación con la accionada Blanca Nubia Mosquera Alvear, si bien resulta claro que la señora Paula Lorena Fuenmayor suscribió un contrato laboral a término fijo inferior a un año con ella, lo cierto es que el despido obedeció a la terminación del término fijo pactado, sin que ello signifique la vulneración de derechos fundamentales, pues ello se encuentra ajustado a las exigencias previstas por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, así como al literal c) del artículo 61 de la misma codificación. Siendo ello así, el contrato se terminó por la expiración del plazo pactado, y no fue renovado en razón a que a su empleadora Blanca Nubia Mosquera, también se le terminó el contrato de agencia suscrito con Transatrejos, lo que resulta muy diferente a que el contrato se hubiera terminado y la actora hubiera sido reemplazada por otra persona, circunstancia que sí evidenciaría una discriminación odiosa.

Todo ello, indica el a quo, pone de presente que no es la vía de la acción de tutela la llamada a proteger los derechos constitucionales que se reclaman, pues en el caso concreto el derecho reclamado es de carácter prestacional “[l]o que de inmediato nos coloca frente a trámite que necesariamente debe ser debatido ante la jurisdicción laboral en razón a la controversia contractual que se ha planteado entre las partes, siendo dicha autoridad la competente y ante la cual pueden las partes en conflicto solicitar y controvertir las pruebas que conduzcan finalmente al fallador a tomar la decisión definitiva”.

Impugnación Inconforme con el fallo proferido, la señora Paula Lorena Fuenmayor lo impugnó sin sustentación alguna. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cali, confirmó el fallo de primera instancia, aduciendo para ello que bastaba traer a colación la jurisprudencia constitucional y, al efecto, transcribió apartes de la sentencia T-664 de 2001.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. La competencia Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991.

2. Protección constitucional de la maternidad. Reiteración de jurisprudencia. Es reiteradísima la jurisprudencia constitucional en la cual se pone de presente el querer del Constituyente de 1991, en relación con la protección de la mujer en estado de embarazo y después del parto, con lo cual se ha buscado eliminar la discriminación que por generaciones se ha presentado respecto de la mujer gestante en las relaciones laborales. En ese sentido, en el artículo 43 de la Constitución Política quedó consignada la prohibición de discriminación a la mujer, así como el deber del Estado de asistirla y protegerla durante el embarazo y después del parto. De la misma manera, la norma superior estableció un subsidio para aquellas, si al momento de la gestación o después de ella estuviere desempleada o desamparada.

El mandato constitucional establecido en el artículo 43 de la Carta Política, citado en el párrafo precedente, como se señaló en reciente sentencia proferida por esta Sala de Revisión, “[h]a sido desarrollado por esta Corporación en prolífica

jurisprudencia en la cual se ha sostenido que la protección laboral especial a la mujer embarazada es un derecho de rango constitucional, que puede ser protegido en ciertas circunstancias a través de la acción de tutela.

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

'[l]a comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidencia los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada, a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el 'fuero de maternidad', esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (art. 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.

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, 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 " [1] .

En relación con la existencia de una causal objetiva o relevante que justifique el despido de una mujer en estado de embarazo, podría aducirse que la terminación del contrato de trabajo a término fijo, constituye esa causal que justifica la terminación del mismo, aun en el evento de que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto. Con todo, la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional ha establecido al respecto lo siguiente:

"[F]rente a la existencia de elementos objetivos que permitan desvirtuar la presunción de discriminación a la trabajadora en estado de embarazo, la Corte ha afirmado que el sólo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas" [2] Entra pues la Sala de Revisión al examen del caso concreto, a fin de establecer si la no renovación del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que vinculaba laboralmente a la actora, obedeció a razones objetivas que justifican dicha terminación, o, si por el contrario, su terminación fue consecuencia directa de su estado de embarazo.

3. El asunto que se examina y su solución. 3.1. La señora Paula Lorena Fuenmayor Posada demandó a la empresa Expreso Trejos Ltda. de la ciudad de Cali, por considerar que la terminación de su contrato de trabajo fue injusto, en atención a que al momento del despido contaba con seis meses de embarazo. La empresa accionada a través de su apoderado, argumentó que en ningún momento contrató a la actora y, por ende, tampoco ha realizado ningún despido, ni tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante. Que el contrato laboral a que alude la señora Fuenmayor fue suscrito con la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear, en forma personal e independiente.

Por su parte, la señora Blanca Nubia Mosquera, al ser vinculada oficiosamente como accionada por parte del juez constitucional de primera instancia, manifestó que es cierto que contrató a la actora mediante un contrato laboral a término fijo inferior a un año para desempeñar la labor de chequeadora, contratación que se realizó en forma personal y directa, en desarrollo del contrato de agencia suscrito entre ella y la firma Transportistas Afiliados Expreso Trejos Ltda.. Añade que en virtud de ese contrato afilió a la accionante al Sistema de Seguridad Social obligatoria, pero, expresa que a pesar de que en efecto tenía conocimiento de su estado de embarazo desde los dos meses, su despido no fue producto de un acto arbitrario, sino que obedeció a la terminación del contrato por vencimiento del término fijo pactado, lo que a su vez se produjo por la terminación de su contrato de agencia comercial con la firma Transatrejos, razón por la cual todo el personal que ella había contratado salía con ella, esa fue la razón por la que a la señora Paula Lorena Fuenmayor no se le renovó el contrato.

3.2. De las pruebas que obran en el proceso, se concluye con absoluta claridad que el contrato laboral a término fijo inferior a un año, fue suscrito entre la actora y la señora Blanca Nubia Mosquera. En efecto, a folio 3 aparece copia del contrato en cuestión, en el que se observa que la empleadora era la accionada en mención, con fecha de iniciación el 1 de noviembre de 2002 y de terminación el 15 de agosto de 2003. También obra en el expediente, el contrato de agencia suscrito entre la señora Mosquera Alvear y Transportistas Afiliados a Expreso Trejos Ltda., (fl. 25), en el cual se consagran como obligaciones del agente, entre otras, contratar "[d]e manera independiente y personal los trabajadores que requiera para cumplir el presente contrato, personal éste que estará bajo la subordinación y dependencia del AGENTE, por tal motivo el AGENTE pagará a los trabajadores que contrate la remuneración y prestaciones sociales que se causen, así como cualquier otra obligación y acreencia que se derive de dicho contrato de trabajo. El personal a que se ha hecho referencia no tendrá vinculación alguna con el AGENCIADO TRANSPORTISTAS AFILIADOS A EXPRESO TREJOS LTDA".

[3] Así las cosas, como lo señala el juez a quo, se colige que entre la accionante y la empresa accionada, no existía ningún vínculo laboral, razón por la cual no puede alegarse violación alguna de derechos fundamentales en relación con esa empresa. Ahora, si bien la accionante en la ampliación de la acción de tutela, dejó entrever en sus manifestaciones que fue engañada al momento de suscribir el contrato de trabajo, pues eso sucedió en las oficinas de la empresa, documento que según aduce firmó en blanco y sólo se vino a diligenciar al momento de su despido, lo cierto es que se trata de una controversia que debe ser resuelta por la jurisdicción laboral y no a través de la acción de tutela.

No sucede lo mismo con la accionada Blanca Nubia Mosquera Alvear, pues, está demostrado con el contrato de trabajo, el vínculo laboral existente entre ella y la actora, circunstancia que por lo demás ella acepta, así como acepta el conocimiento que tenía del estado de embarazo de la señora Paula Lorena Fuenmayor, con lo cual, se daría cumplimiento a dos de los elementos que la jurisprudencia constitucional ha establecido para la procedencia del amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, esto es, que el despido se ocasionó durante el período de gestación, y que el empleador tenía conocimiento de dicho estado.

No obstante lo anterior, encuentra la Sala de Revisión que en el asunto sub examine , el despido de la trabajadora no fue consecuencia directa de su estado de embarazo, por la existencia de una causal objetiva que lo justifica, ni que el despido amenace el mínimo vital de la actora. Veamos porque:

Como se señaló en esta sentencia, si bien el advenimiento del término en los contratos a término fijo, no significa per se elemento objetivo que justifique la desvinculación de la trabajadora o del trabajador, en virtud del poder de irradiación del principio de estabilidad laboral que consagra el artículo 53 de la Constitución Política, menos si se trata de mujeres en estado de embarazo quienes constitucionalmente gozan de una especial protección, correspondiendo al empleador demostrar el acaecimiento del requisito objetivo que permita desvirtuar la discriminación, en el asunto que se examina, encuentra la Corte que la terminación del contrato de trabajo de la accionante, obedeció a su vez, a la terminación del

contrato de agencia de la empleadora, lo que motivó la desvinculación no solamente de la demandante, sino de nueve trabajadoras más, como ella misma lo afirma en su escrito de tutela. El despido entonces, no fue producto de una discriminación odiosa, como lo afirma el ad quem, pues la empleadora también terminó su vínculo contractual con la empresa que la facultaba para contratar personal. Cosa distinta, como también lo expresa el juez constitucional de segunda instancia, sería que la empleadora continuando vigente su contrato de agencia, hubiera despedido a la actora y vinculado a otra persona para el desarrollo de la misma labor.

Ahora bien, se observa que la señora Blanca Nubia Mosquera, en aras de solucionar el problema de la demandante, como ella afirma, se acercó a las instalaciones de la empresa Transatrejos y, el señor que entró a reemplazarla aceptó renovar el contrato de trabajo de la actora con todas las garantías legales, y así se lo hizo saber a la señora Paula Lorena Fuenmayor, en diligencia llevada a cabo en el despacho del juez constitucional de primera instancia, a lo cual la demandante manifestó que iba a pensar la propuesta y a asesorarse, para finalmente tomar una decisión (fl. 33). Esto pone de presente, a juicio de la Sala de Revisión, que la situación de la demandante no es de tal naturaleza, que se encuentre afectado su mínimo vital. Adicionalmente, ella misma manifiesta en la declaración de ampliación de la tutela, que la accionada la afilió a la E.P.S. desde el 18 de enero de 2001 y “hasta ahora no ha tenido ningún problema en al E.P.S.”.

Por las consideraciones expuestas, la Sala de Revisión denegará la acción de tutela examinada, no sin antes advertir que la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial para solucionar las posibles controversias surgidas de la celebración del contrato laboral con la señora Blanca Nubia Mosquera Alvear, razón por la cual se confirmará la sentencia que se revisa.

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

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cali el 6 de octubre de 2003, por las razones expuestas en esta providencia.

Líbrense por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, cópiese, publíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Secretario General (e) [1] Cfr. T-231/04, T-373/98, T-426/98 [2] Sent.

T-1084 de 2002 M.P. Eduardo Montealegre Lynett [3] Cláusula quinta del contrato, literal c).

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.