COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/420/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/420/10
Expediente	T-2526601
Fecha	2010-05-25
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Dra MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Partes	Yerly Andrea Enciso Millán contra Representaciones Olas Decorativas Ltda.

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Al derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada no opera de forma automática. Esta Corte ha señalado que existen algunos requisitos que se deben cumplir en el caso concreto para determinar que el despido de una mujer durante

Texto completo

T-420-10 Sentencia T-420/10 Sentencia T-420/10 MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LA PROTECCION A LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Requisitos que se deben cumplir para que se ampare por vía de tutela este derecho Es importante mencionar que la protección al derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada no opera de forma automática. Esta Corte ha señalado que existen algunos requisitos que se deben cumplir en el caso concreto para determinar que el despido de una mujer durante el periodo amparado por el fuero de maternidad tiene relación directa con su embarazo, caso en el cual se aplica la presunción legal de despido en razón del estado de gravidez, y por tanto, ante la ineficacia del despido puede proceder el reintegro. Estos requisitos son: 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; 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; y e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer”.

CARGA DE LA PRUEBA DE ESTADO DE EMBARAZO EN CASO DE DESPIDO DE MUJER TRABAJADORA Esta Corporación señaló, en la sentencia T-095 de 2008, que en orden de otorgar una protección más amplia a los derechos de la mujer trabajadora, este requisito no puede interpretarse de manera rígida, pues las interpretaciones restrictivas terminan por exigir que sea la trabajadora quien pruebe si el embarazo fue o no conocido por el empleador, y esto se presta para abusos y termina por colocar a las mujeres en una situación grave de indefensión. Pues bien, en este pronunciamiento se concluye que, existiendo la presunción de despido por razón del embarazo, para todos los tipos de

contratos laborales, la prueba de que el empleador conocía o debía conocer el estado de gravidez de la trabajadora no puede ser exigida a la mujer, y es el empleador quien debe demostrar que el despido está objetivamente justificado en alguna de las causales de despido con justa causa del Código Sustantivo del Trabajo. Esta exigencia en ningún momento pretende omitir el requisito del conocimiento que debe tener el empleador sobre la gravidez de la trabajadora, lo que aspira es a ampliar la protección de la mujer gestante, y así evitar que, en casos en los cuales no habiendo justa causa para el despido, el empleador alegue que nunca conoció el hecho del embarazo, y ante la falta de pruebas que demuestren lo contrario, se niegue el amparo a la trabajadora.

Referencia: expediente T-2526601 Acción de tutela presentada por Yerly Andrea Enciso Millán contra Representaciones Olas Decorativas Ltda. Magistrada Ponente:

Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., veinticinco (25) 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 del fallo de tutela proferido por el Juzgado Sesenta y Cinco Penal Municipal de Bogotá, el veinticinco (25) de noviembre de dos mil nueve (2009), dentro del proceso de tutela de Yerly Andrea Enciso Millán contra la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda.

El proceso en referencia fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección Número Dos, mediante Auto proferido el diecinueve (19) de febrero de dos mil diez (2010).

I. ANTECEDENTES 1. Hechos de la demanda La señora Yerly Andrea Enciso Millán presentó acción de tutela contra la sociedad Representaciones Olas Decorativas Ltda. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales y los de su hijo por nacer, al mínimo vital y a la salud, porque fue despedida de su trabajo sin justa causa y estando en estado de embarazo. Los hechos que sustentan su acción son los siguientes:

1. La peticionaria se vinculó como asistente comercial a la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda., mediante contrato a término indefinido, a partir del 1 de julio de 2009, el mismo se dio por terminado el 3 de noviembre del mismo año.

2. En su contrato de trabajo inicial no se estipuló que debía trabajar los sábados, pero por petición de su empleador, ese día también se incluyó en su jornada de trabajo. Durante dos sábados la peticionaria no pudo asistir a la empresa, situación que informó a su empleador, quien se molestó por el hecho.

3. En el escrito de tutela la accionante establece, inicialmente, que fue despedida por no haber asistido a trabajar esos dos sábados. Pero luego afirma que la causa de su despido fue su estado de embarazo, pues a la fecha de terminación del contrato, tenía 16 semanas de gestación. Por lo tanto, 4.

Solicita que se declare la presunción de despido con ocasión del embarazo y que se ordene a la empresa accionada a reintegrarla a su puesto de trabajo.

2. Respuesta de la empresa accionada El representante legal de la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda. manifestó que el contrato de trabajo suscrito con la peticionaria fue terminado con justa causa, porque ésta se sustrajo de las obligaciones contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así que el empleador quedó facultado, de conformidad con los artículos 62 y 63 del mismo Código, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

Alega que la empresa no tenía conocimiento del estado de embarazo de la peticionaria, y que en el momento de la terminación del contrato, el embarazo no era un hecho notorio. Además, agrega que fue después de la notificación del proceso de tutela, en el cual la actora aportó como prueba una ecografía realizada tres días después de la fecha de

despido, que la empresa tuvo conocimiento de su estado. Solicita que se declare la improcedencia de la acción, como quiera que ella puede acudir a la jurisdicción ordinaria para ventilar su pretensión.

3. Sentencia objeto de Revisión El Juez Sesenta y Cinco Penal Municipal de Bogotá, mediante sentencia del veinticinco (25) de noviembre de dos mil nueves (2009), negó el amparo solicitado, por considerar que la peticionaria no demostró que la accionada, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, conocía o debía conocer su estado de embarazo, y como es sabido, este conocimiento es uno de los requisitos que ha señalado la jurisprudencia constitucional para que prospere el amparo de estabilidad reforzada de la mujer gestante.

4. Pruebas solicitadas por la Sala Primera de Revisión a la señora Yerly Andrea Enciso: La Sala Primera de Revisión, mediante Auto del dieciocho (18) de marzo de dos mil diez (2010) solicitó a la señora Yerly Andera Enciso, que en un término de cinco (5) días hábiles a partir de la comunicación del auto:

1) INFORME si su esposo la ayuda económicamente para el mantenimiento suyo y de su hijo que está por nacer, y en caso afirmativo describa, en salarios mínimos, cuánto suman los ingresos mensuales de su esposo y cuales son sus gastos mensuales.

2) INFORME si recibe ayuda económica adicional a la de su esposo, por ejemplo, proveniente de terceros, como familiares o amigos, o de otras fuentes, como negocios propios, y en caso afirmativo, en qué consiste dicha ayuda.

3) EXPLIQUE ¿por qué su mínimo vital está siendo afectado por el despido de la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda.? La oficina de correos devolvió la comunicación a la Secretaría General de esta Corporación con la anotación “ No existe el número ” de la dirección reportada de residencia de la peticionaria.

4.1. Prueba telefónica practicada a la peticionaria La Corte Constitucional en el ejercicio de su función de revisión de fallos de tutela ha considerado, en diversas oportunidades, [1] que frente a la urgencia de lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales, resulta pertinente, e incluso necesario, requerir información por vía telefónica a los peticionarios o sus familiares sobre algunos aspectos fácticos puntuales que requieran mayor claridad dentro del trámite de la acción.

Esta decisión encuentra pleno sustento en los principios de celeridad, eficacia, oficiosidad e informalidad que guían la actuación del juez de tutela. En este caso, frente a una eventual vulneración al derecho fundamental al mínimo vital y a la salud, esta Sala practicó prueba telefónica a la peticionaria el ocho (8) de abril de dos mil diez (2010), y a continuación se presentan las preguntas y respuestas de la misma:

1. ¿Cuándo se dio cuenta que estaba embarazada? Respondió: me di cuenta cuando tenía dos meses y medio de embarazo. 2. ¿Usted le comunicó a su empleador que estaba embarazada? Respondió:

no, no se lo comuniqué porque tenía miedo de que me despidieran . 3. ¿Le manifestó a otra persona de la empresa que estaba embarazada?: Respondió:

no se lo conté a nadie. 4. Usted manifestó en su escrito, inicialmente, que fue despedida por haber faltado dos días a trabajar, pero después sostiene que fue despedida por razón del embarazo. Por favor explique lo anterior. Respondió:

ellos no sabían que yo estaba embarazada. Me despidieron porque yo falte a trabajar dos sábados, uno de los cuales fue mi cumpleaños y yo les dije que no alcanzaba a llegar a trabajar. Después de eso el representante legal me llamó y me dijo que no querían que yo siguiera trabajando porque no estaba haciendo las cosas bien. Entonces yo me asesoré de un amigo abogado que me dijo que no me podían despedir porque estaba embarazada.

5. ¿Quién se encarga del sustento suyo y de su hijo por nacer? Respondió: mi esposo, el papá de mi hijo. El me afilió a salud como beneficiaria, y es quien se encarga de las cosas que yo necesito, y se va a encargar del niño.

Todavía estoy afiliada a salud. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del trámite de referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico La señora Yerly Andrea Enciso Millán presentó acción de tutela para solicitar la protección de sus derechos fundamentales y los de su hijo por nacer al mínimo vital y a la salud, porque fue despedida de la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda., sin que mediara justa causa y en embarazo. Solicita que se declare la presunción de despido por estado de embarazo, y que se ordene a la accionada a reintegrarla a su puesto de trabajo.

Al respecto, corresponde a esta Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿Viola el derecho al mínimo vital y a la salud de la peticionaria y de su hijo por nacer, la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda., por haberla despedido sin justa causa en estado de embarazo, aun cuando la accionada sostiene que no tenía conocimiento del mismo, porque la peticionaria nunca le comunicó su estado, ni era un hecho notorio? Para resolver este interrogante, la Sala procederá, primero, a reiterar la jurisprudencia de esta Corporación sobre la protección constitucional y legal a la mujer en estado de embarazo, y los requisitos que se deben cumplir en cada caso concreto para que se ampare por vía de tutela el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante. Luego se hará aplicación de la jurisprudencia citada al caso bajo estudio, para determinar si procede o no la protección invocada.

3. El marco constitucional y legal de la protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo. La Constitución consagra una protección especial a favor de la mujer trabajadora gestante en los términos de los artículos 13, 43 y 53 superiores. Esta protección propende por la exclusión de cualquier forma de discriminación de género contra la mujer, y supone acciones afirmativas del Estado, como la asistencia y protección a la mujer en embarazo, durante el tiempo que éste dure y después del parto (Art. 43). Así mismo, ordena al legislador incluir como principio mínimo fundamental en el desarrollo normativo del derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la protección a la mujer y a la maternidad (Art. 53).

Este desarrollo constitucional supone que la vida que se está gestando es protegida por el Estado cuando éste garantiza a la mujer la asistencia necesaria durante su embarazo, pero además, cuando propende porque la mujer, durante esta etapa, goce efectivamente de sus derechos fundamentales, especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va a permitir amparar las necesidades de su hijo.

En concordancia con las disposiciones constitucionales señaladas, el deber de protección a la mujer gestante y al hijo por nacer también se encuentra contenido en diferentes instrumentos internacionales, que por disposición del artículo 93 superior hacen parte de la legislación interna, y que sirven como herramientas de interpretación de los derechos y deberes consagrados en la Constitución.

[2] Ahora bien, el Código Sustantivo del Trabajo dispone en su artículo 239, que ninguna mujer trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, y que se presume que ha sido despedida por estos motivos cuando el despido tuvo lugar dentro del periodo de gestación, o dentro de los tres meses siguientes al parto, y sin que mediara autorización de la autoridad laboral competente; además, señala que la trabajadora despedida sin autorización tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a sesenta (60) días de salario, y al pago de doce (12) semanas de descanso remunerado, sin perjuicio del reconocimiento de las prestaciones e indemnizaciones de ley, causadas durante la vigencia del contrato.

A su vez, el artículo 240, señala que el despido de una mujer gestante debe ser autorizado por el inspector de trabajo o el alcalde municipal, en los lugares en los que no exista inspector, después de oír a la trabajadora, y de constatar que la solicitud del empleador se hizo con fundamento en alguna de las causales consagradas en los artículos 62 y 63 del mismo Código, que le permiten al empleador dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

[3] Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la protección especial a la mujer trabajadora gestante, a través del desarrollo constitucional y legal señalado, constituye una protección general denominada “ fuero de maternidad ”, el cual comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, con un receso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y una estabilidad laboral reforzada.

4. Presupuestos que se deben cumplir en el caso concreto para que se ampare el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo por vía de tutela.

4.1. La estabilidad laboral es uno de los principios fundamentales que rigen el desarrollo normativo del derecho al trabajo, y que se predica de todos los contratos laborales, sin importar la forma de vinculación del trabajador, o que el empleador sea una persona de derecho público o de derecho privado. Este principio busca que el vínculo laboral entre trabajador y empleador no se rompa injustificadamente, y que tal hecho vulnere o amenace derechos fundamentales de los trabajadores y de sus familias, especialmente su derecho al mínimo vital.

Pero además, son sujetos de especial protección constitucional, los disminuidos físicos, las madres cabeza de hogar, las mujeres embarazadas, entre otros, y gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual implica que su contrato de trabajo no sólo no puede ser terminado de forma injustificada, sino que el empleador debe cumplir unos requisitos adicionales para que el despido sea eficaz, como es, la autorización de la autoridad laboral competente. En el caso de mujeres embarazadas, la Corte determinó, a partir de la interpretación de las múltiples normas constitucionales que regulan el tema, y por los graves problemas de discriminación que sufren las mujeres gestantes en el ámbito laboral [4] que su derecho a la estabilidad reforzada es un derecho fundamental.

Este pronunciamiento tiene origen en la sentencia C-470 de 1997 [5] en la cual se estudio la constitucionalidad del numeral tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

[6] La sentencia señala que la especial protección a la mujer embarazada implica que los principios y derechos constitucionales se apliquen con mayor fuerza en estos casos, pues de no ser así, es decir, que se diera tratamiento igualitario a las mujeres trabajadores gestantes y a otros trabajadores, se estaría desconociendo el carácter “especial” de esta protección. Así, resulta evidente que la estabilidad laboral de la mujer gestante, se considera un derecho superior, susceptible de ser amparado por vía de tutela sin importar la clase de contrato ni la vinculación de quien pide el amparo.

Al respecto la Corte sostuvo que: “(…) la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas 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. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada”.

[7] Pues bien, como el fuero de maternidad incluye el derecho de la mujer a gozar de una estabilidad laboral reforzada, y por ser el despido un factor de discriminación de género, cuando una mujer alegue haber sido despedida por razón de su embarazo, durante el periodo de gestación o durante los tres meses siguientes al parto, es el empleador quien tiene la carga de desvirtuar, mediante razones justificadas, que el embarazo no fue la causa del despido.

[8] 4.2. E n los casos en los cuales una mujer es despedida estando en estado de embarazo, desconociendo su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sostenido que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, [9] con el fin de proteger los derechos constitucionales de la peticionaria y de su hijo por nacer, con especial atención de su derecho fundamental al mínimo vital, el cual se ve directamente afectado cuando la mujer pierde su trabajo y éste es la fuente de su sustento.

Al respecto se pronunció esta Corporación en la sentencia T-778 de 2000: [10] “Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido”.

Pero es importante mencionar que la protección al derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada no opera de forma automática. Esta Corte ha señalado que existen algunos requisitos que se deben cumplir en el caso concreto para determinar que el despido de una mujer durante el periodo amparado por el fuero de maternidad tiene relación directa con su embarazo, caso en el cual se aplica la presunción legal de despido en razón del estado de gravidez, y por tanto, ante la ineficacia del despido puede proceder el reintegro. Estos requisitos son: 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; 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;

y e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer”. [11] No obstante sobre el requisito “ 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” , esta Corporación señaló, en la sentencia T-095 de 2008, [12] que en orden de otorgar una protección más amplia a los derechos de la mujer trabajadora, este requisito no puede interpretarse de manera rígida, pues las interpretaciones restrictivas terminan por exigir que sea la trabajadora quien pruebe si el embarazo fue o no conocido por el empleador, y esto se presta para abusos y termina por colocar a las mujeres en una situación grave de indefensión.

Al respecto, la Sala señaló en dicha ocasión que: “(…) encuentra la Sala que conferir protección a la mujer únicamente cuando se ha comprobado que el despido fue discriminatorio esto es, que se despidió a la mujer en razón o por causa del embarazo, termina por restringir una protección que la Constitución confiere de manera positiva, en términos muy amplios, y cobija tanto a las mujeres gestantes como a los (as) recién nacidos (as)”.

Pues bien, en este pronunciamiento se concluye que, existiendo la presunción de despido por razón del embarazo, para todos los tipos de contratos laborales, la prueba de que el empleador conocía o debía conocer el estado de gravidez de la trabajadora no puede ser exigida a la mujer, y es el empleador quien debe demostrar que el despido está objetivamente justificado en alguna de las causales de despido con justa causa del Código Sustantivo del Trabajo. Esta exigencia en ningún momento pretende omitir el requisito del conocimiento que debe tener el empleador sobre la gravidez de la trabajadora, lo que aspira es a ampliar la protección de la mujer gestante, y así evitar que, en casos en los cuales no habiendo justa causa para el despido, el empleador alegue que nunca conoció el hecho del embarazo, y ante la falta de pruebas que demuestren lo contrario, se niegue el amparo a la trabajadora.

Por lo demás, es claro que la protección del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada depende del cumplimento de los requisitos antes citados, debiéndose analizar cada caso, para determinar, según las pruebas e indicios obrantes en el expediente, si el despido estuvo ajustado a los requisitos legales y constitucionales mencionados, en especial, si se respetaron y garantizaron los derechos fundamentales de la trabajadora y del hijo por nacer, o por el contrario, se configura la presunción de despido por causa del embarazo.

5 . Análisis del caso concreto 5.1. La señora Yerly Andrea Enciso presentó acción de tutela contra la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales y los de su hijo por nacer al mínimo vital y la salud, presuntamente vulnerados por la empresa accionada al despedirla de su cargo de auxiliar comercial sin justa causa y estando en estado de embarazo. Por su parte, la empresa accionada adujo que en el momento del despido no tenía conocimiento del embarazo de la trabajadora y que sólo se dio cuenta de tal hecho con la notificación del proceso de tutela, en el cual la peticionaria anexó un examen de ecografía realizado tres días después de la fecha de despido. Sostuvo además que la causa del despido fue la falta al trabajo en dos ocasiones, sin que mediara justificación razonable.

El juez de instancia negó el amparo solicitado por considerar que la empresa no conocía o debía conocer el estado de embarazo de la accionante, y que este conocimiento es uno de los requisitos que ha señalado la jurisprudencia constitucional para que prospere el amparo de estabilidad reforzada de la mujer embarazada. Además, sostuvo que el despido de la peticionaria, como ella misma lo reconoce, se originó en su inasistencia al trabajo, en dos ocasiones.

Así las cosas, la Sala procederá a verificar si en el caso concreto se cumplieron los requisitos que ha señalado la jurisprudencia constitucional para que por vía de tutela se ampare el derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada y se ordene su reintegro a su puesto de trabajo.

5.2. La peticionaria efectivamente estaba embarazada al momento de ser despedida de la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda., esta circunstancia se encontró probada en la ecografía que se realizó el 7 de noviembre de 2008, es decir, 3 días después de la fecha del despido, la cual anexó a la tutela.

[13] Sin embargo, la accionante adujo, en el escrito de tutela, que la razón para su despido fue el que: “(...) dos sábados no pude asistir por dificultades familiares y sin embargo le avisaba; pero esto se convirtió en una obligación sin remuneración esta fue la causa del enojo de la señora ASTRID LÓPEZ CASTRO, y fue por ello que me despidió sin justa causa, no me dio explicaciones de ninguna clase y que trabajaba hasta el martes 3 de noviembre del presente año (…).

[14] Pero a reglón seguido señaló en el mismo escrito lo siguiente “(…) ante la determinación de la señora ASTRID LÓPEZ CASTRO de TERMINAR mi contrato VERBAL de trabajo, sin explicación alguna, me lleva a deducir que todo se relaciona con mi estado de gravidez.” [15] Dada la contradicción existente entre estas dos afirmaciones y en atención al principio de celeridad, la Sala acudió a la práctica de una prueba telefónica en la que se le interrogó sobre lo siguiente: (i) si le comunicó a su empleador que estaba embarazada, (ii) si le manifestó a otra persona de la empresa que estaba embarazada (iii) quién se encarga de su sustento y el de su hijo por nacer, y (iv) la razón por la cual manifestó en su escrito, inicialmente, que fue despedida por haber faltado dos días a trabajar, pero después sostiene que todo se relaciona con su estado de gravidez. A tales cuestionamientos la accionante respondió: (i) que ni su empleador ni persona alguna en la empresa conocían su estado de embarazo; (ii) que el despido se efectuó porque había faltado a trabajar dos días sin excusa y, la empresa no estaba contenta con su desempeño. Finalmente, (iii) que el padre de su hijo la afilió al Sistema de Seguridad Social en Salud, además, que éste se encarga de su sustento económico y el de su hijo por nacer.

[16] 5.2.1. Con base en las pruebas allegadas y las practicadas por la Sala, en el presente caso no se puede configurar la presunción de despido por causa del embarazo, y por lo tanto, no es posible, por vía de tutela, ordenar el reintegro de la trabajadora. Lo anterior se debe a que la peticionaria no cumple algunos de los requisitos que ha exigido la jurisprudencia constitucional para que prospere el amparo por fuero de maternidad, mencionados en el apartado 4.2 de esta sentencia, especialmente:

(i) 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, y (ii) 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.

Y si bien el despido se efectuó durante el embarazo de la accionante, también es cierto que, primero, el empleador no conocía el hecho del embarazo y, segundo, tampoco debía conocerlo por ser un hecho notorio o por la existencia de indicios que le permitieran llegar a dicha conclusión. Al respecto la tutelante reconoce no haberle informado a su empleador sobre su estado, además, no hay prueba o indicio en el expediente que permita concluir que éste conocía o debía conocer su estado de gravidez, por ejemplo, porque le pidió permiso para asistir a una cita médica, o porque estuvo incapacitada por complicaciones de su embarazo, o incluso, porque existan testimonios que señalen que alguien en la empresa tenía conocimiento de su estado. Por el contrario, la única prueba objetiva del estado de la gestación de la actora es la ecografía que se realizó tres días después del despido.

Adicionalmente, cabe resaltar que la accionante reconoce, tanto es su escrito de tutela como en la prueba telefónica, que su empleador le manifestó que la razón de su despido fue su inasistencia al trabajo dos días, sin que mediara justa causa.

5.3. Así, al no existir material probatorio que permita concluir que el empleador conocía o debía conocer el estado de gravidez de la peticionaria, no se puede aplicar la presunción de despido por razón del embarazo, pues como se señaló en las consideraciones precedentes, esta no es una presunción que opera de forma automática. En este orden de ideas esta Sala confirmará el fallo de única instancia del Juez Sesenta y Cinco Penal Municipal del Bogotá, en el sentido de que si no se dan los elementos mínimos para la procedencia excepcional de la acción de tutela en casos como el actual, no es posible amparar el derecho fundamental de la peticionaria a la estabilidad reforzada y ordenar el reintegro a su trabajo.

5.4. Finalmente, la Sala señala que esta providencia no es obstáculo para que la peticionaria acuda a la jurisdicción ordinaria laboral en orden a que se declare si su despido estuvo ajustado o no a las normas laborales, así como para obtener el reconocimiento de las prestaciones sociales a que hubiere lugar, derivadas del contrato de trabajo suscrito con la empresa Representaciones Olas Decorativas Ltda.

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

Primero.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Sesenta y Cinco Penal Municipal de Bogotá del veinticinco (25) de Noviembre de dos mil nueve (2009), que declaró la improcedencia del amparo solicitado por la señora Yerly Andrea Enciso Millán contra la Empresa Olas Decorativas Ltda., por las consideraciones esgrimidas en el desarrollo de esta providencia.

Segundo.- Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Al respecto ver las sentencias:

T-603 de 2001 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), T-476 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-341 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-643 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-219 de 2007 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) y T-726 de 2007 (M.P. Catalina Botero Marino (e)) [2] Algunos de estos instrumentos son: la Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 25:

la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 10.2:

se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de la ONU (Art. 11: los Estados partes deben adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo), el Convenio 111 de la OIT que prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño. Además, sobre el tema, las sentencias T-179 de 1993 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1030 de 2007 y T-440 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

[3] Sobre la ineficacia del despido de la mujer trabajadora en estado de embarazo ver nuevamente a la sentencia C-470 de 1997. [4] Sentencia T-373 de 1998 (M.P.

Eduardo Cifuentes Muñoz). En esta oportunidad la corte sostuvo que: “e l derecho a no ser discriminada por razón del embarazo - del cual surge el derecho a una estabilidad laboral reforzada -, se encuentra consagrado, entre otros, en los artículos 43 y 53 de la Constitución. En este sentido se ha afirmado que el mismo no constituye un derecho constitucional fundamental, pues las mencionadas normas establecen derechos sociales o económicos de naturaleza programática. No obstante, tal afirmación ignora que el derecho a no ser discriminada a causa del embarazo se deriva del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política. Por consiguiente, debe sostenerse que la estabilidad reforzada a la que se ha hecho referencia no es sino una derivación del derecho fundamental a la igualdad de la mujer embarazada”.

En el mismo sentido, la Sentencia C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). [5] (MP. Alejandro Martínez Caballero). En las sentencias T-291 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda) y T-1043 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas), entre otras, la Corte señala que:

la estabilidad laboral reforzada es “ un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazada y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia.

[6] Artículo 239: (…) 3º) 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 hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y, además, al pago de las doce (12) semanas del descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

[7] Sentencia C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). [8] Ver la sentencia T-1084 de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett). [9] Sentencias T-426 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) y T-063 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas) [10] MP. Alejandro Martínez Caballero.

[11] Requisitos señalados en las sentencias T-373 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-426 de 1998 y T-778 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero), T-550 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda), T-185 de 2005 (MP. Alfredo Beltrán Sierra) y T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda), entre otras.

[12] MP. Humberto Sierra Porto. Precedente reiterado en las sentencias T-181 de 2009 y T-371 de 2009 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). [13] Anexo imágenes de ecografía, folio 8.

[14] Escrito de tutela, folio 1. [15] Escrito de tutela, folio 1. [16] Debe mencionarse que la Sala profirió además un auto de pruebas el 18 de marzo de 2010, en el cual requería a la tutelante para que informará: (i) si su esposo la ayuda económicamente para el mantenimiento suyo y de su hijo, (ii) si recibe ayuda económica adicional a la de su esposo y (iii) si su mínimo vital se afectó como consecuencia del despido. Esta comunicación fue enviada a la dirección reportada

en la tutela, pero fue devuelta por la oficina de correos con la anotación “ no existe número ” (folio 15, 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.