COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/577/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/577/03
Expediente	—
Fecha	2002-11-12
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Dr Marco Gerardo Monroy Cabra
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- /Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

El presente caso la tutela no esta llamada a prosperar ya que no se cumplen las condiciones fijadas por la jurisprudencia para ordenar la protección especial de la mujer embarazada. Varias razones apoyan tal conclusión:

Texto completo

T-577-03 Yrrr7r Sentencia T-577/03 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial /DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Improcedencia por no reunir los elementos fácticos De acuerdo con las pruebas allegadas al expediente, en el presente caso la tutela no esta llamada a prosperar ya que no se cumplen las condiciones fijadas por la jurisprudencia para ordenar la protección especial de la mujer embarazada. Varias razones apoyan tal conclusión:

1. La causa del despido de la peticionaria no fue motivado por encontrarse en estado de embarazo, sino que obedeció al bajo rendimiento en el desempeño de sus funciones, circunstancia que no lo compete definir al juez constitucional.

2. La terminación de la relación laboral, por parte del empleador se produjo de manera definitiva el día 12 de noviembre de 2002, época para la cual, según los exámenes médicos que dan cuenta de ello, el embarazo de la accionante se había iniciado escasos días antes. De tal situación, que no daba margen para que la propia actora se percatara, no puede exigirse conocimiento por parte del empleador, pues no se trataba de un hecho notorio.

3. Cuando se produjo la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador la accionante se encontraba embarazada, pero sólo hasta el 15 de noviembre 2002, comunicó al empleador de tal estado, circunstancia que se produce con posterioridad a la ruptura de la relación laboral, luego es evidente que esta última no conocía del desarrollo de la gestación de la actora al momento de dar por terminada la relación laboral.

Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-720197 Acción de tutela instaurada por ANA MERCEDES PARRA URREGO contra Nutrir de Colombia S.A.

Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL. Bogotá, D.C., dieciséis (16) de julio de dos mil tres (2003). La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Cuarenta y Cuatro Penal Municipal de Bogotá y Cuarenta y Cuatro Penal del Circuito de la misma ciudad, en el trámite de la acción de tutela iniciada por Ana Mercedes Parra Urrego, contra la empresa Nutrir de Colombia S.A.

I. ANTECEDENTES. Ana Mercedes Parra Urrego interpuso acción de tutela contra la empresa Nutrir de Colombia S.A., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la maternidad, en razón a que fue despedida estando embarazada.

Para fundamentar su solicitud de amparo, puso de presente los siguientes hechos: 1. Señala que se vinculó a la empresa Nutrir de Colombia S.A. desde el 7 de junio de 2000 mediante contrato verbal celebrado con el señor Jorge Ricardo Camargo, representante legal de la empresa mencionada.

2. Manifiesta que el 15 de noviembre de 2002 comunicó por escrito a la empresa que se encontraba en estado de embarazo, y el 22 del mismo mes recibió de la empresa una comunicación que daba por terminado su contrato.

Solicita que se le reintegre al cargo que venía desempeñando y como consecuencia de ello, se le cancelen los salarios dejados de percibir. II. INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD ACCIONADA.

El propietario del establecimiento Nutrir de Colombia S.A., presentó al Despacho del juez de instancia, un escrito en donde rechaza las afirmaciones de la accionante y por el contrario aclara mediante escritos que anexa con las fechas y constancias de enviados y recibidos, las verdaderas circunstancias en las que fue despedida la demandante:

- Manifiesta inicialmente, que su política dentro del establecimiento no es retirar a las empleadas que se encuentran embarazadas, y prueba de ello son los exámenes de laboratorio que anexa a su escrito, en donde consta que varias empleadas están en estado de embarazo y permanecen en sus puestos de trabajo.

- El despido de la accionante obedeció a su irregular desempeño y el incumplimiento sistemático de las funciones para las que se le contrató. Sin embargo, luego de haberle dicho desde el 8 de octubre de 2002 que su contrato se daba por terminado, se le dio una segunda oportunidad, otorgada por su compromiso de cumplir a futuro con algunos aspectos de su trabajo y mejorar su desempeño profesional. Se anexa a folio 27 del expediente, copia de la carta de 8 de octubre de 2002 enviada a la demandante.

- Los días siguientes a esa notificación, la empresa advirtió que la señora Parra Urrego no asumió el compromiso acordado, y ante las continuas faltas a sus funciones, el 12 de noviembre de 2002 se le comunicó nuevamente la determinación de cancelar el contrato de trabajo. Se anexa a folio 8, copia de la carta enviada a la demandante con fecha noviembre 12 de 2002.

- Con posterioridad, el día 15 de noviembre de 2002, se recibe una carta de la peticionaria en donde hace saber a la empresa que se encuentra en estado de embarazo.

- Reitera que el despido obedeció al incumplimiento de las obligaciones por parte de la señora Parra, decisión que había sido tomada por la empresa con anterioridad a la supuesta comunicación de embarazo de la misma.

III. SENTENCIAS QUE SE REVISAN. Mediante sentencia proferida el 15 de enero de 2003 por el Juzgado Cuarenta y Cuatro Penal Municipal de Bogotá, se niega la tutela impetrada por la señora Ana Mercedes Urrego, con los siguientes

fundamentos:

- El período de gravidez de la accionante no fue conocido por el empleador, sino que una vez cancelado el contrato de trabajo la accionante lo dio a conocer mediante escrito recibido por el empresa el 15 del mismo mes, según consta en el expediente con la respectiva nota de recibido (folio 6 del expediente).

- Aunado a lo anterior, manifiesta el juez de primera instancia, que el período de gestación tampoco constituyó hecho notorio, de donde se pudiese establecer que debía ser conocido por el empleador. Para la fecha de comunicación de la primera ocasión en la que se le canceló el contrato, esto es, octubre 8 de 2002, la señora Ana Mercedes Parra Urrego contaba aproximadamente con dos meses de embarazo, los cuales como se demostró en el expediente, jamás dio a conocer, luego el Despacho no se explica " cuál pudo haber sido la razón o el motivo por el cual la accionante omitió practicarse la prueba de gravidez y allegarla oportunamente, junto con la respectiva comunicación, a su empleador, es decir, a la accionada. De allí que su comportamiento deviene en una negligencia propia que no puede ser endilgada al empleador, máxime cuando , como ya lo manifestó la Corte Constitucional, no es notorio el embarazo de una mujer en sus primeras fases…. y mal podría el empleador ir suponiendo … que sus empleadas están o estaban en estado de gravidez".

El fallo de segunda instancia, proferido el 17 de febrero de 2003, por el Juzgado Cuarenta y Cuatro Penal del Circuito, acoge en todas sus partes los argumentos expuestos por el a- quo, pero advierte que a la accionante no se le han pagado las prestaciones a que tiene derecho por haber prestado sus servicios a la firma Nutrir de Colombia S. A. En consecuencia, ordena que se proceda a cancelar la totalidad de tales prestaciones y evitar así la birla de sus derechos constitucionales fundamentales, especialmente el del mínimo vital".

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Consideraciones Jurídicas y caso concreto. La Corte Constitucional, en innumerables pronunciamientos [1] ha señalado que conforme a la Constitución Política y a los tratados internacionales, la mujer durante el período de embarazo y la época de la lactancia goza de una especial protección en su trabajo, no sólo por parte del Estado sino de la sociedad, quienes están en la obligación de proporcionarle " una estabilidad laboral reforzada" .

En Sentencia T-311 de 2001, el Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló: "1. Protección especial a la mujer embarazada "La Constitución Política que nos rige, encomienda al Estado la protección especial de grupos de individuos que por sus características particulares y posición dentro del contexto social, pudieran ser particularmente susceptibles de agresión o discriminación.

"Como las mujeres que se encuentran en estado de embarazo hacen parte de ese grupo sometido a protección especial, la Corte Constitucional, en ejercicio de las funciones que le encomienda la Carta Política y, en particular, de aquella que le ordena la revisión eventual de los procesos de tutela, ha procedido a definir en reiteradas ocasiones, cuál es el contexto en que dicho amparo debe desplegarse y cuáles son los límites en que éste debe ser garantizado.

"Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual, "durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada", la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (art. 16 Superior); contra sus derechos a la libertad personal (art. 28) y a la igualdad (art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que

ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (art. 44) y contra sus derechos laborales (arts. 25 y 26), por mencionar los más relevantes.

“En materia laboral, que es el tema pertinente a esta tutela, la Corporación viene haciendo efectivo el artículo 43 superior a través de la aplicación de las normas de derecho internacional suscritas y ratificadas por Colombia [2] , las cuales se refieren al tema de la dignidad de la mujer y de su protección especial, y mediante el robustecimiento de los mecanismo legales de orden interno que pudieran virtualmente disminuir el riesgo de afectación de los derechos fundamentales tratados. El más importante de ellos, por sus repercusiones, es el referido a la “estabilidad laboral reforzada” de la mujer en embarazo.” Es por esto, que cuando una mujer es despedida durante la época del embarazo o la lactancia, y acude al mecanismo excepcional de la tutela con el animo de lograr la citada protección, se hace necesario que el juez constitucional verifique el cumplimiento de los requisitos exigidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional [3] , con el fin de estudiar la viabilidad del amparo solicitado, ante la existencia de otros medios de defensa judicial.

Los mencionados requisitos son: Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia; Que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso;

Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador y, Que el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo pactado, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

3. Caso concreto. En el expediente objeto de estudio, obran las siguientes pruebas: - A folio 27 copia de la comunicación suscrita por el Subgerente Administrativo y Financiero de Nutrir de Colombia, de fecha ocho de octubre de 2002, en donde se lee lo siguiente:

“La presente tiene por objeto notificarle la determinación de la Empresa de dar por terminado su contrato de trabajo de la fecha, en consideración a que su desempeño y cumplimiento de funciones no ha sido el que se acordó , recuerde que en varias oportunidades se le preguntó la razón de su bajo rendimiento o su constante inconformidad y usted a este requerimiento no asumió sus funciones con total compromiso. Para la empresa es importante el apoyo de las personas que desempeñan cargos como el suyo, por eso es necesario contar día a día con el respaldo y sentir la confianza de tener a un representante idóneo, que no vemos en usted. Agradezco su colaboración, luego de obtener su paz y salvo podrá pasar a recibir su respectiva liquidación .” - A folio 8, carta de la empresa con fecha 12 de noviembre de 2002, en donde se reitera en la nota anterior, señalándole lo siguiente:

“ Me permito ratificar la determinación notificada el pasado 8 de octubre de 2002, en la cual se le informó la decisión de dar por cancelado su contrato de trabajo, esta ratificación surge en consideración a la falta de cumplimiento por parte suya respecto a su compromiso frente a la oportunidad que se le otorgó, consideramos que en esta fecha el tiempo transcurrido es suficiente para evaluar su desempeño, entienda que su gestión no es acorde a sus capacidades profesionales, ampliando este criterio y para su mayor entendimiento le notifico algunos de las observaciones realizadas, falta de capacidad de liderazgo y de interés por el servicio, permitiendo conflictos entre compañeras, como usted bien sabe se presentó la situación de una de las funcionarias escondió los utensilios de trabajo perjudicando nuestro normal funcionamiento, usted ha descuidado sus obligaciones dejando de ejecutar un adecuado control sobre la producción , no ha sido diligente en mantener el archivo al día y por último se volvió incumplida con su horario de trabajo llegando con retardo, concluimos que su compromiso y desempeño laboral no son los necesarios para cumplir a cabalidad sus funciones, y que esta actitud frente a sus deberes pone en riesgo la continuidad del contrato, queremos así evitar pérdidas lamentables y molestias mayores. Agradecemos su intento de colaboración le deseamos éxitos y por último le solicitamos obtener su paz y salvo y presentarlo para proceder a su liquidación.” - A folio 6, carta con fecha de 12

noviembre de 2002, con nota de haberse recibido el 15 de noviembre de 2002, en donde la accionante comunica a la empresa que se encuentra en estado de embarazo.

Aparecen los testimonios de las personas que trabajan con la demandante, entre ellos el de la señora JANETH LUCIA SÁNCHEZ, cuyo aparte destacado dice lo siguiente:

“El día 8 de octubre a ella, a Ana Mercedes Parra, la citaron para despedirla porque el desempeño en el trabajo no era el adecuado para el cargo que desempeñaba. Era muy deficiente: no cumplía con las funciones, ni con el horario y tenía el trabajo atrasado… ellas les pidió que no la despidieran que necesitaba el trabajo, que se comprometía a mejorar los puntos que le tuvieron en cuenta para el despido…la jefe inmediata de ella pasó un informe de ella diciendo que ella seguía igual, que llegaba tarde, no respondía al trabajo encomendado y que los informes no los presentaba. Entonces la volvieron a citar el 12 de noviembre y le hicieron la carta ratificándole el despido. Cuando Carlos le pasó la Carta a Ana (sic) mercedes ella la leyó y dijo que no estaba de acuerdo con el despido y que ella no le iba a firmar nada hasta que no hablara con RICARDO, luego el 15 de noviembre ella regresó y llevó una carta en donde decía que estaba embarazada. Para mi jefe el estado de embarazo de una trabajadora no es impedimento para que trabaje con nosotros.

Para él lo único importante es que el empleado sea eficiente y que haga su trabajo con responsabilidad.” De acuerdo con las pruebas allegadas al expediente, en el presente caso la tutela no esta llamada a prosperar ya que no se cumplen las condiciones fijadas por la jurisprudencia para ordenar la protección especial de la mujer embarazada. Varias razones apoyan tal conclusión:

1. La causa del despido de la señora Ana Mercedes Urrego no fue motivado por encontrarse en estado de embarazo, sino que obedeció al bajo rendimiento en el desempeño de sus funciones, circunstancia que no lo compete definir al juez constitucional.

2. La terminación de la relación laboral, por parte del empleador se produjo de manera definitiva el día 12 de noviembre de 2002 [4] , época para la cual, según los exámenes médicos que dan cuenta de ello, el embarazo de la accionante se había iniciado escasos días antes. De tal situación, que no daba margen para que la propia actora se percatara, no puede exigirse conocimiento por parte del empleador, pues no se trataba de un hecho notorio.

[5] 3. Cuando se produjo la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador (12 de noviembre de 2002) la accionante se encontraba embarazada, pero sólo hasta el 15 de noviembre 2002, comunicó al empleador de tal estado, circunstancia que como ya se dijo, se produce con posterioridad a la ruptura de la relación laboral, luego es evidente que esta última no conocía del desarrollo de la gestación de la actora al momento de dar por terminada la relación laboral.

Por lo anterior, lo procedente es confirmar las decisiones revisadas en lo que corresponde al aspecto analizado, por no cumplir con los requerimientos de la jurisprudencia constitucional para ser viable la tutela cuando se trata de mujeres en estado de embarazo. Se reitera así la jurisprudencia consignada, entre otras, en las sentencias T-373 de 1998. M.P.

Eduardo Cifuentes Muñoz, T-778 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-1102 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil, T-1101 de 2001 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

Ahora bien, la sentencia de segunda instancia niega el amparo solicitado por la accionante en lo que toca a la petición de reintegro al cargo que desempeñaba la accionante en la empresa Nutrir de Colombia, y ordena también el pago de las prestaciones debidas a la accionante por haber laborado en esa empresa. Al momento de este fallo se conoce que ya Nutrir de Colombia procedió al pago ordenado y de ello se deja constancia en el expediente a folios 66 a 69.

Sobre este particular considera la Sala, que según jurisprudencia consolidada de esta Corporación, la procedencia excepcional de la acción de tutela para el cobro de acreencias laborales, está condicionada a que se demuestre la

ocurrencia de un perjuicio irremediable que implique la afectación del mínimo vital del peticionario. En el presente caso, ni se reclamó el pago de las acreencias laborales, ni existe prueba en el expediente de que tal hecho esté afectando el mínimo vital de la demandante. Por ello, no adaptándose la decisión de segunda instancia a la jurisprudencia vigente sobre la materia, [6] la Corte revocará en ese punto específico tal decisión, absteniéndose de emitir orden alguna por cuanto, en todo caso, se trata de un pago de lo debido.

Se confirma entonces en todas sus partes el fallo de primera instancia que negó la solicitud de reintegro de la señora ANA MERCEDES PARRA URREGO, se confirma la sentencia de segunda instancia sólo en lo que se refiere a la negativa de la tutelante para obtener el reintegro en la empresa accionada, pero se revoca tal decisión en lo relativo a la orden dirigida al pago de las prestaciones debidas a la accionante, por no ajustarse a los lineamientos expuestos por la jurisprudencia constitucional. Sin embargo, no se emite ningún pronunciamiento al respecto, puesto que se trata de un pago de lo debido.

V. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero. CONFIRMAR , en todas sus partes el fallo de primera instancia emitido por el Juzgado Cuarenta y Cuatro Penal Municipal de Bogotá, y el proferido en segunda instancia por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Cali, en lo relacionado con la negación de reintegro de la señora ANA MERCEDES PARRA URREGO.

Segundo. REVOCAR la orden emitida por el fallo de segunda instancia, en lo relativo al pago de acreencias laborales debidas a la accionante, por no ajustarse a lo dictados de la jurisprudencia constitucional. Sin embargo, no se emite pronunciamiento alguno por tratarse de un pago de lo debido .

Tercero. Por Secretaría líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado Ponente MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] Cfr. entre otras las Sentencias T-568 de 1998, M.P.

Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710, M.P., Jorge Arango Mejía, T-426 de 1998, M.P., Alejandro Martínez Caballero, T-467 de 2001, M.P. Dr. Alvaro Tafur Galvis, T-154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz .

[2] “Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo.” (Sentencia C-470/97) [3] Cfr. Sentencias T-141 de 1993, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, T-.49 de 1993, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, T-119 de 1997, M.P., Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz y T-467 de 2001, M.P., Dr. Alvaro Tafur Galvis entre otras.

[4] Folio 8 del expediente. [5] “La regla anterior aplicada a casos como el presente, le exige a la actora que demuestre suficientemente que el nominador conocía o debía conocer su estado de embarazo. Así a título de ilustración, si la

desvinculación sucede cuando la mujer están en el octavo mes de gestación, su estado es de público conocimiento y el nominador tiene algún contacto directo o indirecto con ella, pues podrá fácilmente suponerse que aquél tenía conocimiento de la situación. Pero si no se dan circunstancias como las anotadas, si el nominador no tiene contacto con la empleada, si esta encuentra dentro de los primeros meses de embarazo en el que los cambios fisiológicos no son claros ni evidentes y, por ejemplo, no existe una prueba de que la empleada comunicó a su superior, al nominador o al servidor que considerara competente, el estado en el que se encontraba, así existan otros indicios menos fuertes o testimonios de algunas personas allegadas a las partes, no podrá concederse el amparo constitucional. En estos casos, la única manera de evitar decisiones arbitrarias, es exigir a la mujer que informe sobre su estado a quien razonablemente deba conocerlo dentro de la entidad y que conserve la prueba de su gestión” .

T-378 de 1998, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [6] T- 694 de 2001 entre otras, recoge gran parte de la doctrina vigente sobre este tema.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 17 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.