COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/664/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/664/01
Expediente	—
Fecha	1998-09-21
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Dr JAIME ARAUJO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Contrato A Termino Fijo
- /Principio De Primacia De Realidad Sobre Formalidades Establecidas Por Sujetos De Relaciones Laborales Contrato A Termino Fijo
- /Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Se demostró relación directa de causalidad entre el estado de embarazo y la no instaurada por KAROLD YOLIMA RIVERA VARGAS, contra Ingenieros Asociados Ltda. competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los

Texto completo

T-664-01 Sentencia T-664/01 Sentencia T-664/01 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse CONTRATO A TERMINO FIJO -Estabilidad /PRINCIPIO DE PRIMACIA DE REALIDAD SOBRE FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR SUJETOS DE RELACIONES LABORALES CONTRATO A TERMINO FIJO -Manifestación escrita de no renovación /MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -No se demostró relación directa de causalidad entre el estado de embarazo y la no renovación del contrato Reiteración de Jurisprudencia Referencia:

expediente T-449 083 Acción de tutela instaurada por KAROLD YOLIMA RIVERA VARGAS, contra Ingenieros Asociados Ltda. “INGESA LTDA”. Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA Bogotá D. C., a los veintisiete (27) días del mes de junio del año dos mil uno (2001) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados ALFREDO BELTRAN SIERRA, MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA y JAIME ARAUJO RENTERIA , en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política

y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente, SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Octavo (8) Civil Municipal y Quinto (5) Civil del Circuito de Neiva.

I. ANTECEDENTES. 1. Hechos La señora KAROLD YOLIMA RIVERA presentó acción de tutela en contra de la empresa Ingenieros Asociados Ltda. “INGESA LTDA”, invocando como vulnerado el derecho fundamental del trabajo previsto en el artículo 25 de la Constitución Nacional.

Menciona en su escrito de demanda que trabajó para la empresa “INGESA LTDA”, vinculada mediante diferentes contratos a término fijo inferiores a un (1) año desde el 21 de septiembre de 1998, inicialmente laboró en Timaná y después de algún tiempo de terminada la labor de la empresa en dicho lugar así como su contrato, fue llamada a laborar en Neiva donde el último contrato celebrado tenía un término de duración del 3 de enero al 30 de agosto de 2000 y prorrogado hasta el 15 diciembre de 2000.

Mediante comunicación del 14 de noviembre de 2000, se notificó por escrito a la demandante que no se renovaría el contrato una vez se cumpliera el plazo estipulado por no requerir la empresa de sus servicio para el año 2001. Afirma la actora, que fue despedida el 15 de diciembre de 2000, liquidándosele las prestaciones sociales de ley y se le manifestó verbalmente la posibilidad de ser nuevamente contratada. Sin embargo, no fue reenganchada como todos sus demás compañeros, por causa de su estado de embarazo la cual había comunicado verbalmente a su empleador en el mes de octubre del año 2000.

Notificada la empresa de la demanda, presentó escrito de respuesta al Despacho Judicial en el cual manifestó en su defensa lo siguiente: - Que efectivamente, la señora RIVERA VARGAS laboró mediante contrato de trabajo a término fijo a partir del 3 de enero de 2000 hasta el 30 de agosto del mismo año. El mencionado contrato fue ampliado hasta el 15 de diciembre de 2000, fecha en la cual culminaban la actividades de la empresa.

- La comunicación del 14 de noviembre de 2000, se dirigió no sólo a la actora sino a todos los trabajadores, informando sobre el vencimiento de los contratos el día 15 de diciembre de 2000 y la decisión de no renovar ninguno de ellos para el año 2001. Se afirma por la demandada que en ningún momento durante el transcurso del contrato la demandante informó sobre su estado de embarazo, conociendo su estado sólo hasta el 6 de enero de 2001 mediante comunicación que dirigiera a la empresa en esta misma fecha.

2. Pretensiones. En su escrito la demandante manifiesta que “mi petición está encaminada a que se me reintegre de manera inmediata a mi trabajo durante el periodo de gestación, a la indemnización o pago de los salarios y demás prestaciones económicas dejadas de percibir desde el momento de mi despido hasta el momento de mi reintegro y a que pueda gozar de derechos de salud hasta la finalización de la licencia de maternidad a que halla lugar”.

3. Pruebas Recaudadas. · Fotocopia del contrato de trabajo a término fijo suscrito con la señora KAROLD YOLIMA RIVERA VARGAS. · Fotocopia de la comunicación a la demandante sobre el vencimiento del contrato y la no renovación del mismo del 4 de noviembre de 2000.

· Fotocopia de la liquidación de prestaciones sociales · Fotocopia de la comunicación enviada por KAROLD YOLIMA RIVERA VARGAS, el día 6 de enero de 2001.

· Fotocopia de la respuesta de “INGESA LTDA” del día 10 de enero de 2001. · Fotocopia de la historia clínica correspondiente a la paciente KAROLD RIVERA VARGAS.

· Certificado de existencia y representación legal de la empresa Ingenieros Asociados Limitada expedido por la Cámara de Comercio de Neiva. II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

El Juzgado Octavo (8) Civil Municipal de Neiva, por medio de sentencia del veinticinco (25) de enero del año 2001 DENEGO el amparo solicitado, pues consideró que la salida de la demandante se produjo por el vencimiento del

contrato suscrito por las partes y el anuncio de la terminación se realizó con antelación al vencimiento del mismo.

Adicionalmente, la vía procedente es la laboral ordinaria y mientras no se haya intentado y agotado no es posible acudir a la acción de tutela de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6o. del decreto 2591 de 1991.

El Juzgado Quinto (5) Civil del Circuito de la ciudad de Neiva, conoció de la impugnación, la cual fue resuelta desfavorablemente para la recurrente, en la sentencia de seis (6) de marzo del año 2001, por considerar que en el caso de contratos a término definido, es suficiente con que fenezca el plazo estipulado para terminar el vínculo contractual, independientemente del estado de embarazo de la trabajadora. Así mismo, se encuentra plenamente demostrado que la señora KAROLD RIVERA no comunicó su estado de gravidez cuando aún estaba vigente la relación laboral y, por lo tanto, la única causa de terminación del contrato fue el cumplimiento del plazo señalado.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE. 1. Competencia. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial mencionada, en el expediente de la referencia, 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.

2. Procedencia excepcional de la tutela frente al despido de la mujer en estado de embarazo. Nuestra legislación laboral, tiene prevista reglamentación para la protección de la maternidad, en consonancia con los principios programáticos de la Carta de 1991, dirigidos a la salvaguardia de la familia como núcleo esencial de la sociedad y de los miembros más vulnerables que la conforman. En tal sentido la mujer trabajadora goza de lo que se ha denominado una “estabilidad reforzada” para evitar la discriminación y el despido injustificado por causa del estado de gravidez. En este sentido la Corte desde el mismo momento que analizó la constitucionalidad de la normas laborales que regulan el despido de la mujer en estado de embarazo, ha dicho :

“La Corte considera que, 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” [1] Como quiera que la ley ha previsto mecanismos de protección, la Corte ha sostenido que en principio, los trabajadores privados y públicos vinculados mediante contrato de trabajo, sea este a termino indefinido o fijo, deben acudir a la jurisdic c ión laboral ordinaria para debatir sobre la legalidad del despido o terminación del vínculo contractual de la mujer que durante la vigencia de la relación laboral se encontraba en estado de embarazo.

Sin embargo, también se ha señalado la procedencia excepcional de la acción de tutela como amparo transitorio, siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos : a) Que se trate de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido y, b) Que la cuestión debatida sea puramente constitucional siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección y que se produzca un daño considerable [1] .

Ahora bien, la prueba de que se encuentran satisfechas las exigencias anteriores, también ha sido objeto de desarrollo a nivel jurisprudencial, pues no es suficiente la afirmación que de ella se haga de manera general y abstracta, sino que de b e existir una comprobación fáctica que debe ser efectuada por el juez constitucional para determinar la procedencia de proteger de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada para la mujer. Los mencionados elementos 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 (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora

notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

[1] 3. El fuero de maternidad en los contratos a término fijo. Sobre el caso concreto de las mujeres vinculadas mediante contrato ha término fijo dentro de la jurisprudencia más reciente de la corporación se ha dicho:

“El principio de la estabil i dad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, le permite asegurar al empleado gozar de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.

La Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998, en la que resolvió la demanda de inconstitucionalidad de los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, estimó que este principio también impera en los contratos a término fijo, pues 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, sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.” [1] 4. Análisis del caso concreto.

Una vez resumidos los conceptos jurisprudenciales sobre el tema, podemos descender al caso concreto para determinar si es procedente o no conceder el amparo transitorio solicitado por la demandante.

a) Que el d espido se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto: Esta demostración fáctica evidentemente se encuentra satisfecha pues la prueba realizada por el laboratorio clínico “San Angel” del 9 de octubre del año 2000, da cuenta del resultado positivo del estado de embarazo en la prueba de sangre y el contrato de trabajo terminó el día 15 de diciembre de la misma anualidad.

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:

Si bien es cierto, que el Código Sustantivo del Trabajo establece la presunción del despido por causa del embarazo y cualquier medio de prueba es idóneo para demostrar que el patrono se encontraba enterado de tal situación, no sería razonable, ni fundado dar por sentado que la simple afirmación de la demandante era suficiente para inferir que la demandada debía estar enterada de tal hecho.

Por un lado, el estado de embarazo de la señora RIVERA VARGAS no era un hecho notorio, por cuanto que en el momento de ponerse fin al contrato tenía aproximadamente dos (2) meses de embarazo, periodo en el cual todavía no se vislumbran signos externos de dicho estado.

Por otro lado, está probado en el proceso que la demandante no aportó certificado médico de su estado de embarazo al empleador, de acuerdo con lo manifestado bajo la gravedad del juramento en la diligencia de ampliación. Así mismo, está demostrado que la única manifestación escrita de la demandante fue hecha el día 6 de enero del año 2001, es decir, luego de terminada la relación contractual.

c) Que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique: En éste punto debemos tener en cuenta que entre las partes el vínculo laboral se había derivado de un contrato a término fijo y de acuerdo con los lineamientos constitucionales señalados en esta providencia, existe el fuero de estabilidad laboral, en

cuanto a una “expectativa cierta y fundada” por parte del trabajador de que puede obtener una renovación de su contrato a raíz de su buen desempeño laboral.

En el asunto de autos no se presenta tal situación, por cuanto con antelación al fenecimiento del plazo estipulado, la sociedad demandada le manifestó por escrito a la señora RIVERA VARGAS que su contrato no sería renovado y no serían requeridos sus servicios para el año siguiente. Además, se encuentra demostrado que no fue a la actora a la única que se le comunicó la no renovación del contrato.

Por lo tanto, la expectativa de la demandante a ser reenganchada no tenía ningún asidero real, pues partió de la manifestación verbal de una posibilidad de ser llamada mediante nuevo contrato, más no de una ruptura abrupta y sorpresiva del que se estaba ejecutando, pues desde el día 14 de noviembre de 2000 conocía la demandante que la decisión oficial de la empresa era la de no vincularla nuevamente.

Tampoco se ha demostrado la existencia de una relación directa de causalidad entre el estado de embarazo de la actora y el motivo de la no renovación del contrato.

Todo lo anterior, nos permite afirmar que en el caso sub judice, no se encuentran los elementos probatorios que nos indiquen la procedencia excepcional del amparo transitorio por vía de tutela, en los términos señalados por la reiterada jurisprudencia de la Corporación.

Entonces, el debate jurídico planteado por la demandante debe ser resuelto por la justicia laboral ordinaria, que es la encargada de estudiar y analizar todos aquellos aspectos que no sean puramente constitucionales.

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

Primero.- CONFIRMAR los fallos proferidos por los Juzgados Octavo (8) Civil Municipal y Quinto (5) Civil del Circuito de Neiva (Huila). Segundo.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General 5 de 2000, entre otras.

[1] Sentencia T-40A de 2001, M.P. Fabio Morón Díaz. [1] Sobre el tema pueden consultarse las senten ias T- 675 y T-677 de 1996, T-041 de 1997, T-085 de 1997, T-225, T-264, T-321, T-522 de 1997, entre otras.

[1] Cfr. Sentencia C-410 de 1994. M.P. Carlo Gaviria Díaz. [1] Cfr., entre otras, la Sentencia

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 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.