COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/727/05

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/727/05
Expediente	—
Fecha	2005-07-08
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

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

Resumen del caso (según la propia sentencia)

El empleo está sometido a la comprobación fáctica de los siguientes elementos: 1) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto; 2) que a la fecha del despido el empleador conocía o

Texto completo

T-727-05 Referencia: expediente T-614590 Sentencia T-727/05 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA - Parámetros de la protección constitucional especial El amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo está sometido a la comprobación fáctica de los siguientes elementos:

1) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto; 2) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador; 3) 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; 4) 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. 5) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. El arribo de la fecha de terminación del contrato a término fijo no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, “a éste se le deberá garantizar su renovación (…).” Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente, la protección a la mujer embarazada exige que el despido se deje sin efectos.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse Los requisitos fácticos son los siguientes: (i) el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (iii) el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo

justifique; (iv) el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (v) el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- No se vulneró dado que la expiración del término de duración del contrato de trabajo es causal objetiva para dar por terminado el contrato Referencia: expediente T-1084698 Acción de tutela instaurada por Luz Dary Riaño Gómez contra Manufactura Colombiana de Textiles Macoltex Ltda.

Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., ocho (8) de julio de dos mil cinco (2005). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, 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, profiere la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión del fallo proferido en única instancia por el Juzgado 11 Penal Municipal de Garantías de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela iniciada por Luz Dary Riaño Gómez contra Manufactura Colombiana de Textiles Macoltex Ltda. (en adelante Malcoltex).

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por la Sala de Selección Número Cuatro, por medio del auto de abril 18 de 2005. I. ANTECEDENTES 1. Hechos y fundamentos de la solicitud de amparo Luz Dary Riaño Gómez interpuso acción de tutela contra Macoltex Ltda. por considerar que dicha empresa le ha vulnerado sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, a la dignidad, a la salud, a la seguridad social, a la igualdad, al debido proceso, a la protección de la maternidad y todos los derechos de su hijo que está por nacer, al no haberle renovado su contrato de trabajo, a pesar de que previamente a la terminación del mismo informó que se encontraba en estado de embarazo.

Relata la accionante que celebró por escrito un contrato de trabajo a término definido con Macoltex Ltda., para cumplir funciones de promotora de ventas, y cuya duración sería de tres meses, contados a partir del 8 de septiembre de 2004 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

Señala la señora Luz Dary en la demanda que el 27 de septiembre de 2004 informó a la señora María Leticia González (representante legal de la empresa demandada) sobre su estado de embarazo, quien no manifestó ninguna objeción al respecto y le comunicó sobre la posibilidad de continuar trabajando hasta la fecha de terminación pactada [1] .

El 29 de noviembre de 2004 la empleadora le comunicó por escrito sobre la decisión de no renovar su contrato laboral. La accionante considera que con esta conducta la empresa demandada ha violado sus derechos fundamentales por cuanto no sólo omitió solicitar autorización al inspector de trabajo para despedirla sino que violó la prohibición legal de desvincular trabajadoras en estado de embarazo.

Solicita se ordene a la accionada reintegrarla al cargo que venía desempeñando en las mismas condiciones que fueron pactadas en el contrato de trabajo y que continúe cumpliendo con sus obligaciones frente a su seguridad social, y frente a los demás derechos laborales consagrados en la ley.

2. Respuesta de la empresa accionada Por conducto de su representante legal, la empresa accionada confirmó que había celebrado un contrato laboral a término fijo con la accionante, cuya duración sería de tres meses, contados a partir del 8 de septiembre de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de ese mismo año. De igual manera manifestó que el día 29 de noviembre de 2004 informó en forma escrita a la señora Luz Dary Riaño que su contrato no se renovaría y que al día siguiente, es decir el 30 de noviembre, y previamente a haber sido notificada de la terminación del mismo por

cumplimiento del término pactado, la accionante informó por escrito a la empresa que se encuentra en estado de embarazo.

Acusa a la accionante de haber engañado a sus patronos, dado que para el ingreso al trabajo se le exigió presentar una prueba de embarazo, en la que se observaban resultados negativos, sin embargo, en pruebas de laboratorio posteriores se comprobó que su estado de gestación había iniciado desde el 7 de septiembre, es decir, un día antes de iniciar labores con la empresa demandada.

Por tal razón, acusa a la accionante de haber cometido un hecho punible. 3. Pruebas Con la solicitud de tutela la actora anexó: 1. Fotocopia de su cédula de ciudadanía.

2. Copia de la carta de noviembre 29 de 2004 donde la empresa Macoltex le manifiesta a la accionante que no le renovará su contrato laboral. [2] 3. Copia de la comunicación del 30 de noviembre de 2004 en la que la accionante informa a su empleador sobre su estado de embarazo.

[3] 4. Prueba del estado de embarazo de la accionante, de fecha 27 de septiembre de 2004, expedida por el Centro Médico Olaya. Por su parte, la empresa accionada acompañó a su contestación copia simple del contrato de trabajo suscrito con la señora Luz Dary, copia de la solicitud presentada ante el Ministerio de Protección Social, para obtener permiso para dar por terminado el contrato laboral a la accionante, copia de los exámenes de embarazo y copia del resultado de la ecografía.

4. Decisión judicial objeto de revisión El Juzgado Once Penal Municipal con función de Control de Garantías de Bogotá, mediante sentencia de 2 de marzo de 2005, denegó el amparo constitucional por considerar que la accionante antes de ingresar a trabajar ya se encontraba en estado de gravidez, le mintió a su patrón con diversas pruebas de embarazo y además alega un despido que nunca se dio, porque es claro que su salida de la empresa se debió a la terminación legal del contrato a término fijo pactado por la temporada navideña. Adicionalmente señala que no es procedente la acción de tutela, dado que existe otro medio judicial de defensa al que la accionante puede acudir en reclamo de sus pretensiones.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Problema Jurídico De acuerdo con los hechos narrados por las partes y con las pruebas aportadas en este proceso, se puede concluir que el presente caso versa sobre la protección efectiva de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica del que son titulares las trabajadoras gestantes o lactantes y sus hijos recién nacidos.

Debe la Sala analizar el siguiente problema jurídico: ¿Macoltex Ltda. violó los derechos de la accionante, y los de su hijo al mínimo vital, al acceso efectivo a atención médica y a la estabilidad laboral reforzada, al no renovarle su contrato laboral a término fijo, sin que hubiere obtenido el correspondiente permiso del inspector del trabajo, a pesar de que la accionante se encontraba en estado de embarazo y su empleador tenía conocimiento de ello y si se tiene en cuenta que actualmente carece de afiliación al régimen contributivo de seguridad social en salud, vive con su compañero sentimental y él se encuentra económicamente activo? Para resolver este problema jurídico (i) se aludirá a los derechos consagrados en la Constitución Nacional a las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia, (ii) se hará referencia a los supuestos de hecho definidos y reiterados en la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio, para amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes o lactantes, y para proteger sus derechos, y los de sus hijos menores de edad, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica, que pueden verse afectados por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Finalmente, (iii) se estudiarán los mencionados requisitos frente al caso objeto de revisión y se determinará si es procedente la acción de tutela para la protección de los derechos de la accionante, y los de su hijo, al mínimo vital, al acceso efectivo a la atención médica y a la estabilidad laboral reforzada.

La protección constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo o de lactancia. Reiteración de Jurisprudencia. Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades [4] que la mujer en embarazo “conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado” [5] .

Esta conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

La especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, tiene un énfasis particular en el ámbito laboral, como quiera 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” [6] .

Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón.

En la sentencia T-778 de 2000 [7] , esta Corporación consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada de la siguiente forma:

a) La Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de proteger a la mujer embarazada. Especialmente en el campo laboral, la trabajadora en embarazo tiene derecho a una “ estabilidad laboral reforzada”.

b) La mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que conlleva el derecho fundamental a no ser despedida por ese hecho. Por consiguiente, la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo puede rebasar los límites legales y adquirir el rango constitucional.

c) Por lo anterior, el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

d) 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.

e) La procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad del empleo debe ser evaluado por el juez en cada caso concreto, analizando las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

f) El amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo está sometido a la comprobación fáctica de los siguientes elementos: 1) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto; 2) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador; 3) 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; 4) 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. 5) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

g) El arribo de la fecha de terminación del contrato a término fijo no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, " a éste se le deberá garantizar su renovación (…)." Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente, la protección a la mujer embarazada exige que el despido se deje sin efectos [8] .

Esta Corporación ha señalado además que la mujer que se encuentra vinculada por una relación laboral durante el proceso de gestación de su hijo y luego del parto, goza de un tratamiento especial protector que la hace acreedora a "una serie de prestaciones y garantías configuradoras de una especie de fuero de maternidad [9] , y de ciertos beneficios, tales como ... el descanso remunerado de la mujer 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." [10] Una de las formas en que se concreta el denominado fuero de maternidad es en la citada "estabilidad laboral reforzada" , a cargo del Estado y de la sociedad, como derecho constitucional fundamental, pues el despido injustificado durante el período de embarazo desconoce la dignidad humana de la trabajadora y constituye una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo, en condiciones dignas y justas (C.P., art. 13 y 25).

[11] Mediante la Sentencia C-470 de 1997 la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el sentido de que "carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido" [12] .

Como consecuencia de este derecho de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o lactante, se restringe la autonomía de la voluntad contractual entre el empleador y su trabajadora, pues el acuerdo que pretenda poner fin a la relación laboral se encuentra subordinado a las normas constitucionales que rigen la materia y a la regulación laboral de orden público [13] .

Así pues, para que el empleador pueda efectuar el respectivo despido sólo lo puede hacer bajo el procedimiento fijado por la ley y únicamente por causales legales. Como lo ha señalado esta Corporación "si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal." [14] De esta manera, la decisión de despido de la trabajadora en estado de gestación o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, se somete al cumplimiento de unos requisitos mínimos de procedibilidad, establecidos en la legislación laboral vigente [15] , en virtud, de una parte, de la protección constitucional reforzada de la cual es beneficiaria y, de otra, de la restricción misma a la autonomía de las partes dentro de la relación de trabajo que exige como mínimo una autorización previa proferida por las autoridades del trabajo competentes –inspector del trabajo o en su defecto el alcalde municipal para las trabajadoras privadas y oficiales–, o una resolución motivada –del jefe respectivo de la empleada pública– con base en una justa causa legal, y a través de un trámite que dé lugar al goce efectivo del derecho al debido proceso de la trabajadora [16] .

Conforme lo ha señalado esta Corte [17] , el incumplimiento de esos requisitos abren paso a la aplicación de la presunción de despido por razón del embarazo o la lactancia, y reclaman una mayor vigencia de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, que hacen que la decisión de desvinculación del empleo o terminación del contrato de trabajo resulte ineficaz, no sólo cuando la madre trabajadora esté disfrutando de los descansos remunerados por motivo del parto

o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto (art. 241 C.S.T.), sino en cualquier momento de la gestación o de la lactancia (art. 239 C.S.T), obligando a su reintegro.

Caso Concreto En el presente caso, la Sala advierte de las pruebas allegadas al expediente que la accionante celebró, con la empresa Manufactura Colombiana de Textiles Macoltex Ltda, un contrato a término fijo por tres meses para desempeñarse en almacenes de cadena como mercaderista durante la temporada navideña. Tanto la empresa accionada como la sentencia de instancia sostuvieron que por parte de la accionante hubo engaño en cuanto a la época en la cual quedó embarazada la demandante, puesto que el Instituto Nacional de Medicina Legal confirmó finalmente que desde el momento en que se inició el contrato laboral ya la señora Luz Dary Riaño estaba embarazada, amén de los resultados disímiles de las pruebas de gravidez.

El punto reseñado merece mención por varios aspectos: (i) De un lado, se debe resaltar que la empresa le exigió a la señora Luz Dary Riaño para el ingreso al trabajo una prueba de embarazo. Este proceder ha sido criticado por la jurisprudencia de esta Corporación en casos anteriores cuando ha sostenido que la exigencia de pruebas de embarazo por parte de una empresa es una conducta reprochable cuando se trata con ello de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma.

[18] (ii) De otro lado, se debe señalar que si la accionante entró a trabajar en estado de embarazo o quedó embarazada unos días después de iniciada la relación laboral, tal circunstancia fue avalada por las directivas de la empresa y no fue objeto de discusión o desaprobación que se evidencie en el material probatorio. Se advierte claramente en el expediente que desde el mes de septiembre cuando la accionante entregó a su jefe inmediato, la señora Leticia González, la prueba de embarazo, ésta quedó enterada de la situación y además no manifestó objeción alguna. Cierto es también que con posterioridad al anuncio de que su contrato no se renovaría (noviembre 29 de 2004) la demandante comunicó por escrito sobre su estado de embarazo.

[19] (iii) Adicionalmente se debe resaltar que quedó explicado por parte del Instituto Nacional de Medicina Legal, el tema de la falibilidad de las pruebas de embarazo antes de que el feto se implante. La Corte no entrará a analizar este tema porque no resulta relevante para efectos de resolver el problema jurídico planteado. Sin embargo, a partir del dictamen rendido por el Instituto Nacional de Medicina Legal, esta Sala de Revisión cuestiona los fundamentos científicos en los que se basaron las afirmaciones hechas tanto por la empresa accionada como por el juez de instancia, en el sentido que la prueba de embarazo allegada por la accionante un día antes de entrar a trabajar (7 de septiembre de 2004) fue temeraria y que pretendía con ésta engañar a las directivas. De acuerdo con el mencionado dictamen, sí era posible o factible, que el 7 de septiembre de 2004, la fracción de gonadotropina cariótica -hormona que identifica el estado de embarazo- aún no estuviera presente en la sangre, y por ende que la prueba arrojara resultados negativos.

[20] Sin embargo, al margen de la discusión sobre el día exacto en el que la accionante quedó en estado de embarazo, y cuestionando profundamente el hecho de que la empresa solicitó prueba de embarazo para el ingreso al trabajo, el hecho cierto y que resulta relevante para el análisis del problema jurídico planteado, es que a juicio de esta Sala, la acción de tutela interpuesta por la señora Luz Dary debe negarse porque en su caso, no se cumplen los supuestos de hecho definidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio de protección del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes o lactantes y para la protección de sus derechos, y los de sus hijos menores de edad, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica, que pueden verse afectados por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Previamente al análisis de los mencionados supuestos de hechos frente al caso objeto de revisión, se debe señalar que a partir de las pruebas recaudadas en el expediente, no existe duda acerca de que entre Luz Dary Riaño Gómez y la empresa Manufactura Colombiana de Textiles Macoltex Ltda existió un vínculo laboral, consistente en un contrato

individual de trabajo a término fijo inferior a un año (tres meses), en el oficio de mercaderista por la temporada navideña de 2004, y que el término de finalización del mismo era el 31 de diciembre de 2004.

Los mencionados requisitos fácticos son los siguientes: (i) el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (iii) el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; (iv) el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (v) el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.

Al revisar estos requisitos frente a los hechos del caso se tiene que (i) la relación de trabajo efectivamente terminó durante el embarazo de la actora; (ii) la empresa conocía del estado de embarazo de la accionante, porque la accionante le informó al respecto a su jefe inmediato y este le comunicó su interés de que siguiera en el trabajo hasta que venciera el término pactado de duración de su contrato (31 de diciembre de 2004) [21] ; (iii) de esto se concluye entonces que la causa que dio origen a la terminación del contrato entre Macoltex y la actora fue la expiración del término de duración del contrato y no su estado de embarazo. La expiración del término de duración del contrato constituye una causa objetiva, diferente al embarazo de la demandante, quien en la declaración rendida ante el juez de instancia, señaló que nunca fue despedida, sino que su contrato terminó.

[22] (iv) Frente al incumplimiento de los requisitos legales para efectuar el despido, es preciso resaltar que en este caso la empresa accionada solicitó permiso al Inspector del Trabajo para hacer efectiva la terminación del contrato de la accionante por vencimiento del plazo pactado. Esta acción se evidencia claramente en el expediente [23] .

Sin embargo, por razones ajenas a la empresa, y pese a su interés en el permiso, obtuvo por parte del Inspector del Grupo de Trabajo, Empleo y S.S. la siguiente respuesta: “ los inspectores de trabajo no tienen competencia para asesorar a las empresas en los casos de autorización para el despido de trabajadoras en estado de embarazo”.

Además de lo anterior le comunicaron que el permiso de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, “ sólo puede concederse con fundamento el alguna de las causales que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se encuentran en los artículos 62 y 63 (...)”.

Finalmente, frente al quinto requisito fáctico exigido por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, referente a la afectación del mínimo vital de la trabajadora gestante o lactante, en el caso objeto de revisión éste no se cumple.

La accionante manifestó en la declaración rendida ante el juzgado de instancia que tiene una hija, que convive con su compañero sentimental, quien es económicamente activo, pues trabaja como vigilante. De ello se concluye, que no es madre cabeza de familia, como lo afirmó también en la propia declaración, y a ello se suma que en todo el expediente no se encontró ningún dato que reflejara la afectación del mínimo vital de la accionante, quien por lo demás, no enunció siquiera en su demanda que sus circunstancias vitales estuvieren disminuidas con la terminación del contrato a término fijo celebrado con la empresa Macoltex.

[24] Por lo anterior, al no cumplirse todos los presupuestos para la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o lactante, se confirmará la sentencia de instancia que negó las pretensiones de la demandante.

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

Primero.- CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de marzo de 2005 por el Juzgado Once Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá.

Segundo .- Líbrese por Secretaria General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] En la demanda, la accionante no precisa a través de qué medio (verbal o escrito) le informó a la representante legal de Macoltex sobre su estado de embarazo.

[2] Folio 11 del expediente. [3] Folio 12 del expediente. [4] Sentencias C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800/98 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232/99 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, entre otras.

[5] Sentencia C-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [6] Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [7] M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[8] Sentencia T-778/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [9] Sentencia T-568/96 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [10] Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[11] Sentencia T-1101/01 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [12] En la sentencia C-470 de 1997 (MP: Alejandro Martínez Caballero) la Corte Constitucional declaró de manera condicionada la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, referente al despido de la mujer embarazada.

Condicionó la constitucionalidad de la norma, a que el despido durante el tiempo de la gestación careciera de efectos, al igual que está consagrado para el despido de la mujer en licencia de maternidad (Art. 241 del C.S.T), cuando no se cumplen con los requisitos legales para efectuarlo, dentro de los que se incluye obtener el permiso del inspector del trabajo. Con base en este condicionamiento, en varios fallos de tutela, la Corte Constitucional ha dejado sin efectos el despido sin justa causa de mujeres gestantes, y ha ordenado su reintegro al cargo que desempeñaban. Al respecto, ver entre otros, los siguientes fallos: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-1048 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1101 de 2000 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-406 de 2000 (MP: Alvaro Tafur Galvis), T-1002 de 1999 (MP: José Gregorio Hernández Galindo) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara).

[13] Sentencia C-016/98 M.P. Fabio Morón Díaz. [14] Sentencia SU-256/96 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. [15] En el ámbito privado se aplican los artículos 239 y s.s., del Código Sustantivo del Trabajo y en el público el artículo 2 de la Ley 197 de 1938, el artículo 26 del Decreto 2400 de 1968 y el artículo 21 del Decreto 3135 de 1996.

[16] Sentencia C-710/96 M.P. Jorge Arango Mejía. [17] Sentencias C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-373/98, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[18] Sentencia T-1012 de 1999 M. P. José Gregorio Hernández Galindo. [19] Folio 12 del expediente. [20] Folio 53 y 54 del expediente, informe de medicina legal.

[21] Folio 46 del expediente, declaración de la demandada ante el juez de instancia. [22] Folio 20 del expediente. [23] Folio 36 del expediente.

[24] En el mismo sentencia T-206 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

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.