COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/778/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/778/00
Expediente	T-296.934
Fecha	2000-06-22
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Santa
Partes	Claudia Patricia Zambrano contra el Restaurante Asadero La 24. I. ANTECEDENTES 1. Hechos

Temas que titula la Corte Constitucional

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

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Comunicación oportuna y causalidad entre despido y estado de gravidez Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido Sentencia en la acción de tutela

Texto completo

T-778-00 Sentencia T-778/00 Sentencia T-778/00 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Necesidad de comunicación oportuna y causalidad entre despido y estado de gravidez Referencia:

expediente T- 296.934 Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Santa Fe de Bogotá, veintidós (22) de junio de dos mil (2000) La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido Sentencia en la acción de tutela interpuesta por Claudia Patricia Zambrano contra el Restaurante Asadero La 24.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos - Afirma la accionante que e l 18 de abril de 1997, se vinculó laboralmente con la empresa accionada para desempeñar el oficio de ayudante de cocina y mesera. Sin embargo, la actora no manifiesta a través de que tipo de contrato fue vinculada al empleo.

- El 23 de octubre de 1999, la actora fue despedida del empleo, por cuanto la empresa accionada adujo vencimiento del término señalado en el contrato.

- Manifiesta la actora que al momento del despido contaba con tres meses de embarazo, hecho que fue comunicado en forma verbal el 21 de agosto de 1999 y “con certificados médicos el 1 de octubre de 1999”.

- La actora considera que el único motivo del despido fue el estado de embarazo, como quiera que su “desempeño laboral no presentaba deficiencia alguna y venía cumpliendo a cabalidad con todas mis funciones; así como el reglamento interno del trabajo de ese restaurante”.

- La accionante comenta que el cargo de ayudante y mesera del restaurante fue ocupado por otra persona, “lo que quiere decir que el cargo no desapareció”.

- Finalmente, la actora informa que como consecuencia del retiro quedó sin asistencia médica y se le “privó del derecho a trabajar, siendo éste el único medio de subsistencia para mí y para mi bebe” 2. La Solicitud Por las anteriores razones, la accionante considera que la empresa accionada vulnera sus derechos a la igualdad, estabilidad en el empleo, protección a la mujer, a la maternidad y a los niños. Por ello, solicita que, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el juez ordene la nulidad del despido, el ingreso a una EPS y el pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes.

3. Sentencia objeto de revisión El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, mediante providencia del primero de febrero de 2000, decidió negar la tutela. Según su criterio, la pretensión de la actora no debe ventilarse en sede de tutela, por cuanto para ello debe iniciar un proceso ordinario laboral. Así mismo, considera que no existe perjuicio irremediable, pues aquel se presenta cuando se presentan “condiciones tales que el perjuicio causado al accionante, solamente pueda ser equiparado o subsanado mediante el pago de una indemnización”.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. La acción de tutela se presenta a fin de tutelar los derechos a la igualdad y maternidad de una trabajadora que, de acuerdo con la manifestación de la actora, fue vinculada a través de un contrato a término fijo y, que la terminación del mismo, por presunta finalización del término pactado, se produce con posterioridad a la notificación del estado de gravidez. El juez de instancia afirma que la acción de tutela no procede porque existen otros medios de defensa judicial. Por lo tanto, a la luz de los antecedentes anteriormente descritos, esta Sala de revisión debe definir, en primer lugar, si la protección al trabajo de la mujer embarazada origina un derecho fundamental que permite la protección a través de acción de tutela. En segundo término, en caso de que exista una protección constitucional al embarazo, se estudiarán cuales son las condiciones para que se presente el despido sin justa causa como consecuencia del estado de embarazo. Finalmente, la Sala deberá resolver si un contrato que inicialmente se pactó a termino fijo debe prorrogarse debido al estado de gravidez.

Despido de una trabajadora embarazada, cuando su vinculación fue por contrato a término fijo 3. Los problemas jurídicos que ocupan a la Sala han sido ampliamente resueltos por la jurisprudencia constitucional [1] , por lo que se resumirán a continuación:

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 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"

[2] . 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 embazada exige que el despido deba declararse nulo.

4. Con base en los anteriores parámetros, entra la Sala a estudiar si el despido que originó la presente acción vulneró el derecho a la estabilidad reforzada en el empleo y la igualdad de la actora. Para ello, lo primero que deberá analizar es si el empleador terminó unilateralmente el contrato de trabajo por motivos relacionados con el embarazo.

En el expediente se encuentra plenamente probado que a la fecha de presentarse el despido, la trabajadora se encontraba en embarazo. Sin embargo, no existe prueba alguna sobre si el empleador conocía el estado de la peticionaria, pues cuando fue retirada del cargo su embarazo no era un hecho notorio (de acuerdo con el examen clínico de octubre 1 de 1999, a esa fecha, la accionante tenía 9 semanas de gestación). Así mismo, la actora no allega prueba alguna de comunicación al empleador de su estado de embarazo ni existen indicios serios que lleven a deducir que el empleador si conocía el estado, lo cual es indispensable para exigir que la empresa accionada respete el derecho a la estabilidad en el empleo. De ahí pues que, la Sala considera que en el presente asunto no se dan los elementos necesarios para que prospere el amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo de la actora, por lo que sus pretensiones deberán alegarse en la vía ordinaria laboral y no en la tutela. Por ende, la Sala confirmará la decisión de instancia en cuanto negó la acción de la referencia.

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

Primero .- CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, el 1º de febrero de 2000, dentro de la acción de tutela de la referencia.

Segundo . LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORÓN DIAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Las sentencias que se reiteran, entre otras, son: T-568 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-141 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-497 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz, T-119 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. T-606 de 1995 M.P.

Fabio Morón Díaz, T-311 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-174 de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [2] Ibídem.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 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.