COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/934/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/934/00
Expediente	—
Fecha	2000-02-01
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Eduardo Cifuentes Muñoz
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Tutela instaurada por Francened Delgado Franco contra Inversiones Quipla & Bogotá, D.C. a los veinticuatro (24) días del mes de julio de dos mil (2000). Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias

Texto completo

T-934-00 Sentencia T-934/00 Sentencia T-934/00 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Reintegro al cargo Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-306673 Acción de tutela instaurada por Francened Delgado Franco contra Inversiones Quipla & Cia Ltda.

Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Santa Fe de Bogotá, D.C. a los veinticuatro (24) días del mes de julio de dos mil (2000).

La Sala Sexta 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 en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de las sentencias proferidas por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá y la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en la acción de tutela instaurada por Francened Delgado Franco contra Inversiones Quipla & Cia Ltda.

I. ANTECEDENTES. La demandante Francened Delgado Franco, interpuso acción de tutela contra Ernesto Ortiz Castillo en su calidad de representante legal de Inversiones Quipla & Cia Ltda. de la ciudad de Santafé de Bogotá, por considerar violados sus derechos fundamentales a la vida, al trabajo y a la igualdad, por cuanto estando embarazada fue despedida, a su juicio sin justa causa.

Afirma la accionante que laboró en la empresa demandada desde octubre 29 de 1997, como secretaria auxiliar contable con una asignación básica mensual de $500.000, indica que en enero de 1998 le fue comunicada la sustitución patronal

de que sería objeto, continuando normalmente sus labores hasta octubre 28 de 1999, fecha en la que la empresa dió por terminado su contrato.

Señala que a la fecha de interposición de la tutela, noviembre 10 de 1999, contaba con seis meses de embarazo y que por la empresa no haber cancelado lo correspondiente a seguridad social del mes de octubre de 1999 no ha podido acceder a los servicios médicos que requiere permanentemente en razón a su embarazo.

Para finalizar, la demandante indica que vive sola y que depende exclusivamente del salario que devengaba en la empresa accionada, por lo que solicita se le ordene a Inversiones Quipla & Cia Ltda. la reintegre a sus labores para así tener derecho a la atención completa en seguridad social, así como a la licencia de maternidad.

Por su parte, la empresa demandada a través de apoderado en escrito de noviembre 2 de 1999, dirigido a la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá, informó que el motivo para la cancelación del contrato laboral de la accionante fue básicamente que las labores para las cuales la señora Delgado Franco fue contratada las va a realizar una empresa de outsourcing contratada a partir del primero de enero de dos mil, menciona también que la exempleada en repetidas ocasiones en el año 1998 incumplió con los deberes encomendados a ella como consta en el acta de descargos que el demandado anexa, indica además que la determinación de la empresa le fue comunicada con la anticipación establecida por la ley.

De otro lado y con respecto a la afirmación de la demandante sobre la contratación de otra persona para reemplazarla en las mismas funciones y con un salario superior, la empresa informó que sí es cierto que se contrató a otra persona pero no con las mismas funciones, ni con el mismo cargo, toda vez que las funciones de la demandante las realizará la empresa mencionada anteriormente y el cargo de la persona que se contrató es el de asistente administrativo y no el de secretaria auxiliar contable como lo era el de la accionante.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN. Conoció en primera instancia la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá, que en sentencia de noviembre 26 de 1999, decidió conceder la tutela, por considerar que en el presente caso es claro que el motivo de la terminación del contrato por parte de la empresa demandada fue el estado de embarazo de la accionante.

Si bien es cierto, dentro de los argumentos aducidos para la cancelación del contrato laboral figuran unas fallas cometidas un año atrás, en octubre de 1998, para lo cual la accionada anexó copia del acta de descargos, indica el Tribunal que por el embarazo de la accionante la empresa debió acudir a la autoridad del trabajo para conseguir la autorización que le permitiera despedirla.

En consecuencia, ordenó a Inversiones Quipla & Cia Ltda. el reintegro de la señora Francened Delgado Franco, en el término de 24 horas contadas a partir de la notificación del fallo, al cargo que venía ejerciendo u otro similar, sin desmejorar su condición laboral ni salarial, y si se insiste en la terminación del contrato, se acuda a los procedimientos que exigen la ley y la Constitución tratándose de estos casos.

Impugnado el fallo anterior la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, con tres salvamentos de voto, decidió revocar la sentencia recurrida por considerar que la accionante cuenta con otro medio defensa judicial.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Corte es competente para conocer del fallo 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 demás disposiciones pertinentes y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Consideraciones jurídicas y caso concreto. La jurisprudencia ha admitido que la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo con una mujer en periodo de gestación, origina la violación de derechos fundamentales, cuya

protección es factible, en ciertas circunstancia, mediante la acción de tutela.

Esta Corporación [1] ha sostenido que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, pues la Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar el derecho de la mujer, en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una "estabilidad laboral reforzada". El Legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la Sentencia C-470 de 1997 [2] se afirmó: “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” Igualmente [3] se ha señalado que la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción laboral, en el caso específico de empleados privados o trabajadores oficiales Pero en casos como el que ahora se decide, el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de algunos de los siguientes elementos que permitan la viabilidad de protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada [4] :

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 empleada o 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 [5] el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

De las pruebas que obran en el proceso se tiene lo siguiente: - Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 29 de octubre de 1997 (folio 3).

Este fue aportado al proceso por la demandante. - Contrato de trabajo a término fijo de uno a tres años, suscrito el 29 de octubre de 1997 (folio 24).

Aportado al proceso por el apoderado de la empresa demandada. - Contrato de trabajo a término indefinido con la señora Consuelo Manosalva Cucaita, suscrito el 4 de octubre de 1999 (folio 25).

- Comunicación de 29 de septiembre de 1999 en la que se le informa a la demandante la decisión de la empresa de no prorrogarle el contrato de trabajo cuyo vencimiento es el 28 de octubre de 1999 (folio 6).

- Fotocopia del resultado positivo de la prueba de embarazo expedido por la Fundación Santa Fe de Bogotá, el 7 de julio de 1999. - Fotocopia de la certificación de la Fundación Santa Fe de Bogotá, de 7 de septiembre de 1999, en la que consta que la demandante está embarazada y que la fecha probable de parto es el día 24 de febrero de 2000.

- A folios 17 a 21 obran fotocopias de la historia clínica de la peticionaria. - Acta de descargos de la señora Francened Delgado Franco, de fecha 22 de octubre de 1998 (folios 26 y 27).

En el presente caso, se observa que no hay claridad en cuanto a la clase de contrato que firmó la demandante con la empresa demandada, pues uno es el aporta ella y otro el presentado por Inversiones Quipla & Cia Ltda.; el uno es a término fijo inferior a un año y el otro a término fijo de uno a tres años. La empresa accionada decidió comunicar a su trabajadora el día 27 de septiembre de 1999 que el contrato laboral no sería prorrogado, razón por la cual la relación laboral finalizó entre las partes el día 27 de octubre de 1999.

El apoderado de la empresa reconoce que el estado de embarazo de la demandante era notorio, pero no resultan creíbles las razones que aduce para el despido como son la contratación de las funciones que ella realizaba con una empresa de outsourcing a partir del 1 de enero de 2000, lo que no está probado, y que además, ella había incumplido con su trabajo un año antes de ser despedida, y tratar de probar dicha causa con el acta de descargos, de 22 de octubre de 1998, que aporta al presente proceso.

La Sala observa que en este caso están dados los requisitos para la procedencia de la tutela como mecanismo garante del principio de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, esto es: que el despido se ocasionó durante el embarazo, cuando la señora Delgado Franco contaba con cinco meses de embarazo; que el empleador conocía el estado de embarazo de la empleada; que no se cumplió con el requisito de solicitar permiso al funcionario competente para proceder al despido y, que está afectado el mínimo vital de la demandante y de su hijo, quienes sólo tienen para su subsistencia el salario que devengaba como empleada. Por lo tanto, se ordenará su reintegro.

IV. 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.

REVOCAR por las razones expuestas en esta providencia, el fallo proferido por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia el día uno (1) de febrero de dos mil (2000).

Segundo. CONCEDER la tutela por los derechos a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana FRANCENED DELGADO FRANCO, y por lo tanto, ORDENAR al Representante Legal de Inversiones Quipla & Cia Ltda., que reintegre a la demandante en el término de cuarenta y ocho (48) horas al cargo que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero. 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 VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver las sentencias T-568 de 1996 Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 Magistrado Ponente:

Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero y T-426 de 1998, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

[2] Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero [3] Sentencias T-141 de 1993, Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa, T-49 de 1993 Magistrado Ponente:

Fabio Morón Díaz y T-119 de 1997 Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz. [4] Sentencia T-373 de 1998, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[5] Ver sentencia T-736 de 1999. Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa.

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.