COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/969/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/969/00
Expediente	—
Fecha	1999-12-13
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr ALEJANDRO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Despido De Mujer Embarazada Sin Autorizacion Previa
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria
- Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de

Texto completo

T-969-00 Sentencia T-969/00 Sentencia T-969/00 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección laboral /DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA -Ineficacia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Carácter fundamental "La mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo", pues en caso de despido, se presenta una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. Esto muestra que la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo rebasa los límites legales para adquirir un rango constitucional, por ende susceptible de protección directa por parte del juez constitucional.

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 Referencia:

expediente T-308904 Acción de tutela instaurada por María Palacios contra Servicios y Asesorías S.A. Procedencia: Juzgado 31 Penal Municipal de Cali Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Santa Fe de Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil (2.000). La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo Mesa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha

proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los siguientes fallos: el de primera instancia proferido el 13 de enero del 2000 por el Juzgado 31 Penal Municipal de Cali y del 24 de febrero del 2000 del Juzgado 5° Penal del Circuito de esa ciudad en la acción de tutela de Maria Deyanira Palacios contra la empresa Servicios y Asesorías S.A.

ANTECEDENTES HECHOS La señora MARIA DEYANIRA PALACIOS AGUILAR, interpone acción de tutela en contra de la empresa SERVICIOS Y ASESORIAS S.A. Esta firma contrata personal temporal para laborar en las diferentes empresas que lo soliciten. Fue así como María Palacios fue enviada en enero de 1997 a la empresa Colombiana en el cargo de auxiliar de archivo, laborando en forma continua hasta el 13 de diciembre de 1999, cuando Colombia S.A. decidió no renovar el contrato para enero del dos mil, razón por la cual la tutelante acudió a Servicios y Asesorías informando lo sucedido a fin de que le asignaran una nueva empresa, obteniendo como respuesta que al término del contrato con Colombina S.A., igualmente se terminaba el contrato con aquella, sin tener en cuenta que cuenta que María Palacios tenía tres meses de embarazo. Consideran que se le está vulnerando el derecho fundamental al trabajo y a la vida, situación que ha conllevado a tener un embarazo de alto riesgo debido al estrés que padece, por cuanto aduce la peticionaria ser cabeza de familia, toda vez que su esposo se encuentra sin trabajo encontrándose en una difícil situación económica.

PRUEBAS 1. Ampliación de la solicitud de tutela, rendida por la señora María Deyanira Palacio Aguilar, insistiendo en que Servicios y Asesorías sabía que ella estaba embarazada.

2. Fotocopia del acta de conciliación Nº 2144 de diciembre 27-99, ante la Dirección Regional del Valle del Cauca, División Trabajo. No hubo ánimo conciliatorio.

3. Fotocopia de la Historia clínica de la peticionaria expedida por la clínica Santiago de Cali. 4. Fotocopia de carta de felicitación enviada a la accionante por la señora Luz Rodríguez Jefe de Gestión Administrativa y de Personal y señalando salario de $345.000,oo.

5. Copia del escrito de petición suscrito por la patente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Regional Valle del Cauca. 6. Certificado expedido por la empresa Servicios & Asesorías S.A., en donde consta que la actora labora por intermedio de dicha oficina para el cliente Colombiana S.A., desempeñando el cargo de Auxiliar de archivo desde enero 21-97, renovando el contrato cada año con sueldo mensual de $420.000 actualizado.

7. Declaraciones de Luz Rodríguez y Armando Gil sobre la relación laboral de la tutelante. 8. Fotocopia del certificado de existencia y representación de la firma comercial Servicios & Asesorías S.A.

9. Contestación a la tutela presentada por el doctor Jiménez Cadavid en su calidad de asesor jurídico de la firma accionada, aportando fotocopias de la solicitud de vinculación o traslado al fondo de cesantías y pensiones obligatorias de la accionante, oficio Nº 0034 de junio 16-97 emitida por Susalud E.P.S. dirigida al departamento de personal de Servicios y Asesorías por la Directoria Comercial de dicha E.P.S., en la cual aparece la afiliación de la quejosa. Igualmente el formulario de afiliación de la peticionaria a la E.P.S. de susalud. Acta de conciliación Nº 2.144 de diciembre 27-99 ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución Nº 00010 de septiembre 12-98 emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la cual se autoriza el funcionamiento de la empresa de servicios temporales Servicios y Asesorías del Valle Ltda. Recibos de pago, constancia sobre retiro de cesantías parciales hecho por la señora María Deyanira Palacios para reformas locativas, fotocopia contrato de reparaciones locativas.- Escrito de Julio 21-99 mediante el cual la peticionaria solicita el total de cesantías, fotocopia de la liquidación de Prestaciones Sociales.

Fotocopia del Contrato de trabajo y oficio de noviembre 10-99 en el cual se le comunica que su contrato con Servicios y Asesorías S.A., como auxiliar de archivo concluye el 13 de diciembre de 1999. Recalca el empleador que NO se le

comunicó por la trabajadora que ella estuviera embarazada.

SENTENCIAS OBJETO DE REVISION El fallo de primera instancia proferido el 13 de enero del 2000 por el Juzgado 31 Penal Municipal de Cali que no concedió la tutela. Dice el fallo que se le comunicó la terminación del contrato desde el 10 de noviembre de 1999 y que otro es el mecanismo judicial para reclamar.

La sentencia de segunda instancia del 24 de febrero del 2000 del Juzgado 5° Penal del Circuito de esa ciudad en la acción de tutela de Maria Deyanira Palacios contra la empresa Servicios y Asesorías S.A. que confirmó la del a-quo. Se fundamentó en la T-426/98 y además agregó:

" En su reclamación la actora solicita protección al derecho Constitucional a la salud y a la Seguridad Social en virtud del estado de gravidez que presentaba cuando se termino el contrato celebrado con la empresa Servicios y Asesorías S.A., si en cuenta se tiene que la accionante manifiesta tiene once semanas de embarazo y que al haberse terminado el contrato y no habiéndose celebrado uno nuevo, la E.P.S. a la que está vinculada, pese a que la está atendiendo, para la próxima mensualidad ya no lo hará, ya que la empresa temporal no está cubriendo la correspondiente cuota y que de esa forma quedan desamparadas ella y el bebé que está esperando.

El artículo 239 del Código Sustantivo Laboral, modificado por 35 de la ley 50 de 1990 señala que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo y que se presume que el despido se ha hecho efectivo por este motivo cuando tiene lugar dentro del período de gravidez o dentro de los tres meses posteriores al parto, sin la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares donde no existiere el otro funcionario.

De otra parte la ley 50 de 1990 en sus artículos 71 y siguientes se refiere a las empresas temporales, siendo definidas en el primer canon citado así:

"Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador."

Más adelante en el artículo 74 se indica que los trabajadores vinculados a las citadas empresas son de dos categorías, los de planta y los de misión, para el caso en estudio solo nos interesan estos segundos, frente a los que señala que se les aplicará lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que regulan ese régimen, lo mismo que lo establecido sobre el particular en la ley 50, señalando expresamente que la empresa temporal es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores permanentes.

Como quiera que las empresas temporales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, y que son por una labor determinada, los contratos que se firman se entenderán como a término fijo, ya que se trata de labor contratada y por lo tanto se reglamentarán conforme al artículo 46 del libro en mención, modificado por el artículo 3º de la ley 50, que señala que deberá constar por escrito y que no podrán tener una duración superior a tres años, porque después de este período será renovable pero indefinidamente, que deberá darse aviso por escrito también de no prorroga con antelación no inferior a treinta días, y que sí el término pactado es inferior a un año, solo podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores, después de los cuales no podrá ser inferior a un año.

En el caso in examine no hay duda de que María Deyanira Palacios Aguilar estaba vinculada o había firmado contrato con la empresa Servicios y Asesorías por escrito para realizar una labor determinada por un término menor de un año, de conformidad con la fotocopia del contrato que obra a folio 60 de este cuaderno y en el que se lee que ingresó el 14 de enero de 1999, fecha en la que también aparece suscrito y que la duración se pacta hasta el 13 de diciembre de 1999, y que también se le dio aviso por escrito de la determinación, de no prorroga con más de un mes de anticipación, pues de

acuerdo a la fotocopia obrante a folio 36, esto se cumplió el 10 de noviembre de 1999 y la Carta que sobre el particular se envió fue recibida por la señora Palacios, ya que allí aparece una firma a su nombre con un número de cédula de ciudadanía, lo que da a entender que llegó a su destino, por lo que desde este punto de vista se cumplieron con los presupuestos legales por parte de la empresa Servicios y Asesorías.

Ahora bien, resta examinar si la empresa Servicios y Asesorías en algún momento tuvo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora citada antes de que se diera por terminado el contrato. Sobre este punto la accionante en su queja señala que en el mes de diciembre Colombiana S.A., esto es la empresa cliente para la que trabajaba le notifica que no va a renovar el contrato, que a raíz de lo anterior llamó a Servicios y Asesorías para preguntar que debía hacer, ya que tenía tres meses de embarazo, y que al quedarse sin contrato, el empleador directo, o sea Servicios y Asesorías debía ayudarle con la Seguridad Social para el cumplimiento del embarazo, el parto y el trabajo."

CONSIDERACIONES JURIDICAS A. COMPETENCIA Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional y del Decreto 2591 de 1991 y demás disposiciones pertinentes y por la escogencia del caso hecho por la Sala de Selección.

B. TEMAS JURIDICOS Reiteración de Jurisprudencia (T-426/98). 3. La reciente jurisprudencia de esta Corporación [1] ha dejado en claro 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". En efecto, 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.

Igualmente, la Sala Plena de esta Corporación, en sentencia C-470 de 1997, señaló que 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. En su tenor literal, la providencia afirmó:

"la Corte Constitucional concluye que la única decisión admisible en este caso es integrar en el ordenamiento legal los mandatos constitucionales sobre la igualdad (CP art 13) y la protección a la maternidad en el ámbito laboral (CP arts 43 y 53), de suerte que debe entenderse 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 competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz."

4. Esto significa entonces que ¿el derecho a la estabilidad en el empleo, el cual origina la ineficacia del despido al cargo que venía desempeñando una mujer embarazada, es fundamental o es un derecho de rango legal?. Para resolver este interrogante, se reitera la sentencia T-373 de 1998 [2] , proferida recientemente por la Sala Tercera de Revisión, en donde se afirma que "la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo", pues en caso de despido, se presenta una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. En igual sentido, la sentencia C-470 de 1997 consideró que "la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44)"

Esto muestra que la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo rebasa los límites legales para adquirir un rango constitucional, por ende susceptible de protección directa por parte del juez constitucional.

5. Sin embargo, no en todas las circunstancias en que existe transgresión de un derecho fundamental procede la acción de tutela. Por consiguiente, aquí surge otro interrogante ¿la tutela es el mecanismo judicial idóneo para obtener la ineficacia del despido por razones de embarazo?. La jurisprudencia constitucional [3] 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 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 [4] De lo anteriormente expuesto se colige que el argumento expuesto por los jueces de instancia, según el cual, en todos los casos, la acción de tutela no procede para proteger el derecho a la estabilidad del empleo de la mujer embarazada, no es acertado. Por lo tanto, el juez deberá evaluar cada caso concreto y en especial deberá analizar las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

La acción de tutela como mecanismo transitorio, despido por causa de embarazo y contrato a término fijo. 6. Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: 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. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) 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. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer [5] .

CASO CONCRETO En el presente caso la argumentación contenida en las sentencias objeto de revisión justifica la no prosperidad de la presente tutela. Es mas, en la sentencia de segunda instancia se hace referencia a la T-426/98 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) y en este fallo se señalan los requisitos para que la tutela pueda prosperar en casos como el que se examina. Uno de esos requisitos es 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."

A la señora María Palacios realmente se le notificó la terminación del contrato de trabajo el 10 de noviembre de 1999, (está la prueba documental firmada por la trabajadora) y no en diciembre de ese año como lo dice en su solicitud de tutela.

La misma señora dice: "en el mes de diciembre de 1999, Colombina me notifica que no renueva mi contrato por tal motivo llamo a Servicios Asesorías, preguntando qué debo hacer pues tengo tres meses de embarazo"; de lo cual se deduce que fue en diciembre que se enteró dicha empresa del estado de la trabajadora.

Ninguna otra prueba demuestra lo contrario. Una fotocopia (no muy clara) de la historia clínica (aportado por la accionante) podría indicar que en la clínica Santiago de Cali se decretó el embarazo, pero de ahí no se deduce que el empleador lo supo; menos aún cuando la hoja de la historia dice expresamente que el examen médico se efectuó el 10 de noviembre de 1999, es decir el mismo día que se le notificó la terminación del contrato.

Por consiguiente, mediante tutela no prospera la reclamación, lo cual no es obstáculo para que, con la prueba adecuada, se haga ante la jurisdicción ordinaria.

DECISION 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 las sentencias objeto de revisión. SEGUNDO. Por Secretaría, LÍBRESE la comunicación prevista por el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORON DIAZ Magistrado VLADIMRO NARANJO MESA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver las sentencias 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. [2] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [3] Sentencias T-141 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-497 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz y T-119 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[4] Sentencias T-606 de 1995 M.P. Fabio Morón Díaz, T-311 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-373 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[5] Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la sentencia T-373 de 1998.

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.