COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/987/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/987/01
Expediente	—
Fecha	2001-09-13
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	Dr MARCO GERARDO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Principio De Estabilidad En El Empleo En Contrato A Termino Fijo
- /Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra quien la preside, Eduardo Montealegre Lynett, y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha

Texto completo

T-987-01 Sentencia T-941/01 Sentencia T-987/01 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Casos excepcionales de procedencia para reintegro PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Aplicación /MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Protección ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -No se determinó causal de despido por empleador Referencia: expediente T- 461447 Peticionaria:

Sandra Milena Gallego Procedencia: Tribunal Superior de Armenia (Sala Laboral) Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C., trece (13) de septiembre de dos mil uno (2001).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra quien la preside, Eduardo Montealegre Lynett, y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo proferido el 20 de abril de 2001 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Armenia, en la acción de tutela instaurada por Sandra Milena Gallego Quintero, por intermedio de apoderado, contra el señor José Gaviria.

ANTECEDENTES HECHOS 1. José Gaviria en su condición de empleador y dueño del almacén El Vaquero, ubicado en Armenia, contrató a partir del 7 de febrero de 2000 a Sandra Milena Gallego para que laborara en el almacén como auxiliar de cartera.

2. La relación laboral se pactó por escrito a término fijo por tres meses que venían siendo tácitamente prorrogados. Pero, el 5 de enero de 2001 la trabajadora informó al empleador su estado de embarazo y ese mismo dia el empleador le comunicó que no era su deseo prorrogar el contrato. Para la terminación del mismo invocó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. El despido se produjo sin mediar previa autorización del Inspector del trabajo.

Informa la peticionaria de la tutela que para las labores que ella desarrollaba se designó a otra persona en su remplazo. Afirma que la causa del retiro se debió al estado de embarazo.

3. Agrega que no solamente se ha violado el fuero de maternidad sino que se le ha afectado el mínimo vital puesto que ella dependía de su salario y al ser despedida le es muy difícil conseguir otro trabajo.

4. Pide que se reitere la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha tenido al respecto, que se protejan los derechos consagrados en los artículos 23,43,53 de la C.P. y se ordene el reintegro. La tutela fue presentada el 4 de abril de 2001.

5. Como en el instante de instaurarse la tutela el señor José Gaviria se hallaba fuera del pais, actuó como agente oficioso el abogado Rosemberg González Gaviria, quien además era Gerente del almacén El Vaquero.

Posteriormente, el propio José Gaviria, en escrito dirigido al Tribunal de Armenia, ratificó todo lo actuado por Rosemberg González y le otorgó poder para que continuara actuando en la tutela.

PRUEBAS En la sentencia objeto de revisión, la Sala Laboral del Tribunal de Armenia fue terminante al decir que “ no se decretaron las pruebas solicitadas, en razón a que ellas deben ser recaudadas dentro del proceso ordinario laboral que debe adelantarse en procura del derecho pretendido...”.

No obstante que el Tribunal fue remiso a la práctica de las pruebas pedidas tanto por la peticionaria de la tutela como por la persona contra quien se dirigía la acción, de todas maneras existe dentro del expediente de tutela un acervo probatorio importante:

1. Certificado de la Cámara de Comercio de Armenia sobre el registro del comerciante José Gaviria como propietario del almacén El Vaquero cuya actividad es la compra y venta de droga veterinaria y otros productos.

Por los documentos que constan en el expediente se aprecia que dicho almacén cuenta con varios empleados, que además tiene Gerente y Jefe de Personal.

2. Se reconoce por el representante del empleador, mediante escrito dirigido al Tribunal de Armenia, que el cargo que desempeñaba por Sandra Milena Gallego (auxiliar de cartera) cuenta con manual de funciones y procedimientos. Y, el empleador también reconoce (en escrito dirigido al juzgador de tutela) que la señorita Gallego fue reemplazada por Yasmin Escobar.

3. Contrato escrito de trabajo, suscrito entre el almacén El Vaquero y Sandra Milena Gallego Quintero, con vigencia a partir del 7 de febrero de 2000 y hasta el 6 de mayo de 2000, pudiendo prorrogarse por un período igual por tres veces y luego el término de prórroga sería de un año. Se pactó un salario de $286.000,oo mensuales, que se incrementó a $300.000,oo a partir del 1 de octubre de 2000. En escrito dirigido al Tribunal que conoció la tutela, el agente oficioso de José Gaviria admite la existencia del contrato de trabajo y las condiciones en él pactadas.

4. Comunicación de Sandra Milena Gallego, fechada el 5 de enero de 2001, dirigida al Jefe de personal del almacén El Vaquero, diciéndole que se hallaba embarazada y que su historia clínica se encontraba en EPS Cafesalud. La trabajadora dice que entregó el aviso en las horas de la mañana del 5 de enero.

El representante del empleador admite lo de la fecha pero manifiesta (sin prueba que lo sustente) que fue en las horas de la tarde cuando se enteró del embarazo porque en las horas de la mañana se le comunicó el despido.

5. Comunicación de 5 de enero de 2001, del Gerente de la empresa a Sandra Milena Gallego, dando por terminado el contrato de trabajo a partir del 7 de febrero de 2001. Se agrega que " Por lo anterior deberá empezar a pagar el preaviso correspondiente a partir de la fecha".

6. Al Tribunal que conoció de la tutela, se adjuntó por la empresa demandada, un escrito donde se hace un llamado de atención a Sandra Milena Gallego por llegar tarde, (sin especificarse fecha y horas). El escrito tiene fecha 15 de noviembre de 2000, no aparece firmado por la trabajadora, dice el empleador que la señorita Gallego se negó a firmar.

7. Existe también un memorando interno (no conocido por la trabajadora) del jefe de personal al gerente, fechado el 2 de enero de 2001 recomendando no renovar el contrato de trabajo. Pero, en el escrito de terminación del contrato de trabajo, de 5 de febrero de 2001, no se expresa ninguna causal de despido ni se hace referencia alguna a presuntas fallas de la trabajadora, simplemente se citan los artículos 62 y 63 del Código Laboral, que corresponden al despido por justa causa.

8. En escrito dirigido al juzgador de tutela el empleador admite que no se pidió autorización al Inspector del trabajo para despedir a Sandra Milena Gallego.

9. Certificado médico de 12 de enero de 2000 (sic), allí se dice que la fecha probable del parto es el 5 de agosto de 2001. 10. Ecografía practicada el 28 de febrero de 2001. Trae como conclusión el señalamiento de un embarazo de 17 semanas.

SENTENCIA OBJETO DE REVISION El 20 de abril de 2001, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Armenia, niega la tutela porque en su sentir la reclamación debe hacerse mediante un juicio ordinario laboral y porque se están reclamando derechos que tienen rango legal.

FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES COMPETENCIA Esta Corte es competente para revisar los fallos de tutela de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional y el decreto 2591 de 1991; así mismo por la selección del respectivo expediente.

TEMAS JURIDICOS A TRATAR 1. Estabilidad laboral reforzada En numerosas sentencias la Corte Constitucional ha indicado que la trabajadora embarazada goza de una estabilidad laboral reforzada. La T-494/2000 dijo lo siguiente:

"3. Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades [1] que la mujer en embarazo "conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado" [2] . En efecto, esa conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer 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 sea objeto de discriminación de género." Significa lo anterior que existe una especial protección constitucional a la mujer embarazada y no se puede discriminar a la futura madre por esa razón. Esa protección no es solamente legal, sino que tiene respaldo en la Carta Fundamental. Es particularmente importante 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" [3] .

La mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo, excepto cuando hay justa causa para ello y ha habido previamente una autorización del Inspector del Trabajo. Si estas dos condiciones no se dan, se viola el fuero de maternidad. Ello significa que se la ha discriminado y la prueba en contra de esta presunción le corresponde al empleador.

2. Cuándo se vulnera el derecho a la estabilidad reforzada En la T-426/98 se fijaron las condiciones para que la tutela prospere, en el evento de que una trabajadora embarazada fuere despedida de su trabajo:

“a) el despido se ocasiona 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”.

La anterior jurisprudencia se reitera en el presente caso. 3. Procedencia de la tutela como mecanismo transitorio En la sentencia T-494/2000 se expresó:

“10. Evidentemente, la validez legal del acto administrativo que desvinculó del servicio a una servidora pública debe alegarse a través de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho consagrada en el artículo 85 del Código Contencioso Administrativo. Por ende, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo para solicitar el reintegro a un cargo, como quiera que existe otro medio de defensa judicial idóneo para ello.

No obstante, la jurisprudencia reiterada de esta Corporación [4] ha señalado que el juez constitucional puede conceder transitoriamente el amparo de los derechos de la trabajadora embarazada cuando el despido amenace el mínimo vital de la mujer o del niño que está por nacer. En efecto, “esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia” [5] Es decir que mediante tutela sí puede caber la orden de reintegro. En la sentencia T-800/98 se hizo esta apreciación:

"El análisis precedente permite concluir que la administración del hospital acusado ha incurrido en un desconocimiento de los derechos de la demandante que tienen relación con su estabilidad laboral, su permanencia en el cargo de carrera mientras no se constituya una justa causa que obligue a su retiro y el derecho a recibir similar tratamiento que los demás funcionarios que se encuentran en sus mismas condiciones laborales.

Sin embargo, en este punto es necesario preguntarse si estos derechos pueden ser protegidos por vía de tutela, o si es necesario esperar a que la jurisdicción contencioso-administrativa tome una decisión al respecto.

Para resolver dicha pregunta es pertinente remitir la discusión a las consideraciones generales que ya fueron consignadas. Entonces se dijo que el derecho a permanecer en un cargo determinado no es un derecho fundamental, pero que podía llegar a ser protegido por vía de tutela de manera provisional, si lograba demostrarse que por su vulneración se atentaba contra el núcleo esencial de un derecho fundamental.

Pues bien, en el presente asunto, el derecho de la demandante a la estabilidad laboral, representado en el hecho de que no puede ser desvinculada del cargo mientras no se configure una justa causa disciplinaria o se convoque el respectivo concurso de méritos, sí podría llegar a atentar contra derechos fundamentales como pasa a demostrarse.

En efecto, la peticionaria aseguró en su declaración que era madre soltera y que debía atender el cuidado de su hijo menor de dos años y medio, quien por una afección respiratoria debía estar sometido a un tratamiento médico constante.

Además, aseguró no tener vivienda propia y estar sometida al pago de un arrendamiento de $150.000 mensuales. Las afirmaciones anteriores no fueron desmentidas por la parte accionada y, en cambio, sí confirmadas por los empleados del Hospital a quienes se les recibió declaración en el proceso.

Los hechos que arriba se mencionan permiten vislumbrar que la pérdida del trabajo por parte de la demandante y su consiguiente vacancia, la enfrentaría, junto con su hijo, a un perjuicio irremediable que no podría ser corregido a tiempo, si no es porque la acción de tutela permite evitarlo. En estas condiciones, la acción de tutela se erige como el mecanismo provisional idóneo para preservar, por un lado, el derecho al trabajo de la tutelante, y por el otro, el derecho a la salud y a la vida de su hijo, en virtud de la protección especial que la Carta Política reserva para los niños (art.44), para las madres cabeza de familia (art.43) y para aquellos individuos que por razones económicas, entre otras, se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta (art.13).

Por lo expuesto, la Sala Novena de Revisión considera procedente otorgar esta tutela como mecanismo transitorio mientras la jurisdicción contencioso-administrativa resuelve sobre la legalidad del acto administrativo y los posibles perjuicios ocasionados, para lo cual la demandante deberá iniciar el correspondiente proceso dentro de los cuatro meses siguientes al fallo de tutela, tal como lo ordena el artículo 9º del Decreto 2591 de 1991."

El derecho al reintegro de la trabajadora embarazada, despedida sin previa autorización del Inspector del Trabajo, no solamente se predica de las empleadas públicas, sino de todas las trabajadoras, aún de aquellas que tienen una relación laboral proveniente de un contrato de trabajo a término fijo, como lo dijo la T-375/2000:

“La institución del contrato a término fijo, consagrada por la legislación nacional en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990), supone una relación laboral cuyo plazo ha sido previamente definido por las partes, estableciendo una fecha cierta para el vencimiento de la misma. De este modo, nos encontramos frente de una vinculación laboral transitoria cuya protección legal está circunscrita, en principio, a su misma temporalidad.

Sin embargo, en concordancia con los principios fundamentales que gobiernan la actividad laboral en nuestra normatividad, no basta con el simple vencimiento del plazo estipulado para que la relación laboral pueda darse por terminada ante su falta de renovación por voluntad las partes o de una ellas. De hecho, las normas rectoras del ordenamiento jurídico impiden que la decisión de desvincular a una persona de su trabajo quede a la absoluta discreción del empleador. La Corte ha sido clara a este respecto, al indicar que el principio de estabilidad en el empleo - consagrado en el artículo 53 de nuestra Constitución Política - es aplicable a las relaciones laborales surgidas de contratos a término fijo, toda vez que tal principio implica una “expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato"

[6] . En este mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha establecido que: "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 de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral."

[7] Haciendo alusión específica al caso de las mujeres embarazadas vinculadas mediante contrato a término fijo, la Sentencia T-426 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) fue enfática en concluir que:

“el arribo de la fecha de terminación del contrato 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” [8] .

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 no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.” En fin, es claro que la jurisprudencia reconoce la protección especial que merecen los derechos laborales de una mujer en estado de gravidez, vinculada mediante un contrato a término fijo, y que su protección puede hacerse efectiva a través de la acción de tutela. Basta con que el juez de tutela verifique la ocurrencia de los supuestos a que hacen referencia los criterios jurisprudenciales anotados anteriormente, para que la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo pueda ampararse a través del mecanismo extraordinario.” En la sentencia anteriormente indicada (T-375/00) como en varias oportunidades, la tutela ha prosperado como mecanismo transitorio ya que es irremediable el perjuicio que se ocasiona a una mujer a quien se retira de su puesto de trabajo, ya que con ese proceder se afecta no solamente a la madre sino al nasciturus y aún al niño ya después de nacido puesto que sicológica y económicamente el perjuicio es grave y surge la urgencia de evitarlo. Por ello se da la orden de reintegro, mientras se efectúa la presentación de demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral y se toma la correspondiente decisión judicial.

CASO CONCRETO 1. Procedimentalmente es viable la tutela contra particulares si se dan las condiciones señaladas en el artículo 86 de la C.P. y en el artículo 42 del decreto 2591/91. Uno de esos casos es el de hallarse quien interpone la tutela en subordinación o indefensión frente a la persona contra quien se dirige la acción. En el presente caso la señora Sandra Milena Gallego se halla en tales condiciones frente a su empleador señor José Gaviria.

2. Por lo que surge del expediente, se trata de una madre soltera, embarazada, cuyo sustento y el de su hijo dependen del salario (que ligeramente supera el salario mínimo legal). Es urgente protegerla. Para esa protección debe tenerse en cuenta las condiciones de igualdad de todos los trabajadores y el comportamiento especial a favor de la mujer embarazada. Por consiguiente, es viable la tutela como mecanismo transitorio.

3. Respecto al hecho del despido, está debidamente probado en el expediente de tutela que a Sandra Milena Gallego Quintero, el 5 de enero de 2001, se le comunicó por el empleador que sería retirada del trabajo, en cuanto no se le prorrogaba el contrato. También está probado que ese mismo dia se informó al empleador que la señora Gallego estaba embarazada. El empleador dice que el despido se comunicó por la mañana y en las horas de la tarde la trabajadora informó por escrito su estado de embarazo. Por su parte, la trabajadora expresa, en la solicitud de tutela, que primero fue la comunicación del embarazo y luego se produjo el despido. En el presente caso, hay elementos probatorios suficientes para creer que el despido se debió a la circunstancia de estar embarazada la trabajadora. En efecto:

A. En la solicitud de tutela expresamente se dice que en las horas de la mañana del 5 de enero de 2001 se comunicó al jefe de personal el estado de embarazo de Sandra Milena Gallego y que en las horas de la tarde se le notificó a la trabajadora la no prórroga del contrato. Si el empleador admite que se enteró del embarazo de la trabajadora el 5 de enero, pero se disculpa diciendo que primero fue el despido y luego la comunicación del embarazo, la carga de la prueba le corresponde al empleador y él ha debido demostrar esta circunstancia y no lo hizo. Por consiguiente, de los elementos de juicio obrantes en la presente tutela se colige que la afirmación de la trabajadora no ha sido desvirtuada.

B. Obra en el expediente, presentada por la trabajadora, la copia de la comunicación que le entregó al jefe de personal diciéndole que estaba embarazada. Aparece una rúbrica idéntica a la que usa James Fernández, Jefe de personal y que aparece en otros folios del expediente (rúbrica que no ha sido tachada de falsa). Dicho jefe de personal no indicó la hora

de recibo. Se deduce que si la información hubiere sido posterior a la comunicación del despido, lo mínimo que hubiere hecho el Jefe de personal era dejar constancia de lo anterior y no lo hizo.

C. En la carta de terminación del contrato de trabajo, se citan los artículos 62 y 63 del C. S.T. que corresponden a terminación del contrato por justa causa. O sea que el retiro no se debió propiamente al deseo patronal de no prorrogar el plazo fijo, caso en el cual se estaría dentro de las causales que aparecen en el artículo 61 de dicho Código y no en los artículos 62 y 63. Pero, el artículo 240 del CST expresamente al referirse a los artículos 62 y 63 ibidem exige una previa autorización del Inspector del Trabajo, lo cual no aconteció en el presente caso. Esta deficiencia fortalece la posición de la señora quien dice que el despido se debió al embarazo.

D. Según el Parágrafo de dichas normas, " La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".

En la carta de terminación del contrato de Sandra Milena Gallego no se hizo mención a ninguna causal. Si se invocó para el retiro lo establecido en artículos 62 y 63, ha debido decirse cuál de las 15 causales reseñadas en la norma motivaron el despido, y cual era el motivo para la finalización de la relación laboral. Se dirá que en comunicación dirigida al Tribunal que conoció de la tutela, el representante del empleador dice que la trabajadora llegaba tarde a laborar y que por tal razón se le hizo un llamado de atención, pero esto no se dijo en la carta de despido como era su obligación, luego no puede presentar este hecho con posterioridad.

E. Se podría argüir contra lo anteriormente expresado que en verdad se trató de la intención de no prorrogar el contrato y que pudo haber una equivocación en la cita de los artículos del Código. Contra esta hipótesis se responde, en primer lugar, que en la carta de terminación del contrato de trabajo, inmediatamente a continuación de la cita de los artículos 62 y 63 se agregó: " Por lo anterior deberá empezar a pagar el preaviso correspondiente a partir de la fecha", luego es el mismo empleador quien se encargó de descartar cualquier evento del artículo 61 del C.S.T. (terminación simple) o del artículo 64 (terminación unilateral). En conclusión, fue el empleador quien se encargó de reafirmar que el despido es de los catalogados como unilaterales con justa causa. Y, en segundo lugar, en escrito dirigido al juzgador de tutela por el representante del empleador (quien además fue quien firmó la carta de despido) se dijo que " la trabajadora no cumplió a cabalidad con las obligaciones que lo ataban a él" (al contrato de trabajo) y repite lo mismo al oponerse a las peticiones de la tutela, por consiguiente, se vuelve al punto de que el despido, según el empleador, fue por justa causa, pero ni la relacionó ni la demostró ni menos aún pidió autorización para el retiro de la trabajadora.

E. Se dirá que de todas maneras el Tribunal de Armenia tenía la duda sobre qué fue primero: el despido o el informe de la embarazada. A esto se responde que el Tribunal que conoció en primera instancia se equivocó al negar a practicar pruebas porque según su criterio esto correspondería al juez ordinario laboral.

Pero esta omisión del juez no puede afectar la garantía a los derechos fundamentales. Su argumento de que esa prueba se recepcionaría en el juicio ordinario laboral, precisamente indicaba que la tutela ha debido ser concedida como mecanismo transitorio. Además, olvidó el juzgador de instancia la jurisprudencia de la Corte Constitucional mencionada en el presente fallo que le da una protección constitucional reforzada a la trabajadora embarazada. Y pasó por alto que de todas maneras en el expediente de tutela existen elementos de juicio que no han sido controvertidos que indican que el retiro de la trabajadora se debió a una decisión unilateral, ubicada por el empleador dentro de las causales de retiro por "justa causa" sin que se hubiere determinado la causal y relacionados los hechos y, por supuesto, afectando los derechos fundamentales de una señora embarazada.

Para la Sala de Revisión los elementos de juicio son suficientes para colegir que se violaron derechos fundamentales a la señora Sandra Milena Gallego Quintero y que por lo tanto debe revocarse la sentencia de la Sala Laboral del Tribunal

Superior de Armenia y en su lugar conceder la tutela como mecanismo transitorio y de acuerdo con la proyección señalada en el artículo 8° del decreto 2591 de 1991.

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 REVOCAR la sentencia objeto de revisión y en su lugar CONCEDER la tutela como MECANISMO TRANSITORIO por las razones expuestas en la parte motiva del presente fallo.

SEGUNDO. ORDENAR que en el término de cuarenta y ocho horas se reintegre a la señora SANDRA MILENA GALLEGO QUINTERO al cargo que venía desempañando o a uno similar al que desempeñaba, en las mismas condiciones que tenía al momento de ser retirada.

TERCERO. Esta orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción ordinaria laboral que la señora Gallego Quintero instaure y si dicha señora no presenta la demanda laboral en un término máximo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de la presente sentencia de tutela, cesarán los efectos de ésta.

CUARTO. Por Secretaria, LÍBRESE la comunicación prevista por el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria [1] Entre muchas otras, la sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199 de 1999 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[2] Sentencia C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [3] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [4] Pueden verse, entre otras, las sentencias T-373 de 1998 M.P.

Eduardo Cifuentes Muñoz, T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-174 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [5] Sentencia T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [6] Sentencia T-426 de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[7] Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz. [8] Ibídem.

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.