

Sentencia T-005/00

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Reintegro de mujer despedida por embarazo

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA

Referencia: expediente T-239345

Acción de tutela incoada por Gina Adarraga Gómez contra “Eficacia S.A.” y “Colgate-Palmolive Compañía”.

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los trece (13) días del mes de enero de dos mil (2000).

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos en el asunto de la referencia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta.

I. ANTECEDENTES

Gina Adarraga Gómez instauró acción de tutela contra “Eficacia S.A.” y “Colgate-Palmolive Compañía”, por estimar violados los derechos al trabajo y a la salud, así como el bienestar de su hijo no nacido.

La peticionaria afirmó que fue contratada por “Eficacia S.A.” -empresa de servicios temporales- para trabajar a órdenes de la sociedad “Colgate-Palmolive Compañía” y que su vinculación se extendió desde el 28 de julio de 1997 hasta el 30 de abril de 1999. Aseveró que, a pesar de haber avisado al patrono acerca de su estado de embarazo, éste decidió despedirla injustamente.

Afirmó la demandante que es madre soltera, que el trabajo es su única fuente de ingreso y que debido a su desvinculación laboral no goza de la seguridad social. Solicitó del juez de tutela que ordenara su reintegro y el pago de la correspondiente indemnización.

La empresa "Colgate Palmolive Compañía" manifestó su extrañeza por haber sido vinculada al proceso de tutela en referencia, por cuanto, según dijo, entre la peticionaria y esta sociedad no ha existido relación laboral alguna, motivo por el cual la demandante no se encuentra en situación de indefensión o subordinación respecto de dicha sociedad, requisito indispensable para que prospere la protección constitucional contra un particular.

Por su parte, "Eficacia S.A." alegó que en el presente evento no se presentó un despido, por cuanto el contrato de trabajo pactado entre las partes era por el término de duración de la obra y no a término fijo. Por ello, concluyó que la protección que contempla la ley respecto de las trabajadoras en estado de embarazo cubre solamente el caso del despido, pero no el de la terminación del contrato de trabajo que no tenga esa calidad.

Señaló dicha sociedad que como la peticionaria fue afiliada a una empresa promotora de salud, tiene garantizada la seguridad social para que se le brinde la atención que requieren el embarazo y el parto, por lo que carece de fundamento su queja.

Agregó que la acción de tutela era improcedente por cuanto la trabajadora había instaurado demanda laboral contra "Eficacia S.A." -con pretensiones similares a las reclamadas en el presente proceso-, ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Santa Marta.

Al proceso fueron aportadas, entre otras pruebas, los siguientes documentos:

-Copia del certificado expedido por "Eficacia S.A.", en el que consta que la actora laboró en esta compañía desde el 28 de julio de 1997 al 31 de julio de 1998, y desde el 20 de agosto de 1998 al 30 de abril de 1999, ocupando el cargo de "mercaderista", y que prestó sus servicios en la compañía "Colgate-Palmolive" (folio 3).

-Escrito del 13 de julio de 1999, por medio del cual "Eficacia S.A." informó al Tribunal Superior de Santa Marta que el contrato entre dicha compañía y la accionante se celebró en forma verbal (fl. 27).

-Copia de la liquidación de prestaciones sociales que efectuó "Eficacia S.A.", por un valor de

\$402.729, documento en el cual aparece que el motivo del retiro es “mutuo acuerdo entre las partes” (fl. 4)

-Certificados médicos acerca del estado de embarazo y su evolución (fls. 6 a 19 y 22).

-Copia de la carta enviada por “Eficacia S.A.” a “Cesantías Colmena”, mediante la cual se informa que la demandante laboró con esa compañía hasta el 30 de abril de 1999 (fl. 20), y copia del respectivo comprobante de retiro de cesantías (fl. 21).

-Comprobante de pago de salario expedido por “Eficacia S.A.” a favor de la peticionaria, y en que se señala como cliente a “Colgate Palmolive Cía” (fl. 23).

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISION

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta, mediante fallo del 10 de junio de 1999, negó el amparo solicitado.

La decisión judicial se apoyó en el principio de subsidiariedad, pues según inspección judicial practicada en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esa ciudad, se estableció que se encontraba radicado en dicho Despacho un proceso ordinario promovido por Gina Adarraga Gómez, con fundamento en los hechos que originaron la instauración de la acción de tutela, y cuyo fin también era el de obtener el reintegro.

Estimó que no se vislumbraba la ocurrencia de un perjuicio irremediable, puesto que el medio judicial ordinario del que ya se hizo uso era idóneo para lograr la protección de los derechos invocados.

La providencia fue impugnada por la demandante y, en segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, mediante sentencia del 19 de julio de 1999, la confirmó.

En primer lugar, consideró el Tribunal que la empresa temporal es el verdadero patrono y que “Colgate Palmolive Compañía” no debe asumir responsabilidad alguna en este proceso.

Agregó que la demandante ya había escogido la vía ordinaria para hacer valer sus derechos y que sería muy grave que el mismo asunto se estuviera tramitando de manera simultánea

ante dos estrados judiciales, puesto que podrían presentarse decisiones contradictorias.

El Magistrado Luis Alejandro Linero Mier salvó su voto pues, a su juicio, ha debido concederse la tutela en vista de que la mujer en estado de embarazo goza de un derecho a la estabilidad que se ve reforzado por los valores y preceptos consagrados en la Carta y en varios instrumentos internacionales.

La trabajadora embarazada -manifestó- tiene derecho a permanecer en el empleo y a obtener los beneficios salariales y prestacionales aun contra la voluntad del empleador, cuando no existe una causa que justifique el despido.

Para el Magistrado, en el caso bajo examen se demostró que el patrono conocía el estado de embarazo de la empleada y, en consecuencia, ha debido concederse el amparo transitorio. Por último, criticó que la Sala no hubiera tenido en cuenta el hecho de que la accionante había sido vinculada mediante un contrato verbal.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION

La especial protección que por mandato constitucional debe darse al trabajo y a la maternidad. Procedencia de la tutela transitoria cuando se trata de evitar un perjuicio irremediable

Es importante destacar la especial protección que la Carta Política de 1991 ha otorgado al trabajo por ser éste uno de los valores fundamentales de nuestro ordenamiento, también consagrado como un derecho de rango fundamental (Preámbulo y artículos 1 y 25).

Además, la Constitución ha reconocido la especial protección a la mujer trabajadora y a la maternidad (artículo 53). Lo anterior en concordancia con el principio de igualdad (artículo 13), en virtud del cual no se puede aceptar ninguna forma de discriminación por razón del sexo. Este precepto se encuentra reiterado en el artículo 43 ibídem, a cuyo tenor la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y, por el contrario, durante su embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección del Estado.

Desde que la mujer ingresó a la fuerza laboral ordinaria -aparte de la importante tarea que desempeñó y aún sigue cumpliendo en el hogar, y que merece exaltación y reconocimiento- ha sido víctima de prácticas discriminatorias originadas en su condición de madre o en las

expectativas que genera su potencial embarazo.

Con el fin de evitar que la discriminación tenga lugar, aunque pretenda el patrono producir efectos perversos a la aplicación de las normas legales que buscan erradicarla, la Constitución Política y la jurisprudencia han previsto un conjunto de mecanismos tendientes a proteger los derechos de la trabajadora embarazada.

Nuestro ordenamiento (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo), ha estatuido que el despido por motivo de embarazo, sin tener el aval de la autoridad administrativa respectiva, no puede surtir ningún efecto.

Al analizar la constitucionalidad de la referida norma, la Sala Plena de esta Corporación consideró:

“...el ordinal acusado es exequible, pero en el entendido de que, debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), 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.

(...)

En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado” (Cfr. Sentencia C-470 del 25 de septiembre de 1997. M.P.: Dr. Alejandro Martínez Caballero).

Pero, además, la Corte Constitucional ha entendido que en los casos de tal despido,

hallándose la trabajadora en estado de embarazo y enterado de ello el patrono, hay lugar no sólo al pago de la indemnización correspondiente sino al reintegro de la empleada.

Tales medidas, si bien corresponden en principio al juez laboral ordinario, pueden ser adoptadas por el juez de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o cuando, vistas las circunstancias del caso, el medio judicial ordinario resulta ineficaz o se muestra tardío e inútil para la protección efectiva del mínimo vital de la trabajadora y del niño, ya nacido o por nacer.

En el caso concreto, la Corte comparte la afirmación del Tribunal según la cual “Colgate Palmolive” no está legitimada en la causa por parte pasiva, puesto que entre dicha persona jurídica y la peticionaria no había relación laboral. La Sala considera que el contrato de trabajo se celebró entre la empresa de servicios temporales “Eficacia S.A.” y la accionante, pues de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, este tipo de empresas contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios “para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desempeñada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene respecto de éstas el carácter de empleador”.

La circunstancia en mención es corroborada por varios de los documentos aportados al proceso en los que aparece como patrono “Eficacia S.A.”.

Como consecuencia de lo anterior, la Corte se abstendrá de condenar a “Colgate Palmolive” porque en su carácter de usuario de los servicios prestados por la referida empresa de trabajos temporales, no debe asumir la responsabilidad que se le endilga por la parte demandante.

Ahora bien, en cuanto se refiere a la viabilidad de la protección constitucional, resulta necesario recordar los requisitos que la jurisprudencia de esta Corte ha establecido para dicho efecto. Estos son: “(1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador” (Cfr. Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-373 del 22 de

julio de 1998).

En el caso sub lite, la Corte encuentra plenamente demostrado que la desvinculación de la empleada ocurrió cuando ésta tenía aproximadamente cinco meses de embarazo; que el despido se efectuó sin que mediara autorización de autoridad alguna y sin justificación válida, puesto que a pesar de que el empleador alegó que el contrato de trabajo se había pactado por el término de duración de la obra o labor, lo cierto es que él mismo reconoció que dicho convenio fue celebrado en forma verbal, lo que implica que el contrato de trabajo era a término indefinido, pues el contrato sujeto al cumplimiento de un término o condición requiere de la formalidad escrita; que el patrono fue informado oportunamente por la empleada acerca de su estado de gravidez; y que la empleada es madre soltera y, como tal, cabeza de familia. Además, para su subsistencia y la de su hijo, depende económicamente de la asignación salarial que recibía a cambio de los servicios prestados. Luego resulta necesario conceder el amparo con el objeto de salvaguardar el mínimo vital de la madre y del niño.

En lo que concierne a la forma en que se dio por terminado el contrato, la Corte no admite como prueba la declaración unilateral del patrono, anotada en el documento de liquidación de prestaciones, en el sentido que aquélla se produjo por mutuo acuerdo entre las partes, pues precisamente hace falta la manifestación expresa de la trabajadora al respecto, quien, por el contrario, manifiesta que el contrato se dio por finalizado unilateral e injustamente por el patrono.

La renuncia o el mutuo acuerdo en la materia deben constar por escrito, en garantía de los derechos de los trabajadores, particularmente en situaciones como la que aquí se controvierte. Y en todo caso, el derecho de la mujer embarazada a la indemnización, a la licencia de maternidad, al período de lactancia y al reintegro, en su caso, son irrenunciables, a la luz del artículo 53 de la Constitución y de conformidad con los convenios de la OIT.

En relación con este último punto, cabe resaltar que según disposición del artículo 43 de la Constitución, el Estado debe apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Los jueces de instancia declararon improcedente el amparo constitucional con el argumento de que se encontraba en curso un proceso ante la jurisdicción laboral promovido por la trabajadora, con base en los mismos hechos que originaron la proposición de la acción de tutela en referencia. Al respecto, es importante anotar que según lo dispuesto en el artículo

86 de la Carta, la acción de tutela no procede cuando existe otro medio de defensa judicial, pero la propia disposición constitucional admite la viabilidad de la protección transitoria con el fin de evitar un perjuicio irremediable.

En el caso sub lite, el hecho de que la trabajadora haya acudido ante la justicia ordinaria, no desestima la procedencia del amparo constitucional transitorio. No existe el riesgo que advirtió el Tribunal acerca de la nefasta posibilidad de que se profieran dos fallos contradictorios, pues la orden del juez constitucional tendrá vigencia hasta que se profiera la decisión definitiva por el juez ordinario, según lo dispuesto por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991.

Por último, es importante resaltar que el perjuicio irremediable es evidente cuando está de por medio el mínimo vital de una trabajadora que es cabeza de familia, por lo que se revocarán los fallos de instancia y se concederá el amparo constitucional transitorio.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, mediante los cuales se negó el amparo solicitado por Gina Adarraga Gómez.

En su lugar, se CONCEDE la tutela en forma transitoria, de los derechos a la igualdad, a la estabilidad laboral y al mínimo vital de la demandante y su hijo.

En consecuencia, se ORDENA a “Eficacia S.A.” reintegrar, en forma inmediata, a la peticionaria al cargo que venía desempeñando al momento del despido, o a uno similar o superior, sin que le sea posible desmejorar las condiciones laborales de la empleada. Esta orden tendrá vigencia hasta tanto se decida en forma definitiva el proceso laboral ordinario que promovió la trabajadora.

Lo ordenado debe cumplirse -so pena de la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991- dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este Fallo.

Lo anterior, sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la trabajadora, que deberá cancelarse en el mismo término.

Segundo.- SE NIEGA la tutela en cuanto corresponde a la sociedad "Colgate Palmolive Compañía".

Tercero.- DAR cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

Magistrado

MARTHA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General