

Sentencia T-005-09

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE

MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

Para la Corte la empresa demandada no desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la demandante, ya que está demostrado en el expediente que la causa de terminación del contrato fue la decisión unilateral de no prorrogar el contrato y para la fecha en que se tomó la decisión ella no se encontraba en estado de gravidez. No se concede la tutela por cuanto no está probado en este caso: 1) Que la empresa conociera el estado de gravidez de la demandante en la fecha en que le comunicó que el contrato de trabajo no sería prorrogado, pues lo que sí está probado es que para esa fecha (10 de agosto de 2007) no estaba embarazada. 2) Que la causa de la no prórroga del contrato de trabajo fuera el embarazo de la demandante, por cuanto en la fecha en que se tomó la decisión, se insiste, la señora no se encontraba en estado de gravidez.

Referencia: expediente T-2072490

Acción de tutela instaurada por Belkis del Carmen Truyol Charris contra la empresa Red Especializada en Transporte (REDETRANS).

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Bogotá, D. C., dieciséis (16) de enero de dos mil nueve (2009).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión del fallo dictado por el Juzgado Diecisiete Civil Municipal de

Barranquilla, en el asunto de la referencia.

## I. ANTECEDENTES

### 1. La tutela instaurada

La señora Belkis del Carmen Truyol Charris, mediante apoderado, interpuso acción de tutela contra la empresa Red Especializada en Transporte (REDETRANS), por considerar vulnerados los derechos a la estabilidad laboral por la maternidad, a la salud, a la seguridad social y los derechos fundamentales de los niños.

### 2. Hechos

De la solicitud de tutela y del material probatorio que obra en el expediente, se extractan los siguientes:

La señora Belkis del Carmen Truyol Charris laboró en la empresa Red Especializada en Transporte (REDETRANS) desde el 16 de mayo de 2005, con un contrato a término fijo inferior a un año, el que era renovado cada cuatro meses.

Señala el apoderado de la demandante que en el mes de octubre presentaba constantes malestares de salud, lo que hacía que solicitara permisos a quien era su jefe, pero estos fueron negados.

En los primeros días de septiembre de 2007 la señora Truyol Charris sospechando su embarazo, le informó a su Jefe y solicitó permiso para practicarse el examen, pero éste le fue negado.

El 10 de septiembre de 2007 fue despedida por terminación del contrato laboral.

Se afirma que el día 29 de septiembre de 2007 el resultado del laboratorio médico fue positivo, confirmándose un embarazo de 3 a 4 semanas anteriores a la fecha de realización del examen.

La demandante fue despedida el 10 de septiembre de 2007, se practicó el examen de

gravidez el 29 de septiembre de 2007, dando como resultado un embarazo de 3 a 4 semanas, lo que significa que la demandante la primera semana de septiembre estaba embarazada, y ya le había notificado a su Jefe el posible embarazo y sin embargo, fue despedida por la empresa.

Por el despido quedó desprotegida y tuvo que ser auxiliada por su padre, quien la vinculó como independiente a la EPS SaludCoop para que la atendieran en el parto.

### 3. Respuesta de la entidad accionada:

El representante de la Empresa Red Especializada en Transportes (REDETRANS) informó que las razones para la terminación del contrato no están relacionadas con el estado de embarazo de la señora Belkis del Carmen Truyol Charris.

La última prórroga del contrato se hizo del 10 de mayo de 2007 hasta el 10 de septiembre de 2007, terminación que se realizó dentro de los términos legales, treinta días antes del vencimiento del mismo como consta en la carta recibida y firmada por la demandante.

Afirma que no es cierto que en el mes de octubre presentara malestares de salud y pidiera permiso, teniendo en cuenta que trabajó en la empresa hasta el 10 de septiembre de 2007. Al no especificarse el año en la demanda de tutela, se entiende que se refiere al mes de octubre de 2006, por lo que no hay concordancia en los hechos expuestos.

La señora Belkis del Carmen Truyol Charris solicitó permiso los días 28 de agosto y 4 de septiembre de 2007, los que fueron aprobados por la empresa demandada, tal y como consta en las pruebas documentales que se anexan.

Desde el 10 de agosto de 2007 se anunció a la señora Truyol Charris la terminación de su contrato a término fijo a partir del 10 de septiembre de 2007 y que éste no sería prorrogado, tal y como consta en el documento recibido y firmado por ella misma.

Que la demandante tuvo conocimiento de su estado de embarazo el día 29 de septiembre de 2007, es decir 19 días después de haber terminado su labor en la empresa, por lo que es evidente que la demandada no sabía de esa situación. Además, si a la fecha del

examen médico le certificaron que tenía 3 o 4 semanas, sería entonces una semana lo que ella tendría cuando terminó su contrato el 10 de septiembre de 2007, no alcanzando a ser notoria su gravidez.

Se tiene entonces que dentro del término de existencia del contrato laboral no dio aviso del embarazo, porque ni ella misma sabía de su estado y el contrato terminó desde el 10 de septiembre de 2007 por cuanto no fue prorrogado.

#### 4. Pruebas

4.1 Carta de 10 de agosto de 2007<sup>1</sup> suscrita por la Directora de Recursos Humanos de la empresa REDETRANS, comunicándole a Belkis del Carmen Truyol Charris que el contrato de trabajo vence el día 10 de septiembre de 2007 y que se ha decidido no prorrogarlo.

4.2 Copia del Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año<sup>2</sup> con fecha de inicio el 10 de mayo de 2006 y con vencimiento el 10 de septiembre de 2006.

4.3 Copia del examen de laboratorio clínico del 24 de septiembre de 2007<sup>3</sup>.

4.4 Formatos de permisos concedidos a Belkis del Carmen Truyol Charris de 28 de agosto y 4 de septiembre de 2007, teniendo los dos como motivo citas médicas<sup>4</sup>.

4.5 Planillas de Autoliquidación de aportes con pago correspondientes a los meses de septiembre y octubre de 2007<sup>5</sup>.

## II. DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN

Mediante sentencia proferida el 14 de julio de 2008 el Juzgado 17 Civil Municipal de Barranquilla declaró improcedente la tutela.

La razón fundamental para negar la tutela, es que del expediente no se puede deducir que el despido se produjo como consecuencia del embarazo, por cuanto está demostrado que la señora Belkis del Carmen Truyol Charris no comunicó al empleador su embarazo durante la vigencia del contrato de trabajo.

## III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

## Competencia

1. Esta Corte es competente de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, y el Decreto 2591 de 1991, para revisar los fallos de tutela seleccionados.

## Problema jurídico

2. Corresponde a la Sala determinar si es procedente el amparo a la estabilidad laboral reforzada de la mujer cuando el empleador manifiesta que al momento de la desvinculación desconocía el estado de embarazo de su trabajadora. Además, debe determinar si dicha protección se hace extensiva a los contratos a término fijo, cuando el contrato se termina durante el periodo de gestación de la empleada.

3. La protección constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia<sup>6</sup>.

Así, en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada, es que la jurisprudencia constitucional ha considerado que ésta “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 sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”<sup>9</sup>

La sentencia T-778 de 200010, de esta Corporación, consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada de la siguiente forma:

“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, el 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 v 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 ‘(..). 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 embarazada exige que el despido deba declararse nulo.” 11 (Subraya y negrilla fuera del texto original).

Estudio del caso concreto.

La accionante afirma que fue despedida cuando se encontraba en estado de embarazo. Sin embargo, la empresa REDETRANS afirma que la relación laboral terminó el 10 de septiembre de 2007, por cuanto no se prorrogó el contrato y de esa situación tenía conocimiento la señora Belkis del Carmen Truyol Charris desde el 10 de agosto de 2007, cuando firmó el recibido, y se le informó esto.

En efecto, la carta mencionada señalaba:

“Por medio del presente la empresa le comunica que su CONTRATO DE TRABAJO, vence el día 10 de septiembre de 2007 y ha decidido no prorrogarlo...”

Obra también en el expediente el resultado del laboratorio de la Clínica del Norte, y aunque no resulta muy claro para esta Sala, lo que se deduce, de su difícil lectura, es que la demandante estaba en la semana 3 a 4 de embarazo para el día 24 de septiembre de 2007, fecha en que le tomaron las pruebas.

Sin embargo, considera la Corte que es evidente que para esa época, 24 de septiembre de 2007, la empleada Truyol Charris ya había terminado su relación laboral con la empresa, -desde el 10 de septiembre- no por razón del embarazo, pues ni ella misma sabía que estaba embarazada, mucho menos lo iba saber su empleador. Además, como bien se le notificó desde el 10 de agosto de 2007, la razón por la que se terminaba la relación contractual era porque se había decidido no prorrogar más el contrato. (Negrillas de la Sala)

Como bien lo hace notar el Representante Legal de la empresa demandada se presentan varios errores e imprecisiones en la demanda de tutela como son el señalar que en el mes de octubre, sin citar el año, “... presentaba constantes malestares por lo que

solicitaba constantes permisos a su superior y estos fueron negados.<sup>12</sup>” No tiene en cuenta el apoderado de la demandante que la relación laboral había terminado en el mes de septiembre de 2007, y que los permisos a que alude para ir a citas médicas, sí fueron concedidos, el 28 de agosto y el 4 de septiembre de 2007, según consta en los formatos allegados por la empresa demandada<sup>13</sup>, por eso la negativa no pudo ser en octubre. (Negrillas de la Sala)

Así mismo, el apoderado afirma que la señora Belkis del Carmen Truyol Charris el 10 de septiembre de 2007 fue despedida, cuando lo cierto es que ella estaba enterada de la decisión tomada por la empresa desde un mes antes, que fue la fecha en que le enviaron la carta ya mencionada, y recibida por ella misma con su firma de puño y letra.

Ahora bien, en cuanto a la fecha de terminación del contrato, esto es, se repite, 10 de septiembre de 2007, y la fecha en que la demandante se enteró que estaba embarazada 24 de septiembre del mismo año, habían transcurrido más de 14 días, y no se sabe con certeza si la demandante tenía tres o cuatro semanas de embarazo, para ese momento. Lo que sí es cierto es que no está probado en este caso que la causa de terminación de la vinculación laboral hubiera sido el embarazo, sino la decisión de la empresa de no prorrogar el contrato, la que fue tomada por la empresa desde el 10 de agosto de 2007, tal y como ya se ha señalado, y es obvio que para esa fecha Belkis del Carmen Truyol Charris no estaba embarazada.

Por consiguiente, para la Corte la empresa demandada no desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la demandante, ya que está demostrado en el expediente que la causa de terminación del contrato fue la decisión unilateral de no prorrogar el contrato y para la fecha en que se tomó la decisión ella no se encontraba en estado de gravidez<sup>15</sup>.

No se concede la tutela por cuanto no está probado en este caso:

1. Que la empresa conociera el estado de gravidez de la demandante en la fecha en que le comunicó que el contrato de trabajo no sería prorrogado, pues lo que sí está probado es que para esa fecha (10 de agosto de 2007) no estaba embarazada.

2. Que la causa de la no prórroga del contrato de trabajo fuera el embarazo de la demandante, por cuanto en la fecha en que se tomó la decisión, se insiste, la señora Truyol Charris no se encontraba en estado de gravidez.

En la sentencia T-132/0816, en un caso similar al planteado ahora, la Corte consideró:

“Se niega la presente tutela por cuanto no se probó que la empresa M.O.P BUSINESS AGENCY INTERNATIONAL C.I. LTDA al momento de comunicar la terminación del contrato, ni cuando se terminó, conocía el estado de embarazo; tampoco está probado que el embarazo haya sido la causa de terminación del contrato, ni tampoco está probado que la accionante haya comunicado ... el estado de embarazo a la empleadora.”

#### IV. DECISIÓN

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

#### RESUELVE

Primero. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Barranquilla el 14 de julio de 2008 dentro de la acción de tutela instaurada por Belkis del Carmen Truyol Charris contra la empresa Red Especializada en Transporte (REDETRANS).

Segundo. Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado Ponente

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado

Ausente con permiso

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Folio 6 Cuaderno No. 1.

2 Folios 7 y 7 vto Cuaderno No. 1.

3 Folio 8 Cuaderno No. 1.

4 Folio 18 Cuaderno No. 1.

5 Folios 20 a 25 Cuaderno No. 1.

6 Cfr sentencia T- 1085/04. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

7 Corte Constitucional. Sentencias C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800/98 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232/99 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, entre otras.

8 Corte Constitucional. Sentencia C-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

9 Corte Constitucional. Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

10 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

11 Corte Constitucional, Sentencia T-778/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

12 Cfr folio 1 Cuaderno No. 1.

13 Cfr folio 18 Cuaderno No. 1.

14 Cfr folio 9 Cuaderno No. 1.

15 En el mismo sentido se pueden ver las sentencias T-132/08. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra, y T-664/01. Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería.

16 Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.