

Sentencia T-1090/01

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Terminación de labor contratada

El despido de la demandante en ningún momento se produjo por causa de su estado de embarazo, sino por la finalización de la labor para la cual fue contratada, motivo por el cual la Sala considera que no es necesario verificar el cumplimiento de los demás requisitos fijados por la jurisprudencia constitucional, para conceder el amparo solicitado.

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-441777

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D.C., a los dieciséis (16) días del mes de octubre de dos mil uno (2001).

La Sala Octava 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 el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Doce Penal Municipal de Cali y por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de la misma ciudad, en el trámite de la acción de tutela iniciada a través de apoderado por la señora Stella Campos Bonilla contra la empresa Manpower de Colombia Ltda.

I. ANTECEDENTES

La señora Stella Campos Bonilla interpuso acción de tutela contra la empresa Manpower de Colombia Ltda., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la maternidad, en razón a que fue despedida estando embarazada.

Para fundamentar su solicitud de amparo, puso de presente los siguientes hechos:

Laboró para la accionada desde el 30 de noviembre de 1999, hasta el 25 de noviembre de 2000 mediante un contrato de trabajo temporal por la obra o labor determinada, indica que bajo esta modalidad lleva trabajando tres años consecutivos, pues anualmente le ha sido renovado su contrato. Afirma que el 25 de noviembre de 2000 le fue comunicada su desvinculación, y posteriormente le fueron canceladas únicamente sus prestaciones sociales, omitiendo el pago de la licencia de maternidad y la indemnización por despido sin justa causa a las que alega tener derecho. Igualmente afirma que como consecuencia de su despido perdió todos los beneficios y servicios médicos, los cuales considera fundamentales en este momento no sólo por su estado de gravidez sino también porque padece principios de cáncer.

Solicita en consecuencia se ordene a la empresa demandada que suspenda de inmediato la acción perturbadora de sus derechos y que le reconozca los dineros dejados de cancelar.

Por su parte la entidad accionada, en oficio dirigido al Juzgado Doce Penal Municipal de Cali, señaló que la terminación del contrato de la señora Campos Bonilla se debió única y exclusivamente a la terminación de la misión para la cual fue contratada, por lo que no se puede alegar la vulneración de ningún derecho fundamental, agregó que la presente tutela es improcedente, pues la demandante cuenta con otro medio de defensa judicial para resolver esta controversia.

De otro lado, el Representante Legal de la empresa demandada, en declaración rendida ante el Juez Doce Penal Municipal de Cali, afirmó estar enterado del estado de gravidez de la señora Stella Campos Bonilla, indicando que el despido se había producido en razón a que su cliente - Empresa Nortel- solicitó el retiro de todo el personal de Manpower por cuanto había terminado la labor a desarrollar.

## II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

Impugnada la anterior providencia, el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Cali, revocó la decisión del a quo y en su lugar negó la protección solicitada por la señora Campos Bonilla, consideró que si el objeto para el cual fue contratada la demandante ya había sido superado, por lo que era natural y obvio que el personal que suministrara Manpower de Colombia Ltda.

cesara su trabajo, pues esto estaba especificado en su contrato. Agregó que la desvinculación de otros empleados de la empresa por el mismo motivo, desvirtúa la acusación de la demandante de ser discriminada en razón a su estado.

### III. PRUEBAS SOLICITADAS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL.

El Magistrado Ponente, para verificar los supuestos de hecho que dieron origen a la acción de tutela de la referencia, ordenó mediante auto de 9 de julio de 2001, oficiar al Jefe de la División de la E.P.S. Comfenalco en Cali, para que informara a este despacho si la señora Stella Campos Bonilla continúa afiliada a esa entidad, y en caso afirmativo en qué calidad y qué atención médica se le ha dado. Igualmente ordenó requerir a los doctores José Saulo Torres y Rodrigo Alzate, médicos de la E.P.S Comfenalco, para que informaran a este despacho sobre el estado de salud de la señora Campos Bonilla.

De otro lado, ordenó oficiar al Representante Legal de la Sociedad Manpower de Colombia Ltda., para que informara en qué situación laboral se encontraba la señora Campos Bonilla, y si el contrato para el cargo que desempeñaba en esa empresa se hizo para dar cumplimiento a la sentencia de primera instancia en este proceso. Por último, ordenó oficiar a la apoderada de la demandante, para que informara el estado de salud y la situación laboral de la señora Campos Bonilla.

Posteriormente, el doctor José Saulo Torres Reyes, en respuesta al requerimiento de la Corte, informó que le era imposible dar alguna información sobre el estado de salud de la señora Campos Bonilla, pues desde el mes de mayo de 2000 no ha sido remitida para una nueva valoración.

Indicó que atendió a la peticionaria el 18 y el 30 de mayo de 2000, en la primera consulta le realizó procedimiento de colposcopia y biopsia dirigida y en la segunda la lectura de los informes de patología y las recomendaciones que debía seguir de acuerdo con el diagnóstico del médico patólogo, agregó que no tiene acceso a la historia clínica de la paciente, pero que de acuerdo a la información con que cuenta, padece de una lesión intraepitelial de bajo grado asociado con el virus del papiloma humano.

Por su parte, el Gerente Regional de Manpower, informó que la señora Campos Bonilla se encuentra desvinculada desde febrero 28 de 2001, lo anterior en razón a que el Juzgado

Veintiuno Penal del Circuito de Cali, revocó la sentencia del Juzgado Doce Penal Municipal de la misma ciudad, indicó que el contrato que se le hizo a demandante en enero 19 de 2001, en el cargo de Auxiliar de Oficina de Manpower, fue en cumplimiento de la sentencia del juez de primera instancia, pues el cargo para el que había sido contratada había desaparecido con su cliente Nortel Networks.

A su turno Comfenalco E.P.S., informó que la señora Stella Campos Bonilla se encuentra afiliada a esa entidad en calidad de beneficiaria del señor Manuel Antonio Jiménez, quien es cabeza de familia y esta vinculado desde junio 19 de 2000. Presentó además un informe pormenorizado de todos los procedimientos y tratamientos que esa E.P.S. le ha prestado a la demandante desde 1999 hasta 2001.

Mediante comunicación (fax), recibida en la Secretaría General de esta Corporación , el doctor Rodrigo Alzate Ospina, Ginecólogo Obstetra, en su calidad de médico tratante informó: “En revisión de la historia clínica No.98813 consignada en el sistema, de la E.P.S. COMFENALCO, correspondiente a la señora STELLA CAMPO BONILLA. En junio de 2000 se le diagnostico ‘lesión intraepitelial de bajo grado’ asociada al virus de papiloma Humano. Se le realizo tratamiento local que termina en agosto de 2000. Se realizaron controles posteriores con citología y examen físico siendo normales con ausencia de virus, la última cita a mi nombre fue en junio 22 de 2001 en la cual se le realizo control prequirúrgicos de operación cesárea, no encontrándose alteración en su estado de salud.”

Vencido el término probatorio fijado en el auto de pruebas, la apoderada de la señora Stella Campos Bonilla, no contestó el requerimiento de la Corte. Sin embargo, mediante auto de 23 de agosto de 2001, la Secretaria General, remitió al despacho del Magistrado Ponente, guía de Postexpress, referente al envío del oficio OPT 426/01, en la cual se indica como causal de devolución que el lugar al cual se envió se encontraba cerrado.

#### IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

##### 1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer de los fallos 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 por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

## 2. Consideraciones Jurídicas y caso concreto.

La Corte Constitucional, en innumerables pronunciamientos<sup>1</sup> ha señalado que conforme a la Constitución Política y a los tratados internacionales, la mujer durante el período de embarazo y la época de la lactancia goza de una especial protección en su trabajo, no sólo por parte del Estado sino de la sociedad, quienes están en la obligación de proporcionarle “una estabilidad laboral reforzada”.

En Sentencia T-311 de 2001, el Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló:

### “1. Protección especial a la mujer embarazada

“La Constitución Política que nos rige, encomienda al Estado la protección especial de grupos de individuos que por sus características particulares y posición dentro del contexto social, pudieran ser particularmente susceptibles de agresión o discriminación.

“Como las mujeres que se encuentran en estado de embarazo hacen parte de ese grupo sometido a protección especial, la Corte Constitucional, en ejercicio de las funciones que le encomienda la Carta Política y, en particular, de aquella que le ordena la revisión eventual de los procesos de tutela, ha procedido a definir en reiteradas ocasiones, cuál es el contexto en que dicho amparo debe desplegarse y cuáles son los límites en que éste debe ser garantizado.

“Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual, “durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”, la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (art. 16 Superior); contra sus derechos a la libertad personal (art. 28) y a la igualdad (art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (art. 44) y contra sus derechos laborales (arts. 25 y 26), por mencionar los más

relevantes.

“En materia laboral, que es el tema pertinente a esta tutela, la Corporación viene haciendo efectivo el artículo 43 superior a través de la aplicación de las normas de derecho internacional suscritas y ratificadas por Colombia<sup>2</sup>, las cuales se refieren al tema de la dignidad de la mujer y de su protección especial, y mediante el robustecimiento de los mecanismo legales de orden interno que pudieran virtualmente disminuir el riesgo de afectación de los derechos fundamentales tratados. El más importante de ellos, por sus repercusiones, es el referido a la “estabilidad laboral reforzada” de la mujer en embarazo.”

Es por esto, que cuando una mujer es despedida durante la época del embarazo o la lactancia, y acude al mecanismo excepcional de la tutela con el animo de lograr la citada protección, se hace necesario que el juez constitucional verifique el cumplimiento de los requisitos exigidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>3</sup>, con el fin de estudiar la viabilidad del amparo solicitado, ante la existencia de otros medios de defensa judicial.

Los mencionados requisitos son:

1. Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia;

1. Que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso;

1. Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora;

1. Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador y,

1. Que el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del

plazo pactado, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

En el expediente obran las siguientes pruebas:

\* A folio 6 copia del contrato de trabajo temporal por realización de la obra o labor terminada, celebrado entre la Empresa Manpower Colombia Ltda. y la señora Rosalba Montoya Pereira, para prestar sus servicios como Vendedor F.W.A para Nortehr Telecom Comunicaciones de Colombia, suscrito en Cali el 30 de noviembre de 1999.

\* A folio 12 copia de los resultados obtenidos con la “ecografía pélvica”, realizada a la demandante por el doctor Tarsicio Sánchez, en la cual se establece que existen signos de gestación con feto vivo de aproximadamente 8 semanas 5 días.

\* A folio 22 copia del certificado de existencia y representación legal de Manpower de Colombia Ltda., expedido por la Cámara de Comercio de Cali, en donde consta que es una agencia que se dedica única y exclusivamente a la prestación de servicios temporales.

\* A folio 27 copia de la comunicación PB MR 0125, de fecha 22 de noviembre de 2000, suscrita por la señora Marta Trujillo A., Gerente Comercial de Nortel Networks, dirigida a la empresa Manpower, en donde le confirma que debido a la finalización de la labores de comercialización pactadas con Telecom para el Convenio de Calitel, los trabajos para los cuales había sido contratado el grupo de ventas ya se cumplió, motivo por el cual se les debe cancelar el contrato.

Teniendo en cuenta los requisitos señalados por la jurisprudencia<sup>4</sup>, y las pruebas obrantes en el proceso, se observa que cuando se trata de un contrato de trabajo a término fijo en el cual se produce el despido de una mujer embarazada, en primer termino se debe determinar si

subsisten las causas que dieron origen al contrato, en razón a que no se puede obligar al empleador a mantener a su servicio a un trabajador sin labor a desarrollar.

Conforme a lo expuesto, se encuentra en el caso sub lite, que la demandante firmó un contrato de trabajo por realización de la obra o labor terminada con la Empresa Manpower Colombia Ltda., el 30 de noviembre de 1999, el que se dió por terminado el 25 de noviembre de 2000, en virtud de que Norte Networks -Colombia, en su calidad de cliente de la empresa demandada -Manpower de Colombia Ltda.-, comunicó5 a ésta la finalización de las labores del grupo de vendedores, el 22 de noviembre de 2000.

Lo anterior, permite concluir que el despido de la demandante en ningún momento se produjo por causa de su estado de embarazo, sino por la finalización de la labor para la cual fue contratada, motivo por el cual la Sala considera que no es necesario verificar el cumplimiento de los demás requisitos fijados por la jurisprudencia constitucional, para conceder el amparo solicitado. En consecuencia, esta Sala de Revisión confirmará el fallo de segunda instancia.

#### IV. DECISION.

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

#### RESUELVE

Primero. CONFIRMAR, por las razones expuestas en esta providencia la sentencia de veintiuno (21) de febrero de dos mil uno (2001), proferida por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Cali, que negó la tutela incoada por la señora Stella Campos Bonilla.

Segundo. Por Secretaría líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

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

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

Magistrada

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Cfr. entre otras las Sentencias T-568 de 1998, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710, M.P., Jorge Arango Mejía, T-426 de 1998, M.P., Alejandro Martínez Caballero, T-467 de 2001, M.P. Dr. Alvaro Tafur Galvis, T-154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz .

2 “Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo.” (Sentencia C-470/97)

3 Cfr. Sentencias T-141 de 1993, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, T-.49 de 1993, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, T-119 de 1997, M.P., Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz y T-467 de 2001, M.P., Dr. Alvaro Tafur Galvis entre otras.

4 Cfr. Sentencias T-736 de 1999, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, T- 154 de 2001, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, entre otras.

5 Cfr. folio 27