

Sentencia T-113/03

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Conocimiento por empleador de estado de gravidez con anterioridad al vencimiento del contrato de trabajo/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro

Resulta claro para la Sala que el empleador desconoció las normas vigentes respecto al despido de la mujer embarazada, toda vez que tenía conocimiento de su estado antes de proceder a su despido como se deduce de lo anterior. Por tal motivo, el despido no surte ningún efecto. La Sala protegerá el derecho a la estabilidad reforzada de la actora a quien se le afectó su mínimo vital con la terminación de su vinculación laboral sin una justa causa y en estado de gestación. Como consecuencia de ello, la actora no sólo dejó de devengar su salario sino que quedó sin el beneficio de la prestación social de salud para ella y su hijo y sin los recursos para el sostenimiento de su hogar (esposo e hija) ya que era la única que estaba trabajando, así como el descanso remunerado al que tenía derecho en virtud de la licencia de maternidad. Por ello, la Sala ordenará el reintegro y el reembolso de los gastos en que ella incurrió por carecer de protección laboral en su calidad de mujer embarazada.

Referencia: expediente: T-678433

Accionante: Mireya Sánchez Muñoz

Procedencia: Juzgado 86 Penal Municipal de Bogotá

Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Bogotá, D. C., trece (13) de febrero de dos mil tres (2003).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Marco Gerardo Monroy Cabra, Eduardo Montealegre Lynett y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de tutela número T-678433 promovido por Mireya Sánchez Muñoz contra Manufacturas Dinámicas Ltda. La sentencia que se revisa fue proferida por el Juzgado ochenta y seis Penal Municipal de Bogotá, con fecha veintiséis (26) de octubre de 2002.

## I. ANTECEDENTES

\* La señora Mireya Sánchez Muñoz afirma que laboró para la empresa Manufacturas Dinámicas Ltda.

\* La accionante inició su labor en la empresa el 15 de julio de 1988, con contratos a término fijo los cuales se renovaban anualmente en el mes de diciembre.

\* El último contrato fue firmado por la actora el 15 de enero de 1996 y a partir de esta fecha no volvieron a firmar ningún otro contrato.

\* La señora Mireya Sánchez Muñoz el 15 de abril del año 2002 le comunicó a la señora Lisbiz Casas Forero, Jefe de Personal de la empresa demandada, que se encontraba en embarazo y le entregó el certificado médico de gravidez.

\* La Jefe de Planta, Fanny Giraldo, le sugirió pasar la carta de renuncia, basándose en que por el embarazo no podría rendir igual a como lo venía haciendo.

\* Afirma la accionante que el 2 de septiembre de 2002, mediante comunicación firmada por la señora Luz Estela Forero de Casas, representante legal de la entidad demandada, le

informó la terminación del contrato de trabajo a partir del 4 de octubre del mismo año.

\* A la entrega de la carta de despido, la señora Luz Estela Forero de Casas le comunicó a la señora Sánchez Muñoz, que a lo único que ella tenía derecho era a la seguridad social y que le sería cancelada hasta tanto tuviera el bebé.

\* Afirma la actora que el despido se produjo durante el embarazo, sin los requisitos legales pertinentes, que el empleador conocía de su estado de embarazo, y que a causa del despido se le está afectando su mínimo vital, ya que ella es la única que aporta y sostiene el hogar, agrega la accionante que el esposo esta desempleado, que tienen una hija de 17 años y que debe cumplir con las obligaciones de pagar arriendo, servicios, alimentos, educación, etc.

\* Solicita la actora que sea reintegrada al cargo que venía desempeñando, el pago de los salarios dejados de percibir y el cubrimiento de los aportes de seguridad social, los cuales garantizarían el reconocimiento de los derechos en materia de control de embarazo y atención médica y hospitalaria con ocasión del parto y el postparto, reconocimiento de la licencia y prestaciones económicas por maternidad, prestación de los servicios de seguridad social para ella y su hijo y las demás que determine la ley.

## 2. Contestación de la entidad demanda

En la contestación que la empresa demandada dirigido al Juez ochenta y seis Penal Municipal de Bogotá, con fecha 18 de octubre de 2002, informa lo siguiente:

“En efecto la accionante MIREYA SANCHEZ MUÑOZ trabajó en MANUFACTURAS DINAMICAS, empresa que presentó legalmente, con contratos a término fijo por el termino de un año, término que se venció el 4 de octubre del presente año.

La modalidad de contrato que rigió la relación laboral con la actora, fue escogido por ella misma desde el inicio de sus labores en enero 15 de 1996, como de término fijo inferior a un

año. Así se realizó por tres veces, pero por mandato legal posteriormente las renovaciones han sido por un año.

Como quiera que fue decisión de la empresa no renovar el contrato a partir de su último vencimiento el pasado 4 de octubre, de esa circunstancia se dio aviso a la empleada en aplicación del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

La decisión empresarial fue motivada por el incumplimiento de la empleada en los horarios de trabajo, por la baja calidad de su labor y por su actividad disociadora con sus compañeras de trabajo en contra de la empresa.

El estado de gravidez de la empleada no fue motivo de la no renovación de su contrato. Es lamentable que haya coincidido la fecha de la terminación del contrato con el estado de gravidez de la empleada, pero no por eso puede aducirse que fue el motivo de no renovación del contrato.

En los contratos laborales a término fijo, la culminación del plazo termina el contrato, con la única carga para el patrono de dar el pertinente aviso al trabajador con la antelación señalada en el artículo 46 ya citado, obligación que se cumplió.

El interés de la empleada en la renovación de su contrato debe manifestarse en el buen desempeño de su función, lo que haría deseable para la empresa contar siempre con sus servicios; es injusto contra la empresa, la jurisdicción y la sociedad en general, prevalerse de la sagrada condición de la maternidad para incumplir los deberes laborales.

En conclusión no se ha vulnerado ningún derecho fundamental, pues el estricto cumplimiento de la ley como lo ha hecho la empresa que represento, no conlleva vulneración de ningún derecho.

De hecho la circunstancia de gravidez jamás ha sido tomada en cuenta para la renovación de contratos en la empresa que represento. Es así como cinco empleadas en este año han laborado en estado de gravidez sin que ello fuera óbice para la renovación de sus contratos, porque la calidad de su servicio así lo ameritó. Mas aun, en 28 años de existencia de la empresa, no se ha presentado el caso de la cancelación de un contrato de una persona en estado de gravidez, hasta el caso en referencia.

A pesar de que las prestaciones que corresponden a la señora Mireya Sánchez Muñoz ya han sido liquidadas y están listas para ser reclamadas, pero la señora Sánchez, no se ha presentado a recibirlas, razón por la cual nos veremos en la penosa necesidad de consignarlas si ella no se presenta en los próximos días.

Rendido el informe que me fue solicitado, comedidamente me permito solicitar que se niegue la acción impetrada por las siguientes razones:

1.- La tutela es un mecanismo subsidiario, improcedente en consecuencia, ante la presencia de otros mecanismos de defensa judicial, con los que indiscutiblemente cuenta la accionante.

2.- No se ha vulnerado ningún derecho fundamental, ni de ninguna otra índole.

3.- Los amparos legales obedecen a determinados fundamentos de hecho que no son aplicables por analogía a distintas circunstancias de hecho. Vale decir, no son aplicables las normas que rigen el contrato laboral a termino indefinido, al contrato celebrado a término fijo.”

### 3. Pruebas

\* Copia de la carta de despido, que dice: “La presente con el fin de informarle que su contrato de trabajo de termino fijo a un año se vence el día 04 de octubre del año en curso, el cual no será renovado.”

\* Copia de la incapacidad emitida con fecha 8 de julio de 2002, firmada por la doctora Claudia Patricia Rodríguez.

\* Copia de la incapacidad emitida el 10 de abril de 2002, firmada por la doctora Claudia Patricia Rodríguez.

\* Copia de la prueba de embarazo emitida por el Hospital del Olaya, Laboratorio Clínico, con fecha marzo 30 de 2002, la cual dio como resultado POSITIVO.

\* Copia de la certificación laboral, emitida por Manufacturas Dinámicas Ltda. con fecha 29 de julio del año 2002, la cual dice:

“Que la señora MIREYA SANCHEZ MUÑOZ, identificada con cédula de ciudadanía número 51.799.756 de Bogotá, labora en esta compañía desde el 15 de enero 1996, desempeñando el cargo de operaria, con una asignación mensual de Trescientos quince mil pesos (315.000,00), más un promedio de horas extras mensuales de veinticinco mil pesos (25.000,00).

\* Copia del contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año, firmado entre la actora y la empresa accionada, con fecha de iniciación de labores el 15 de enero de 1996.

\* Copia del acta de descargos.

\* Copia de la diligencia de ampliación de la acción de tutela en el Juzgado ochenta y seis Penal Municipal.

#### SENTENCIA OBJETO DE REVISIÓN

El fallo de tutela fue dictado por el Juzgado ochenta y seis Penal Municipal de Bogotá, quien decidió no tutelar los derechos a la vida y a la protección de la mujer embarazada, por no reunir los requisitos establecidos por la doctrina constitucional, pudiendo acudir a la justicia

ordinaria laboral para ser resueltas las pretensiones de la actora. Amparó de manera transitoria el derecho a la seguridad social de la accionante, teniendo en cuenta que al quedar desempleada no tiene los medios para cotizar al Sistema de Seguridad Social en Salud y que al estar embarazada y necesitar de dicho servicio podía verse afectado su derecho a la salud, en un momento dado hasta la vida de la misma y del que está por nacer.

## II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

### A. Competencia.

Esta Corte es competente para revisar el presente fallo de tutela, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, el Decreto 2591 de 1991 y las demás disposiciones pertinentes.

### A. TEMAS JURIDICOS

En el presente caso, corresponde a la Sala Sexta establecer si se verifican o no las hipótesis fácticas mínimas para que proceda el amparo transitorio de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

#### 1. Procedencia de la tutela

Esta Corporación ha establecido que la acción de tutela sí es el mecanismo idóneo para reclamar la estabilidad laboral de la mujer embarazada.

En la Carta Política de 1991, artículo 43, se estableció que la mujer: “Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

La norma consagra un derecho de carácter prestacional en favor de la mujer y el recién nacido, y es al Estado a quien le corresponde adoptar las medidas necesarias para su efectivo cumplimiento, por estar íntimamente relacionado con los derechos fundamentales no sólo del menor sino de la madre. La garantía al derecho es la acción de tutela, dado que el

mínimo vital de la madre y del hijo puede verse desconocido al no obtenerse esta ayuda.

En la Sentencia T-373/98 relativa a los supuestos de procedencia de la tutela de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, la Corte dijo:

“(…) los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes: (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.”<sup>1</sup>

## 2. Protección laboral reforzada para la trabajadora embarazada

El caso objeto de revisión hace referencia a las mujeres que, una vez vencido el contrato de trabajo a término fijo, se encuentran en estado de embarazo. En estas condiciones hay que tener en cuenta algunos aspectos que en forma reiterada a estudiado la Corte Constitucional.

En principio se puede considerar la procedencia de otros medios de defensa judicial para obtener el reconocimiento y pago de la indemnización o el reintegro al cargo que se venía desempeñando. Sin embargo, la Corte ha considerado que de forma excepcional la acción de tutela puede resultar efectiva para la protección de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora, con el fin de no dejarla sin protección así como la de su hijo<sup>2</sup>. De igual forma, se ha dicho que tiene protección constitucional en casos de despido injustificado o demostración de discriminación, tema que se ha denominado como “estabilidad laboral reforzada”<sup>3</sup>.

Respecto a las trabajadoras que son despedidas durante el embarazo, esta Corporación en la Sentencia 1473/004, dijo:

“... las trabajadoras que son despedidas durante el embarazo tienen derecho a la protección constitucional, tanto para obtener el reintegro a su trabajo en las mismas o superiores condiciones, como para que se ordene el reconocimiento y pago de la prestación económica por maternidad, porque – tal como quedó dicho –, el fuero especial de maternidad y el

derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada obligan en primer término al empleador.”

En relación a la función que deben cumplir las personas encargadas de autorizar la terminación del contrato y el término del mismo, lo siguiente:

#### CASO CONCRETO

La accionante inició sus labores con la empresa accionada desde el 15 de julio de 1988, con contratos a término fijo inferior a un año y los cuales se renovaban cada año, en el mes de diciembre. Se confirma que el contrato fue prorrogado en varias oportunidades.

La actora venía desempeñando su cargo desde el 15 de julio de 1988 y hasta el 6 de noviembre del 2001 y en este tiempo la empresa no tuvo queja de su trabajo. Luego que la actora informó su estado de embarazo y después de casi haber culminado el período de gestación, le informan por escrito y sin ninguna motivación que justificara justa causa que no le renovarían más el contrato.

La carta de despido con fecha 2 de septiembre de 2002, dice: “La presente con el fin de informarle que su contrato de Trabajo a Terminio Fijo a un año se vence el día 04 de octubre del año en curso, el cual no será renovado.

Agradecemos su colaboración, y esperamos poder contar con Usted en otra oportunidad.”

La señora Mireya Sánchez se encontraba en estado de gravidez cuando se tomó la decisión por parte de la empresa de no prorrogar su contrato a término fijo inferior a un año.

La accionante dio a conocer el 15 de abril de 2002 su estado de embarazo a la Jefe de Personal de Manufacturas Dinámicas Ltda., señora Lisbiz Casas Forero, entregándole el certificado de la prueba de embarazo (con fecha 30 de marzo de 2002) del cual se anexó copia al expediente.

En la ampliación de la acción de tutela, la representante legal de la empresa accionada, Luz Estela Forero de Casas, afirmó lo siguiente: “El estado de gravidez de la empleada no fue motivo de la no renovación de su contrato. Es lamentable que haya coincidido la fecha de la terminación del contrato con el estado de gravidez de la empleada, pero no por eso puede

aducirse que fue el motivo de no renovación del contrato.”

Por lo anterior, resulta claro para la Sala que el empleador desconoció las normas vigentes respecto al despido de la mujer embarazada, toda vez que tenía conocimiento de su estado antes de proceder a su despido como se deduce de lo anterior. Por tal motivo, el despido no surte ningún efecto.

Ciertamente, no existió previa autorización para el despido de la trabajadora embarazada y por tanto este no se ajustó a lo prescrito por la ley.

En la Sentencia C-470 de 19976, la Corte dijo respecto al numeral 3 del artículo 329 del Código Sustantivo de Trabajo, lo siguiente:

“...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”.

La empresa adjuntó unos llamados de atención a la trabajadora, pero en la carta de despido no se dijo que este era el motivo de la decisión de retiro, luego queda en firme la prevención de que se la despidió por estar embarazada.

Por consiguiente, la Sala protegerá el derecho a la estabilidad reforzada de la actora a quien se le afectó su mínimo vital con la terminación de su vinculación laboral sin una justa causa y en estado de gestación. Como consecuencia de ello, la actora no sólo dejó de devengar su salario sino que quedó sin el beneficio de la prestación social de salud para ella y su hijo y sin los recursos para el sostenimiento de su hogar (esposo e hija) ya que era la única que estaba trabajando, así como el descanso remunerado al que tenía derecho en virtud de la licencia de maternidad. Por ello, la Sala ordenará el reintegro y el reembolso de los gastos en que ella incurrió por carecer de protección laboral en su calidad de mujer embarazada.

## DECISIÓN

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

## RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado ochenta y seis Penal Municipal de Bogotá, el 26 de octubre de 2002, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Mireya Sánchez Muñoz contra la empresa Manufacturas Dinámicas Ltda., por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO. TUTELAR la estabilidad laboral reforzada de la señora Mireya Sánchez Muñoz, así como los derechos fundamentales del nasciturus.

TERCERO. ORDENAR al representante legal de Manufacturas Dinámicas Ltda. que reintegre a la actora, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia, en la labor que venía desempeñando como operaria o bien a una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas condiciones laborales que tenía antes de la terminación del contrato.

CUARTO. ORDENAR a la representante legal de la empresa Manufacturas Dinámica Ltda. que cancele, en el término de diez (10) días, los salarios y prestaciones sociales, incluida la prestación de maternidad, que le correspondían hasta el momento del reintegro, y reembolsar, en el término de quince (15) días, los gastos en los que, por concepto de maternidad suyos y de su hijo, haya incurrido la señora Mireya Sánchez Muñoz.

QUINTO. LÍBRESE por Secretaría las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Corte Constitucional, Sentencia T-373/98, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz. Se trataba de una mujer que fue declarada insubsistente estando en embarazo. La Corte confirmó el fallo de segunda instancia que negaba la tutela, pero no por las razones de improcedencia de la tutela expuestas por el ad quem, sino porque fue imposible probar la notificación del embarazo antes del acto administrativo de insubsistencia.

2 Respecto de las especiales condiciones que se deben estudiar para ver la procedibilidad de la acción de tutela, cuando es despedida una mujer trabajadora en estado de embarazo, se puede ver la sentencia T-1002/99 pág. 5.

3 Para obtener mayor información sobre la “estabilidad laboral reforzada” las sentencias T-470/97, T-174/99, T-362/99, T-764/00 y T-1456/00 entre otras.

5 Ver Sentencia T-375 de 2.000

6 M.P. Alejandro Martínez Caballero.