

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

ACCION DE TUTELA-Elementos fácticos que deben demostrarse

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

Cuando se trata de un contrato a término fijo en el cual se produce el despido de una mujer embarazada, en primer lugar se debe establecer si subsisten las causas que dieron origen a la relación contractual, en razón a que no se puede obligar al empleador a mantener a su servicio a un trabajador sin que exista labor a desarrollar. En ningún momento el despido se produjo por causa de su estado de embarazo, sino por la terminación de la labor para la cual fue contratada, motivo por el cual no se hace necesario seguir verificando el cumplimiento de los demás requisitos fijados por la jurisprudencia constitucional para conceder el amparo solicitado como mecanismo transitorio.

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-490569

Acción de tutela instaurada por Yarleis Ávila Morales contra Editorial Libros y Libros.

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de noviembre de dos mil uno (2001)

La Sala Quinta 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, del la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Barranquilla y la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, al resolver sobre la acción de tutela instaurada por Yarleis Ávila Morales contra la Editorial Libros y Libros, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

La señora Yarleis Ávila Morales, instauró acción de tutela en contra de la Editorial Libros y Libros S.A. por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección especial a la maternidad, consagrados en la Constitución Política, en razón a que fue despedida encontrándose en estado de gravidez.

Manifiesta la accionante que estuvo vinculada a la empresa accionada, mediante un contrato a término fijo hasta el 30 de marzo de 2001.

Que el 15 de marzo de 2001 entregó a la empresa accionada -Oficina de Recursos Humanos- una carta en donde les informó de su estado de embarazo.

Que el 20 de marzo de 2001, la señora Rocio del Pilar Cárdenas, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en respuesta a su comunicación le manifestó que su contrato a término fijo finalizaba el 30 de marzo de 2001.

Indica que está en su quinto mes de embarazo, que es una persona de escasos recursos económicos y necesita de su trabajo durante el embarazo y parto para no quedar desprotegida ya que no puede pagar una clínica particular.

Agrega además, que su compañero quien también laboraba en la empresa accionada quedó desempleado por terminación del contrato.

En apoyo de su solicitud de amparo Constitucional anexó copia de los siguientes documentos:

1. Copia de la cédula de ciudadanía y del carné de afiliación al Seguro Social.1

1. Copia de la certificación expedida por el Seguro Social del 29 de marzo de 2001, en donde consta que la peticionaria cuanta con veinte semanas de embarazo.2

1. Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre la accionante y la empresa demandada, el 1º de agosto de 2000 hasta el 15 de diciembre de la misma anualidad, el cual fue prorrogado de común acuerdo hasta el 30 de marzo de 2001.3

1. Copia de la comunicación enviada por la peticionaria a la Oficina de Recursos Humanos de fecha 15 de febrero de 2001, en donde da a conocer su estado de embarazo, recibida en dicha dependencia el 15 de marzo de 2001.4

1. Copia del oficio RRHH-2081-016, de fecha 20 de marzo de 2001, suscrito por la señora Rocio del Pilar Cárdenas, Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la empresa accionada, mediante el cual da respuesta a la comunicación enviada por la peticionaria.5

1. Copia de la certificación expedida por el Departamento de Relaciones Industriales de la Empresa demandada, en la cual se establecen los períodos laborados por la petente.6

1. Copia de la liquidación de prestaciones sociales.7

Por lo anteriormente expuesto, solicita la protección de su derecho al trabajo y a la maternidad.

Por su parte, la entidad accionada, en oficio (folio 17 cuaderno No. 2) dirigido al Juez Noveno Civil del Circuito de Barranquilla, por intermedio de su representante legal, señaló que la empresa contrató los servicios de la accionante para desempeñar el cargo de promotora de ventas con el fin de cubrir la comercialización de textos escolares, labor que se desarrolla en la ciudad de Barranquilla entre el 1º de agosto de cada año y finaliza el 30 de marzo del año siguiente.

Aduce, que las labores para las cuales fue contratada la peticionaria terminaron el 30 de marzo de 2001, por lo que el objeto del contrato se extinguió y en consecuencia, se procedió

a dar por terminado el vínculo contractual. Indica además, que la accionante ha sido contratada por el mismo periodo de tiempo desde el año de 1995.

Por lo expuesto, solicita no tutelar el derecho citado por la accionante, en consideración a que el contrato mediante el cual estuvo vinculada fue a término fijo, y en consecuencia, la labor para la cual fue contratada culminó. Además, por cuanto la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para dirimir las controversias que se suscitan en la relación laboral, debiendo acudir a la justicia ordinaria si estima que le fue vulnerado algún derecho.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

El Juzgado Noveno Civil del Circuito de Barranquilla, en sentencia del 27 de abril de 2000, concedió el amparo solicitado por considerar que hubo un trato discriminatorio en contra de la accionante como producto de su embarazo, en razón a que se dio por terminado el contrato de trabajo, alegando que éste era a término fijo precisamente cuando comunicó su estado de gravidez, motivo por el cual ordenó reintegrarla al cargo que ocupaba en el momento de su desvinculación.

Impugnada la decisión, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla -Sala Civil - Familia-, en providencia del 12 de junio de 2001, revocó el fallo de instancia al determinar que la vinculación laboral de la accionante era transitoria, y además ha sido contratada de la misma manera durante los últimos cinco años sin solución de continuidad, ya que las labores para las cuales se contratan los promotores de ventas, están establecidas para un determinado periodo del año calendario, por tanto su despido se debió a una causal objetiva por extinción de la labor que desempeñaba en la empresa y no por su estado de gravidez.

Señala además, que la empresa demandada presentó una relación de los trabajadores retirados de ambos sexos, a los que igualmente se les venció el contrato de trabajo en la misma fecha, por cuanto fueron contratados bajo las mismas condiciones que la accionante, de lo cual no se evidencia discriminación en cuanto a la igualdad laboral, o que el despido se hubiese realizado con desconocimiento de la protección constitucional especial, a la estabilidad laboral reforzada.

III. 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

En el caso sub iudice, se trata de establecer si a la demandante le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la protección constitucional especial a la maternidad.

3. Reiteración de jurisprudencia. Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - Protección Constitucional especial.

Esta Corporación en múltiples pronunciamientos⁸, ha señalado que la mujer goza de una especial protección constitucional, no sólo durante la gestación sino en el periodo de lactancia, en razón a que por las condiciones especiales en que se encuentra, sus derechos fundamentales y los del nasciturus pueden ser objeto de vulneraciones.

Sobre el particular, la sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) señaló:

“ (...) 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. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.”

Asimismo, la sentencia T-373 de 1998 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), expresó:

“En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos

que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43).⁹ Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia (C.P. art. 42)”.

4.-Procedencia de la tutela como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos fundamentales originados de la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - requisitos que deben demostrarse.

Ante la existencia de otros medios de defensa judicial idóneos para lograr la protección de los derechos fundamentales de la mujer que es despedida durante la época del embarazo o la lactancia, en principio¹⁰, la tutela no es el mecanismo adecuado para lograr la protección de los derechos fundamentales. Sin embargo, en aras de la protección constitucional con que cuenta la mujer en estado de embarazo y dentro de los tres meses siguientes al parto, no sólo por parte del Estado sino de la Sociedad, esta Corporación conforme a la Constitución y a los tratados internacionales, excepcionalmente ha prodigado este amparo constitucional como mecanismo transitorio para la protección de dichos derechos originado en la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

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

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

1. Que el empleador haya conocido o debiera conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora;

1. Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulte 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 9 del cuaderno No. 2, copia de la certificación expedida por la señora Rocio del Pilar Cárdenas, en su calidad de Jefe de Relaciones Industriales de la entidad accionada en donde consta que la demandante ocupó el cargo de promotora de ventas del 1 de agosto de 1995 al 30 de marzo de 1996, del 16 de agosto de 1996 al 30 de marzo de 1997, del 1 de agosto de 1997 al 30 de marzo de 1998, del 1 de agosto de 1998 al 30 de marzo de 1999, del 1 de agosto de 1999 al 30 de marzo de 2000 y del 1 de agosto de 2000 al 30 de marzo de 2001.11

* A folio 22 copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa Editorial Libros y Libros S.A., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, en donde consta que el objeto exclusivo de la compañía es la edición, distribución y venta de libros, revistas y folletos de carácter científico o cultural.

* A folio 46 copia de la comunicación enviada por la oficina de recursos humanos de la accionada, de fecha 28 de febrero de 2001, en donde se le informa a la peticionaria que el contrato de trabajo a término fijo pactado con la empresa, tiene fecha de vencimiento el 30 de marzo de 2001.

* Del folio 11 al 68 del cuaderno No. 2, copia del listado correspondiente a los promotores de ventas que se encontraban en las mismas condiciones contractuales de la accionante, así como de las respectivas liquidaciones de prestaciones sociales.

Conforme a las pruebas obrantes en el proceso y a los requisitos señalados por la jurisprudencia¹², es claro que cuando se trata de un contrato a término fijo en el cual se produce el despido de una mujer embarazada, en primer lugar se debe establecer si subsisten las causas que dieron origen a la relación contractual, en razón a que no se puede obligar al empleador a mantener a su servicio a un trabajador sin que exista labor a desarrollar.

En el caso sub lite, se encuentra que la accionante laboró al servicio de la accionada mediante contrato a término fijo desde el 1º de agosto de 2000 hasta el 30 de marzo de 2001, fecha en la cual se dio por terminado el contrato por la terminación de la labor encomendada, tal y como se desprende de la firma de este contrato así como de los firmados en los años anteriores desde 1995.

De igual forma se observa, que el despido de la peticionaria no se desprende como ella asegura de la comunicación enviada a la empresa en virtud de su estado de embarazo el 15 de marzo de 2001¹³, por cuanto a ella se le notificó el 28 de febrero de la misma anualidad, que su contrato a término fijo pactado finalizaba el 30 de marzo.

Asimismo, se encuentra que los promotores de ventas contratados para realizar las mismas funciones de la peticionaria y dentro del mismo término, finalizaron sus labores el mismo día, lo que desvirtúa la vulneración de algún de derecho fundamental por parte de la empresa.

Lo expuesto, permite concluir a la Sala que en ningún momento el despido de la señora Yarleis Ávila Morales, se produjo por causa de su estado de embarazo, sino por la terminación de la labor para la cual fue contratada, motivo por el cual no se hace necesario seguir verificando el cumplimiento de los demás requisitos fijados por la jurisprudencia constitucional para conceder el amparo solicitado como mecanismo transitorio. En consecuencia, esta Sala de Revisión confirmará la providencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla -Sala Civil - Familia-.

IV. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR, en su integridad la sentencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla -Sala Civil - Familia-, mediante la cual se revocó la providencia de primera instancia dictada por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Barranquilla el 27 de Abril de 2001, en la cual se concedió el amparo a los derechos fundamentales de la señora Yarleis Ávila Morales.

Segundo. LÍBRESE, por Secretaría General de la Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado Ponente

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

RODRIGO UPRIMNY YEPES

Magistrado (E)

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

1 Folio 3 cuaderno No. 2

2 Folio 4 cuaderno No. 2

3 Folios 5 y 6 cuaderno No. 2

4 Folio 7 cuaderno No.2

5 Folio 8 cuaderno No.2

6 Folio 9 cuaderno No.2

7 Folio 10 cuaderno No. 2

8 Ver entre otras, las sentencias: T-232/99, T-315/99, T-902/99, T-375/00, T406/00, T-899/00, T-1473/00, T-040A/01, T-154/01, T-231/01, T-255A/01, T-352/01 y T-367/01.

9 Cfr., entre otras, las sentencias T-710/96 (M.P. Jorge Arango Mejía); T-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-694/96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

10 Ver entre otras, las sentencias: SU-250/98, T-576/98, T-546/00, T-1010/00 y T-1755/00.

11 Copia de los citados contratos, así como de las respectivas liquidaciones de prestaciones sociales folios 25 a 47 segundo cuaderno.

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

13 Folio 7