

Sentencia T-132/08

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-No existe prueba de la notificación del embarazo al empleador antes de la terminación del contrato

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-No se demostró relación directa de causalidad entre el estado de embarazo y la no renovación del contrato

Referencia: expediente T-1.731.170

Peticionaria: Eliana León González

Accionada: M.O.P BUSINESS AGENCY INTERNATIONAL C.I LTDA.

Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Bogotá, D.C., catorce (14) de febrero de dos mil ocho (2008)

La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Humberto Antonio Sierra Porto, Nilson Pinilla Pinilla y Marco Gerardo Monroy Cabra, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

En la revisión de la providencia proferida el 14 de junio de 2007, por el Juzgado Veinticinco Penal Municipal de Cali con funciones de control de garantías, en el proceso de Eliana León González contra M.O.P BUSINESS AGENCY INTERNATIONAL C.I. LTDA.

I. ANTECEDENTES

A. SOLICITUD

B. Hechos

1. Afirma ser madre cabeza de familia y tener que apoyar económicamente a su señora madre y hermana.

1. Señala que el 16 de febrero de 2007 se vinculó a la empresa demandada como auxiliar administrativo con un contrato a término definido por tres meses, el cual finalizaría el 15 de mayo de 2007.

1. Indica que el 15 de abril de 2007 recibió una carta del empleador, en la cual se le hacía conocer que el contrato de trabajo se terminaría el día 15 de mayo de 2007 y que no se renovaría por causas de tipo personales.

1. Expresa que en el transcurso de la relación laboral quedó en estado de embarazo. Razón por la cual el día 23 de abril de 2007, informó su estado de manera verbal al jefe inmediato el señor Jhon Fredy Molina Cruz, a quien le entregó un prueba inmunológica alta Densien.

1. Agrega que el día 23 de mayo de 2007 comunicó de manera escrita al señor Jhon Fredy Molina Cruz su estado de embarazo.

C. Pretensiones de la accionante

Con fundamento en los anteriores hechos, la demandante solicita se le ordene a la demandada el reintegro a su trabajo, el pago de los salarios dejados de percibir a partir de su despido, la afiliación a la E.P.S. y el pago de la licencia de maternidad.

D. Actuaciones procesales

Mediante auto del treinta y uno (31) de mayo de 2007, el Juzgado Veinticinco Penal Municipal

con funciones de control de garantías de Cali (Valle) admitió la demanda interpuesta y dio traslado a la entidad demandada, para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas ejerciera su derecho de defensa y contradicción

E. Traslado y contestación de la demanda.

La señora Marisol Osorio Pacheco, como representante legal de la empresa M.O.P Business Agency Internacional C.I. Ltda, afirma que el contrato laboral que se celebró con Eliana León González a término fijo no se terminó por su estado de embarazo, como ella lo indica, si no por razones administrativas.

Expresa que nunca se entregó ninguna prueba de embarazo ni se informó de forma verbal o escrita el estado de gravidez en que se encontraba. Agrega que la demandante, por el cargo que desempeñaba en la empresa, tenía conocimiento de cómo era el proceso de recepción de documentos. Por ello resulta impreciso considerar como cierto que entregó prueba de embarazo antes de la terminación del contrato de trabajo a término definido.

Por último indican que Eliana León González actuó de mala fe, puesto que el día 23 de mayo de 2007 simplemente allegó un escrito, el cual informaba su estado de embarazo, sin prueba médica que lo sustentara.

II. PRUEBAS

A continuación se relacionan las pruebas que reposan en el expediente:

1. Copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, en el cual consta que es por 3 meses con fecha de iniciación el 16 de febrero de 2007 y de terminación 15 de mayo de 2007.

1. Copia de la carta de terminación del contrato de trabajo del 15 de abril de 2007 en la cual figura el siguiente texto:

“Por medio del presente me permito comunicarle, dentro del término de ley, que su contrato

laboral con M.O.P. Business Agency Internacional, se dará por terminado el día 15 de mayo de los corrientes y no será renovado por causas de tipo administrativo.”

1. Copia del “Informe de Ecografía Obstetricia Transvaginal” con fecha del 25 de mayo de 2007, donde se evidencia que Eliana León González tiene a esa fecha 3 meses y cuatro días de embarazo.

“El día 23 de abril del presente año informé de mi estado de embarazo a la empresa, para hacerlo formal le manifiesto por este medio, que a la fecha tengo aproximadamente 13 semanas de gestación.

En sus manos se encuentra el resultado de la prueba inmunológica alta Densien (embarazo, si es necesario entregaré la ecografía para constancia de las semanas de gestación.”

III. DECISIÓN JUDICIAL

1. Sentencia única de instancia

El Juez Veinticinco Penal Municipal con funciones de Control de Garantías de Cali, mediante providencia del catorce de junio de 2007, negó la tutela al considerar que de acuerdo a las pruebas que obran en el expediente a la accionante no se afectaron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, seguridad social y mínimo vital en conexidad con la vida.

Afirma que como se evidenció en el proceso, se informó el 15 de abril de 2007 que la relación laboral finalizaría el 15 de mayo de 2007 y Eliana León González al tener conocimiento de su estado de embarazo solo informó de su condición el día 23 abril de 2007.

IV. CONSIDERACIONES

1. Competencia

La Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en desarrollo de las

facultades conferidas por los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución Política, y los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991, es competente para revisar la sentencia proferida por el Juez Veinticinco Penal Municipal con funciones de Control de Garantías de Cali.

2. Fundamentos jurídicos

1. Problema Jurídico que plantea la demanda.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde a la Sala determinar si en el presente caso se cumplen los lineamientos dados por la jurisprudencia en orden a proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la tutelante.

2.2 Protección del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada. Reiteración de Jurisprudencia

La Constitución¹ y la ley en Colombia protegen de forma especial a la mujer en estado de embarazo, al garantizarle ciertas prerrogativas por su condición, con el fin de amparar la vida del que está por nacer y las condiciones de vida digna de la mujer en gestación. 2

En tal sentido los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política -de manera clara y específica- señalan la importancia de proteger a la mujer en estado de gravidez.

De esa forma el artículo 43 de la Constitución indica: “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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”.

Por lo anterior, la Corte³ en numerosos fallos ha reiterado lo siguiente:

(...) no hay razones atendibles que permitan excluir a determinadas mujeres de la protección que el texto constitucional, en su artículo 43, les dispensa. Debido al enorme valor de los bienes jurídicos que esta disposición protege -igualdad y vida- su aplicación no puede

convertirse en fuente de discriminación. Al contrario, en atención a que esta disposición parte del reconocimiento de una serie de circunstancias que rodean el embarazo de la mujer, las cuales deben ser consideradas y debidamente atendidas para que ella y la criatura en gestación reciban el cuidado que requieren; estas condiciones afectan por igual a todas las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, lo cual impone que la protección ofrecida por el texto constitucional no dependa de consideraciones subjetivas que consulten la situación particular de cada mujer.(...)”

En ese mismo contexto la Sentencia T-069 de 20074 indicó:

“Dentro de las protecciones que se han consagrado en el ordenamiento jurídico a favor de la mujer que se encuentra en estado de embarazo, en materia laboral se ha previsto una estabilidad reforzada, de tal forma que dichas personas no sean discriminadas en razón de su estado de gravidez. Así pues, en defensa de los derechos de la mujer embarazada y su hijo, el empleador no puede, durante el periodo de gestación y, posteriormente, el de lactancia, dar fin al contrato sin que medie una justa causa y la respectiva autorización de la autoridad laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la madre sea desvinculada, tiene derecho a acudir a la jurisdicción ordinaria para que sea evaluada la legalidad del acto y para solicitar el reintegro a su puesto de trabajo, con todo lo que ello implique. Solamente, de manera excepcional, puede acudir a la vía de la tutela cuando exista una vulneración de derechos fundamentales que haga necesario acudir a la acción de amparo como mecanismo transitorio.”

Ahora bien, el artículo 239, del Código Sustantivo del Trabajo consagra la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, que ha sido reconocida como derecho fundamental por la jurisprudencia de esta Corporación.

ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando

ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

El cual consiste en darle una estabilidad laboral a la mujer desde el momento que se encuentra en estado de embarazo hasta tres meses posterior al nacimiento del menor, afiliación a salud y pago de la licencia de maternidad, derechos que están sujetos a la verificación estricta del cumplimiento de unas condiciones que deben darse en cada caso concreto.

La jurisprudencia de esta Corte⁶ ha definido como requerimientos para asegurar el “fuero de maternidad”, los siguientes:

“(…) a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) 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. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer (...)”.

De acuerdo a lo anterior, es necesario que en cada caso se estudien los presupuestos indicados, para que pueda concederse la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada y se pueda catalogar como ilegal el despido.

Fundamentalmente, el juez de tutela debe probar la existencia del nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y el estado de embarazo, de forma que se evidencie el tratamiento discriminatorio de la mujer.

La ausencia de al menos uno de dichos elementos deja sin competencia al juez de tutela, para que pueda verificar el cumplimiento de los demás, pues la Corte en su jurisprudencia ha dicho que aquellos requisitos son concurrentes, más no alternativos.

1. Caso concreto

De acuerdo a las consideraciones expuestas, la Sala analizará si las condiciones particulares del caso demuestran el cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales establecidos para amparar por la vía de la acción de tutela y de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Eliana León González.

Como se indicó el primer requisito es “que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto”. Según los hechos establecidos dentro el expediente, el contrato de trabajo finalizó el 15 de mayo de 2007, es decir que para esa época si se encontraba en estado de embarazo, de conformidad a la prueba de embarazo que se aportó, la cual indica que tendría mas o menos 3 meses de gestación.

En cuanto al segundo requisito, se exige que “a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley”. En esa forma, esta Sala observa que dicho requisito no se cumple, puesto que de acuerdo con el acervo probatorio, la comunicación escrita en la cual la demandante informa al empleador su estado de embarazo la suscribió el 25 de mayo de 2007 y el contrato de trabajo finalizó el 15 de mayo de 2007.

Sumado a lo anterior, no se probó que el embarazo fuera la causa del despido, de conformidad a la comunicación que la demandada envió el 15 de abril de 2007 que señala:

En conclusión, no se demostró que la demandada tenía conocimiento del estado de gravidez, ni antes de enviar la comunicación el 15 de abril de 2007, ni durante en el lapso de tiempo que transcurrió entre la anterior fecha y la finalización del contrato el 15 de mayo de 2007, en consecuencia no se presenta un nexo de causalidad entre el embarazo y finalización de la relación laboral.

De otro lado, no hay prueba que demuestre que el estado de embarazo ha sido notorio.

En ese sentido, la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones ha considerado que a partir del quinto mes de gestación los cambios físicos que sufre el cuerpo de la madre hacen que su estado sea un hecho notorio.⁷

Así entonces, la ausencia de dicha prueba le indica a la Sala que la demandante no probó suficientemente el hecho en que basa su acusación, por lo que sus pretensiones al respecto no pueden ser acogidas.

En el caso concreto, de acuerdo a los anteriores lineamientos jurisprudenciales, la Sala considera que no se dan los supuestos requeridos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para acceder a la protección del derecho pretendido.

Con todo, 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 antes del 15 de abril de 2006 el estado de embarazo a la empleadora.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR, por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia proferida por el Juez Veinticinco Penal Municipal Con Funciones de Control de Garantías de Cali el catorce (14) de junio de 2007, dentro de la acción de tutela instaurada por Eliana León

Gonzáles contra M.O.P BUSINESS AGENCY INTERNATIONAL C.I. LTDA.

SEGUNDO: 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

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Constitución Política de Colombia Art. 1, 11, 13, 16, 42, 43, 53 entre otros.

2 Sentencia T - 898A de 2006 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

3 Sentencias T-362 de 1999 , T-855 de 2003 T-173 de 2005 y T- 245 de 2007 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto

4 M.P. Rodrigo Escobar Gil

6 Ver entre otras sentencias: Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la sentencia T-373 de 1998, Sentencia T-426 de 1998 M.P Alejandro Martínez Caballero, Sentencia T-1101 de 2001 M.P.: Dr. Manuel Jose Cepeda Espinosa Sentencia T-291 de 2005 M.P.: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, Sentencia T-228 de 2005 M.P.: Dr. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-1210de

2005, M.P.: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, Sentencia T-1562 de 2000, M.P (e).: Dra. Cristina Pardo Schlesinger, Sentencia T-631de 2006, M.P.: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

7 Sentencia T - 362 de 199 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, Sentencia T- 021de 2006 M.P. Rodrigo Escobar Gil