

Sentencia T-1465/00

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA-Ineficacia

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

ACCION DE TUTELA-Improcedencia para el caso/MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Terminación de orden de prestación de servicios

Referencia: expediente T-335590

Acción de tutela instaurada por RUTH MARLENY SUAREZ MALAVER contra el Municipio de Duitama y el Colegio Técnico Municipal Simón Bolívar.

Magistrado Ponente:

Bogotá, D.C., octubre treinta (30) del dos mil (2000)

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CRISTINA PARDO SCHLESINGER (e), ALVARO TAFUR GALVIS y FABIO MORON DIAZ, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo y la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil - Agraria, de fechas 30 de marzo y 24 de mayo del 2000 respectivamente, dentro de la acción de tutela instaurada por RUTH MARLENY SUAREZ MALAVER contra el Municipio de Duitama y el Colegio Técnico Municipal Simón Bolívar.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

Aduce la actora que laboró como docente en el Colegio Técnico Municipal Simón Bolívar del Municipio de Duitama, desde el 1º de enero de 1993 hasta el 11 de diciembre de 1999, vinculada mediante orden de prestación de servicios. Afirma que el 17 de enero del 2000 se presentó a la Alcaldía con el fin de dejar constancia de su interés en continuar trabajando y para notificar que se encontraba embarazada. Precisa que no fue sin embargo contratada para continuar laborando para el año 2000, a pesar de existir oportunidades que lo permitían.

Argumenta que el Director del colegio y el personal de la administración municipal le manifestaron que no había aprobado el concurso de méritos convocado para proveer las vacantes en el colegio de la localidad; no obstante se vinculó a otras personas que se encontraban en sus mismas condiciones.

En atención a lo anterior, estima la peticionaria que las entidades demandadas le están vulnerando sus derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo así como los artículos 4, 13, 25, 43, 44 y 53 de la C.P. y los preceptos 9, 10 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Solicita que el juez de tutela proteja sus derechos y disponga el reintegro a sus labores como docente y que se le cancelen los dineros dejados de percibir a partir de su reintegro y ser indemnizada en los términos del artículo 238 del C.S. del T.

2. Pruebas

Por su parte, la alcaldía municipal contestó la demanda de tutela aduciendo que por decreto de 16 de julio de 1999 se convocó a concurso para proveer 26 plazas para docentes y que la accionante, quien se inscribió para el área de sociales, no aprobó el examen, por lo tanto “no existía motivo para continuar contando con los servicios profesionales de la educadora y al no existir ya carga académica no había motivo para renovar su orden (folio 59).

El colegio demandado, a su turno, expresó que la vinculación de la demandante no es de carácter laboral o legal o reglamentaria, sino a través de órdenes de prestación de servicios por término definido y que no fue suscrita una nueva orden con la peticionaria porque no había carga académica para asignarle en el año 2000 (folio 64).

3. Las Sentencias Objeto de Revisión

3.1. La Sentencia de Primera Instancia

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Sala de familia, mediante providencia de fecha 30 de marzo del 2000, decidió negar la tutela invocada, porque en su sentir, en el caso concreto no se reúnen los requisitos exigidos por la doctrina constitucional para otorgar amparo transitorio a “la estabilidad reforzada” de la peticionaria. En opinión cuanto terminó la relación jurídica el estado de embarazo no había sido notificado a la Administración del colegio ni al municipio demandado, luego no puede afirmarse que el despido fue consecuencia de ese hecho. Por lo demás, en criterio del juez de tutela de primera instancia, no se demostró que se halle amenazado el mínimo vital de la madre o de la criatura, amén de que la accionante encuentra garantías en otros medios de defensa judiciales, lo que torna improcedente la solicitud de tutela.

3.2. La Impugnación

Sin aducir las razones de su disenso, la accionante impugnó el fallo referido.

3.2. La Sentencia de Segunda Instancia

La H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil - Agraria, mediante providencia de fecha 24 de mayo del 2000, decidió confirmar íntegramente el fallo impugnado con base en las siguientes consideraciones.

En efecto, estimó el Ad-quem que:

“Ahora bien; en punto a la tutela y al despido de la trabajadora embarazada, la doctrina constitucional ha considerado que en excepcionales eventos puede otorgarse dicho amparo como mecanismo transitorio para proteger el mínimo vital de la mujer y del niño que está por nacer, lo cual procede cuando, entre otros requisitos, se acredite plenamente que la gravidez fue debidamente notificada y que fue el embarazo la causa del despido.

No se encuentra pues la interesada en aquellas circunstancias que ameritan la concesión del amparo constitucional como mecanismo transitorio. Así las cosas, no existe justificación alguna para que ella soslaye el uso de las vías procesales con el fin de hacer efectivos los derechos que alega tener.”

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1.- El problema jurídico planteado

Pretende la demandante la acción de tutela en los términos del artículo 86 de la C.P., con el fin de que se disponga la protección inmediata de los derechos fundamentales de igualdad y trabajo y en particular la especial protección a la mujer en estado de embarazo, desconocidos por las irregularidades en que incurrieron las entidades demandadas. Pretende se le reintegre a sus labores como docente y se le cancele el salario por el tiempo dejado de trabajar o se indemnice de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo.

De las pruebas allegadas al expediente se desprende que Ruth Marleny prestó sus servicios como docente al Colegio Técnico Municipal Simón Bolívar, mediante sucesivas órdenes de prestación de servicios por tiempo determinado, la última de las cuales fue de 12 de julio de 1999 con vigencia hasta el 11 de octubre, prorrogada finalmente hasta el 11 de diciembre de 1999. El día 17 de enero del 2000, notificó a la Alcaldía con el fin de dejar constancia de estado de embarazo, pero no fue nuevamente contratada, pese a que se vinculó a otras personas que se encontraban en las mismas condiciones.

Igualmente es un hecho cierto que por documento de 16 de julio de 1999 la Alcaldía de Duitama convocó un concurso abierto de méritos para proveer 26 plazas de docentes en varios colegios de ese municipio, uno de ellos el Simón Bolívar, concurso al que se presentó Ruth Marleny, el cual no aprobó (folio 53).

2.- Reiteración de Jurisprudencia. La maternidad, el derecho al trabajo y acción de tutela.

La abundante jurisprudencia de esta Corte¹ ha dejado en claro que la mujer en estado de embarazo tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, pues la Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar el derecho de la mujer, en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una estabilidad reforzada.

En efecto, el legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este sentido, esta Corporación dijo lo siguiente:

“Igualmente, la Sala Plena de esta Corporación, en sentencia C-470 de 1997, señaló que 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. En su tenor literal, la providencia afirmó:

“la Corte Constitucional concluye que la única decisión admisible en este caso es integrar en el ordenamiento legal los mandatos constitucionales sobre la igualdad (CP art 13) y la protección a la maternidad en el ámbito laboral (CP arts 43 y 53), de suerte que debe entenderse que 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. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.”

4. Esto significa entonces que ¿el derecho a la estabilidad en el empleo, el cual origina la ineficacia del despido al cargo que venía desempeñando una mujer embarazada, es fundamental o es un derecho de rango legal?. Para resolver este interrogante, se reitera la sentencia T-373 de 19982, proferida recientemente por la Sala Tercera de Revisión, en donde se afirma que “la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo”, pues en caso de despido, se presenta una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. En igual sentido, la sentencia C-470 de 1997 consideró que “la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44)”

Esto muestra que la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo rebasa los límites legales para adquirir un rango constitucional, por ende susceptible de protección directa por parte del juez constitucional.

5. Sin embargo, no en todas las circunstancias en que existe transgresión de un derecho

fundamental procede la acción de tutela. Por consiguiente, aquí surge otro interrogante ¿la tutela es el mecanismo judicial idóneo para obtener la ineficacia del despido por razones de embarazo?. La jurisprudencia constitucional³ ha señalado que la regla general es la improcedencia de la acción de tutela 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 nacido⁴.

De otra parte, en cuanto a la tutela y al despido de la trabajadora embarazada la doctrina constitucional de esta Corte ha considerado que en excepcionales eventos puede otorgarse dicho amparo como mecanismo vital de la mujer y del niño que está por nacer, lo cual procede, cuando, entre otros requisitos, se acredite plenamente que la gravidez de la mujer fue debidamente notificada y que el embarazo fue la verdadera causa del despido.

En efecto, en la Sentencia T-426 de 1998 dijo esta Corte lo siguiente:

“.... Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: 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

nacer5

... Ahora bien, aquí surge otro interrogante ¿la terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada?

... Para resolver la cuestión planteada la Sala debe tener en cuenta los siguientes elementos de juicio. De un lado, el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el contrato a término fijo puede pactarse por un tiempo inferior a un año, pero es renovable sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores. Esto no significa que en contratos a término fijo no es posible predicar el principio de estabilidad en el empleo que el artículo 53 de la Constitución preceptúa, pues como bien lo afirmó la Corte Constitucional⁶ la estabilidad no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, sino que “lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato”.

De otro lado, también es relevante para la decisión lo señalado en el artículo 61 de la misma norma laboral en cuanto dispone que el contrato de trabajo termina por expiración del plazo fijo pactado. No obstante, al conocer de una demanda contra los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional consideró que:

“el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.”⁷

... En tales circunstancias, la Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato 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”⁸. 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 no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.”

Descendiendo al caso concreto observa la Sala que llegado a su fin el 11 de diciembre de 1999 la vigencia de la orden de prestación de servicios que vinculaba a la accionante con la mencionada institución educativa y considerando el resultado desfavorable que le deparó su participación en el concurso de méritos, fácil es concluir que no puede predicarse que los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo de la peticionaria hayan resultado vulnerados por la circunstancia de no habersele contratado en calidad de docente para el año 2000 mediante orden de trabajo de carácter administrativo, pues la Sala no puede perder de vista, lo informado por el Alcalde de Duitama en el sentido de que, provistas mediante el concurso de méritos las plazas para docentes, no existía motivo para continuar contando con los servicios de la accionante, por no existir carga académica que justificara la renovación de su orden de trabajo (folio 64).

De otra parte, resulta claro para la Sala que la actora no se encuentra en las hipótesis excepcionales señaladas por la doctrina jurisprudencial de esta Corte para conceder la acción de tutela como mecanismo transitorio, pues su vinculación al colegio culminó en diciembre 11 de 1999 por vencimiento del término acordado y no por retaliación por el estado de embarazo de la actora, ya que por demás los directivos del plantel educativo y la administración municipal no tenían noticia cierta de su embarazo, pues apenas ésta fue notificada en febrero 17 de 2000, es decir, dos (2) meses y cinco (5) días después del acto de desvinculación en forma extemporánea.

Por lo tanto, nada indica a la Sala que el obrar de las directivas del plantel, fuese motivado por el hecho del embarazo, sino porque la docente no aprobó el concurso de méritos para ocupar una de las plazas docentes en el colegio Simón Bolívar de Duitama.

En consecuencia, en sentir de la Corte no se encuentra pues la interesada en aquellas circunstancias que ameritan la concesión del amparo constitucional.

III.- 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.- CONFIRMAR la sentencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil-Agraria de fecha 24 de mayo del 2000 dictada dentro de la acción de tutela interpuesta por Ruth Marleny Suárez Malaver, que a su vez confirmó la Sentencia del Tribunal Superior de santa Rosa de Viterbo, de fecha 30 de marzo del 2000.

Segundo.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada (E)

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

IVAN ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General (E)

1 Sentencias T-568/96, C-710/96, C-470/97, T-141/93, T-497/93, T-119/97, T-606/95, T-311/96; T-373/98.

2 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

3 Sentencias T-141 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-497 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz y T-119 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

4 Sentencias T-606 de 1995 M.P. Fabio Morón Díaz, T-311 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-373 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

5 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.

6 Sentencia C-588 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

7 Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz.

8 *Ibíd.*