

Sentencia T-1558/00

MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-348484

Acción de tutela instaurada por María Cristina Ibarra Ramírez contra Inversiones Betancourt Martínez y Cia Ltda.

Magistrado Ponente:

FABIO MORÓN DÍAZ

Bogotá, D.C. a los veintiún (21) días del mes de noviembre de dos mil (2000).

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

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión del fallo de 14 de junio de 2000, adoptado por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, en el trámite de la acción de tutela interpuesta por María Cristina Ibarra Ramírez contra Inversiones Betancourt Martínez y Cia Ltda.

I. ANTECEDENTES

La señora María Cristina Ibarra Martínez interpuso acción de tutela contra Inversiones Betancourt Martínez y Cia Ltda, representada legalmente por Fanny Betancourt Martínez, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales en razón a que la empresa demandada

no renovó su contrato laboral, a su juicio motivada por su estado de gravidez.

Para fundamentar la acción de tutela pone de presente los siguientes hechos:

Ingresó a trabajar en la empresa demandada el 5 de agosto de 1999, pero sólo hasta el 8 de noviembre del mismo año firmó contrato laboral a término fijo inferior a un año. El 26 de enero de 2000 se enteró de su estado de embarazo, situación que comunicó a su empleador el 2 de febrero, pero el 4 de abril le fue entregada una carta notificándole la decisión de la empresa de terminar su contrato y el 6 de mayo del mismo año, otra carta cancelándolo.

Manifiesta que la empresa sólo la afilió a seguridad social desde el mes de noviembre de 1999 por lo que perdió antigüedad en el Instituto de Seguros Sociales, en razón a que se encuentra laborando para la empresa accionada desde agosto de ese año. Considera la demandante que su despido obedeció a su estado de embarazo, toda vez que la empresa sigue desarrollando normalmente sus actividades y necesitan personal para ventas, que era la labor en que se venía desempeñando, lo que prueba que las causas que dieron origen a su contratación aún se encuentran vigentes.

Solicita en consecuencia, se ordene a la empresa Inversiones Betancourt Martínez y Cia Ltda. la reintegre a su trabajo y le cancele los salarios correspondientes al tiempo que estuvo desvinculada de la empresa y que adicionalmente le cancele lo correspondiente a seguridad social.

Por su parte, la demandada en escrito dirigido al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, solicito desestimar las pretensiones de la accionante al considerar que el anuncio del estado de embarazo de la trabajadora no impide que el empleador dé por terminado el contrato a término fijo en la fecha pactada, siempre que se cumpla con el requisito del preaviso a la trabajadora dentro del término legal, situación que se dio en el presente caso.

## II. DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN

Conoció del presente caso en primera instancia el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, que en sentencia de junio 14 de 2000 negó el amparo solicitado al considerar que existe controversia sobre la verdadera fecha de inicio del contrato de trabajo y por consiguiente, sobre la modalidad del mismo, si era a término indefinido o definido, asunto

que sólo puede dirimirse por la jurisdicción ordinaria laboral.

### III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

#### 1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer del fallo 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 demás disposiciones pertinentes y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

#### 2. Consideraciones jurídicas y caso concreto.

Con el fin de establecer la procedencia del amparo constitucional que se pretende, entra la Sala a decidir si este es viable o si por el contrario, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral analizar las circunstancias, para determinar si el contrato fue terminado con sujeción estricta a los parámetros establecidos en la ley y si se violó o no la estabilidad constitucional prevista en el artículo 53 de nuestra normatividad superior.

La jurisprudencia de esta Corporación<sup>1</sup> ha sostenido que la mujer embarazada 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 laboral reforzada”. El Legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la Sentencia C-470 de 19972 se afirmó:

“La Corte considera que, 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”

Igualmente<sup>3</sup> se 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 laboral, en el caso específico de empleados privados o trabajadores oficiales

En eventos como el que ahora se decide, el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de algunos de los siguientes elementos que permitan la viabilidad de protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada<sup>4</sup>:

Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia; que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador y que<sup>5</sup> el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

El juez de instancia afirma que no hay claridad sobre la clase de contrato de trabajo celebrado por la demandante con la empresa demandada y la fecha de inicio, conclusión que no corresponde al material probatorio que obra en el expediente.

Efectivamente, a folios 13 y 14 se encuentran las liquidaciones de los contratos a término fijo inferiores a un año correspondientes a la señora María Cristina Ibarra Ramírez, de fechas 12 de noviembre de 1999 y 12 de mayo de 2000. En la primera de esas pruebas se lee como fecha de ingreso a trabajar el 5 de agosto de 1999 y fecha de retiro el 7 de noviembre de 1999, por lo que a esta Sala no le asiste ninguna duda en cuanto a que esa fue la fecha de ingreso de la trabajadora a la empresa, mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desvirtuando así la afirmación de la apoderada de la demandada, que dice que fue el 8 de noviembre de 1999. (Negrillas de la Sala).

Igualmente, a folios 6, 7, 43 y 44 se encuentra probado que la señora María Cristina Ibarra Martínez informó a los directivos de Inversiones Betancourt Ramírez, su estado de embarazo el 2 de febrero de 2000 y que se ordenó archivar la comunicación en la carpeta donde reposaba su hoja de vida.

En la sentencia T-373 de 1998, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz se afirmó que:

“... la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

“... Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada<sup>6</sup>.

“... Procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional<sup>7</sup> siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable...

“...En consecuencia, si la cuestión debatida es puramente constitucional, si la violación de las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente - vgr. en la hipótesis -, de que se hubieren aportado, de oficio o a petición de las partes, pruebas claras e incontrovertibles de la discriminación - y si salta a la vista la gravedad del daño producido por tan evidente arbitrariedad, nada obsta para que se conceda el amparo constitucional.”

La Sala observa que en este caso están dados los requisitos para la procedencia de la tutela como mecanismo garante del principio de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, esto es: que el despido se ocasionó durante el embarazo, cuando la señora Ibarra Ramírez contaba con cuatro meses de embarazo; que el empleador conocía el estado de embarazo de la empleada; que no se cumplió con el requisito de solicitar permiso al

funcionario competente para proceder al despido y, que está afectado el mínimo vital de la demandante y de su hijo, quienes sólo tienen para su subsistencia el salario que devengaba como vendedora de la empresa demandada.

Además, las causas que originaron la contratación como vendedora de la peticionaria subsisten, como lo pudo comprobar el juez de instancia en la declaración rendida por la señora Neila Belén Torres González, quien desempeña el cargo de secretaria de Inversiones Betancour Martínez y Cia Ltda (folio 44), por cuanto la empresa sigue cumpliendo con su objeto social, cual es la compra, venta, distribución, transformación de toda clase de mercancías nacionales y extranjeras de productos relacionados con los textiles<sup>8</sup>, actividad que continúa desarrollando la sociedad demandada.

Finalmente, como en la declaración rendida ante el juez por quien desempeña el cargo de secretaria de la empresa, ella afirmó que cuando presentan los papeles para ser empleadas de los almacenes de la compañía, se les hacen exámenes de embarazo, situación ante la cual no puede, esta Sala de Revisión, dejar de hacer un llamado de atención a la empresa Inversiones Betancourt Martínez en el sentido que la Corte Constitucional ya se ha pronunciado sobre la inconstitucionalidad de exigir pruebas de embarazo para ingresar a trabajar. En efecto, en sentencia T-1002 de 1999, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo, en un caso similar al estudiado ahora, se afirmó:

“... La exigencia de “pruebas de embarazo” por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma, es una conducta reprochable que implica vulneración del derecho a la intimidad de la empleada y de su familia y que lesiona también el libre desarrollo de su personalidad, afectando por contera el derecho al trabajo”.

#### IV. DECISIÓN

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

#### RESUELVE

Primero. REVOCAR la sentencia de catorce (14) de junio de dos mil (2000), proferida por el

Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta.

Segundo. CONCEDER la tutela por los derechos a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana María Cristina Ibarra Martínez, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y, por lo tanto, ORDENAR al Representante Legal de Inversiones Betancourt Martínez y Cia Ltda., que reintegre a la demandante en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, al cargo que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero. Será responsable por el cumplimiento de este fallo el Representante Legal de la compañía demandada.

Líbrese por Secretaría las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

Magistrado

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada (e)

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

IVAN HUMBERTO ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General (e)

1 Ver las sentencias T-568 de 1996 Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 Magistrado Ponente: Alejandro

Martínez Caballero y T-426 de 1998, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

2 Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero

3 Sentencias T-141 de 1993, Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa, T-49 de 1993 Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz y T-119 de 1997 Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

4 Sentencia T-373 de 1998, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

6 Cfr. Sentencia T-606/95 (M.P. Fabio Morón Díaz); T- 311/96 (M.P. José Gregorio Hernández); T-119/97 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-270/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-662/97 (M.P: Alejandro Martínez Caballero).

7 Sentencia T-100/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

8 Ver certificado de la Cámara de Comercio de Cúcuta que obra a folios 47 a 51 del expediente.