

Sentencia T-1566/00

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

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Información oportuna al empleador sobre su estado

Referencia: expediente T-379.428

Acción de tutela instaurada por Piedad Cristina Hernández S. contra la empresa Automotores La Calleja S.A., sucursal Manizales.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de noviembre del año dos mil (2.000).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo el Tribunal, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección de Tutelas Número Diez de la Corte, en auto de fecha 27 de octubre del año 2000, eligió, para efectos de su revisión, el expediente de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

La actora presentó acción de tutela ante el Juez Penal del Circuito de Manizales, reparto, el día 2 de junio del año 2000, por considerar que la empresa demandada violó sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida, a la dignidad humana y a la salud, al haber sido despedida, sin considerar su estado de embarazo. Los hechos se resumen así :

1. Hechos.

La actora señala que trabajó en la empresa demandada desde el mes de septiembre de 1998

hasta el día 30 de marzo del año 2000, desempeñando el cargo de auxiliar de repuestos, en el punto de venta marca Ford, de la ciudad de Manizales. Considera que fue desvinculada de manera injusta y arbitraria, porque, cuando informó sobre su estado de embarazo, la empresa hizo “un montaje” para aparentar un despido por justa causa.

Manifiesta que el debido proceso, que es un derecho que no pudo vulnerarse ni aún por los particulares, le fue violado, pues no se le dio la oportunidad de defenderse.

Ahora se encuentra sin trabajo y sin la protección a la seguridad social.

1. Pretensiones.

Solicita al juez de tutela que se declare la inexistencia de su despido, por haberse violado el debido proceso, y que, en consecuencia, las cosas vuelvan al estado anterior a su despido, pues tal desvinculación se debió al hecho de que las directivas de la empresa conocieron de su embarazo. Pide que se le garantice a su hijo el derecho a la seguridad social integral, y que se ordene a la empresa que atienda lo relativo a las cotizaciones obligatorias correspondientes.

Aportó como pruebas los siguientes documentos : copia del carné de trabajadora de la empresa, fotocopia de la carta de despido, copia de carta enviada al empleador y certificado médico de embarazo. (folios 7 a 17)

1. Ampliación de demanda de tutela.

Una vez admitida la demanda, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Manizales, solicitó ampliación de los hechos.

En diligencia de ampliación, del 6 de junio del 2000, la actora al ser preguntada sobre la forma en que notificó al empleador de su estado de embarazo, contestó: “De manera verbal, eso fue el 23 de marzo yo hablé en la oficina de la doctora Angela Pérez, es mi jefe inmediata aquí en Manizales, le comenté acerca de mi estado de embarazo, en la oficina de ella, en

Automotores La Calleja S.A., no estaba nadie más presente. A la doctora Lyda Morales le notifiqué mi estdo de embarazo el día 24 de marzo, por celular. Ese mismo día también le notifiqué vía fax al doctor Hernando López, es el Presidente del Grupo Autonal y a este grupo pertenece La Calleja, pues es una sucursal, ese fax me lo recibió la niña Viviana en Bogotá D.C. y me comuniqué telefónicamente con ella y esta niña me ratificó que había recibido el fax y se lo había pasado al doctor Hernando López. Aclaro que yo presentía mi estado de embarazo como unos diez días antes, debido a mi retraso (sic) en al menstruación y confirmé mediante prueba de laboratorio el 21 de marzo del 2000 y también confirmé con Salud Coop a la empresa a la que estaba afiliada cuando me despidieron.” (folio 20)

1. Respuesta de la Gerente Regional del eje cafetero, de la empresa La Calleja S.A.

En respuesta del 12 de junio del 2000, la Gerente se opuso a la procedencia de esta acción, pues existe otro medio de defensa judicial, como es la demanda ordinaria laboral. En este proceso, la empresa deberá demostrar las justas causas por las que le canceló el contrato de trabajo a la señora Hernández y a ésta le corresponderá demostrar que había presentado a la empresa prueba idónea de su estado de embarazo.

De acuerdo con la información pedida por el juez de tutela al Presidente del Grupo Autonal, en Bogotá, respecto de la comunicación que, según la actora le envió el 24 de marzo del 2000, informando de su embarazo, el requerido le informó al juez de tutela que la actora “no ha enviado a esta presidencia ninguna comunicación de la referencia.” Precisa que ni la administradora de la sucursal Manizales ni la representante legal de Pereira, ni el departamento de personal de Bogotá recibieron comunicación en este sentido.

5. Sentencia de primera instancia.

En sentencia del 19 de junio del año 2000, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Manizales tuteló, en forma transitoria, los derechos al trabajo, a la estabilidad laboral y al mínimo vital de la demandante y de su hijo por nacer. En consecuencia, ordenó reintegrar, en forma inmediata, a la actora al cargo que venía desempeñando o a uno similar o superior, sin perjuicio del pago de la indemnización a que tiene derecho, indemnización que debe cancelarse en las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia.

El juez transcribió jurisprudencias de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, para concluir que en el caso concreto deben protegerse los derechos de la actora, pues la empresa la despidió, sin el permiso del inspector de trabajo. Además, se debe dar protección a la mujer cabeza de familia y, en especial, a la maternidad.

Respecto de si la empresa fue informada del estado de embarazo, el juez señaló que el demandado no refutó debidamente que la trabajadora no haya dado el aviso correspondiente. Señaló el juez : “Si cualquier duda se presentara, para el momento y en sede de tutela, se tendría en cuenta el principio del in dubio pro operario. Incluso, no solo por lo dicho, sino en ampliación de demanda qu bajo juramento presentó ante el Despacho, en donde afirma haberle enviado fax y haber confirmado su arribo y entrega a su destinatario, el Presidente de Autonal en Santafé de Bogotá D.C. comunicando las anomalías que se venían presentando en esta Sucursal y, de paso, su estado de embarazo. Que lo niegue es cuestión que no viene al caso porque ante las directivas de Manizales y Pereira informó su estado de embarazo, aunque no por escrito, cuestión que no es necesario, dada la libertad de prueba que existe al respecto.” (folio 59)

La demandada impugnó esta decisión. Los motivos de inconformidad se resumen así :

La sentencia dedica la mayor parte de las consideraciones a transcribir jurisprudencia encaminada a demostrar los derechos de la mujer embarazada, que son derechos tutelables. Sin embargo, se parte de la base, sin prueba, de que existió por parte de la demandada intención de causarle daño a una mujer embarazada. Lo que ocurrió, es que ante una falta grave de la empleada, la empresa procedió a oírla en descargos, según la ley laboral y le canceló el contrato de trabajo, sin permiso del Ministerio del Trabajo, porque no sabía del embarazo. La actora no informó sobre su estado de ninguna manera. La afirmación de haber enviado un fax, no está respaldada con pruebas, y la teoría del juez, según la cual, cuando el demandado afirma algo y el demandante afirma lo contrario, la duda favorece a la parte más débil, es inaceptable, porque lesiona el derecho de defensa de la parte demandada.

Señala que si la presunción de despido fue el embarazo, se rompe la lógica si se predica tal presunción pero no se conocía el hecho presumido.

Finalmente, considera que si se concedió la tutela como mecanismo transitorio, señalando un plazo de 2 meses para tramitar la demanda laboral, resulta improcedente condenar al pago

de una indemnización, además de ordenar el reintegro.

7. Sentencia de segunda instancia.

En sentencia del 2 de agosto del año 2000, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, Sala Penal de Decisión, revocó la sentencia que impugna, y declaró improcedente la acción.

El ad quem consideró que el análisis hecho por el a quo, respecto del perjuicio irremediable y del mínimo vital, fue muy genérico. No se sopesó la situación particular de la actora, que hubiere permitido determinar si se ha afectado o amenazado el mínimo vital. Si ello se hubiere realizado, la conclusión sería diferente, pues, según la declaración de la actora, se trata de una persona de 29 años, en convivencia con su esposo, que es trabajador independiente. No se trata, pues, de una mujer cabeza de familia, como se afirma en la sentencia impugnada.

Tampoco resulta plausible la determinación del juez cuando examina si la actora dio o no aviso de su embarazo a la empleadora, y aplica postulados como “in dubio pro operario”, para resolver la duda surgida al respecto, e imponer indemnización por el retiro, pues esto implica calificar el despido, lo que conduce a usurpar la competencia del juez natural. Señala el Tribunal que, toda la controversia acerca de la legalidad o ilegalidad del despido, de su validez o su invalidez, si existió o no el aviso en torno al estado de embarazo de la empleada, etc., son asuntos que deben debatirse dentro del proceso ordinario laboral, que la actora está en condiciones de iniciar.

En consecuencia, el Tribunal revocó el fallo impugnado.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia.

La Corte es competente para conocer de esta demanda, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en los artículos 33 a 35 del decreto 2591 de 1991.

1. Derecho fundamental a la protección de la trabajadora embarazada y del hijo que está por nacer.

El alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, ha sido objeto de numerosa jurisprudencia por parte de esta Corporación, especialmente, en la sentencia C-470 de 1997, en la que se recogieron y trazaron los principales principios constitucionales del tema, al estudiar la exequibilidad del artículo 35 de la Ley 50 de 1990, respecto de la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia.

En el campo del juez de tutela, existe numerosa jurisprudencia, pudiéndose resumir así : las controversias de naturaleza laboral deben debatirse ante los jueces laborales, pero, si se trata de los derechos de la trabajadora embarazada y de la protección del que está por nacer, estos derechos pueden ser protegidos por la acción de tutela, si se dan los elementos suficientes para presumir que el despido se dio con ocasión del embarazo, y se está frente a un perjuicio irremediable. A estos elementos se refirió la sentencia T-373 de 1998, así :

“Como fue mencionado con anterioridad, 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 aparece es devastador.” (sentencia T-373 de 1998, M.P., doctor Eduardo Cifuentes Muñoz)

En la misma sentencia, para lo que interesa en este proceso, sobre el tercer requisito : “que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora” se explicó lo siguiente :

“La regla anterior, aplicada a casos como el presente, le exige a la actora que demuestre suficientemente que el nominador conocía o debía conocer su estado de embarazo. Así, a título de ilustración, si la desvinculación sucede cuando la mujer está en el octavo mes de gestación, su estado es de público conocimiento y el nominador tiene algún contacto -

directo o indirecto – con ella, pues podrá fácilmente suponerse que aquel tenía conocimiento de la situación. Pero si no se dan circunstancias como las anotadas, si el nominador no tiene contacto con la empleada, si esta se encuentra dentro de los primeros meses del embarazo en el que los cambios fisiológicos no son claros ni evidentes y, por ejemplo, no existe una prueba de que la empleada comunicó a su superior, al nominador o al servidor que considerara competente, el estado en el que se encontraba, así existan otros indicios menos fuertes o testimonios de algunas personas allegadas a las partes, no podrá concederse el amparo constitucional. En estos casos, la única manera de evitar decisiones arbitrarias, es exigir a la mujer que informe sobre su estado a quien razonablemente deba conocerlo dentro de la entidad y que conserve la prueba de su gestión.” (ibídem) (se subraya)

Esta jurisprudencia se ha reiterado una y otra vez. Basta citar algunas correspondientes al presente año 2000: sentencias T-783; T-900; T-375; T-406; T-494; T-764; T-771; T-771.

La Corte, de acuerdo con cada caso particular, sin alejarse de la perspectiva de la protección constitucional a la trabajadora embarazada y al hijo que está por nacer, o que ya ha nacido, pero está dentro del período de protección, ha concedido o no la tutela, según se han cumplido o no los elementos consagrados en la jurisprudencia.

3. El caso concreto.

No obra en el expediente prueba de que la actora hubiera informado a la empleadora de su estado de embarazo, sólo existe su afirmación, afirmación que no fue aceptada por la empleadora.

En el momento de la desvinculación, que ocurrió el 30 de marzo del 2000, no se estaba ante un hecho notorio, pues, según obra en el expediente, existen 2 certificaciones de embarazo : una de Profamilia, del 21 de marzo y otra del 28 de marzo, ambas del 2000 (folios 12 y 13). En la ampliación de la tutela, la actora manifestó que para el examen del 21 de marzo, tenía un retraso de 10 días (folio 20). Es decir, la demandante se encontraba en la etapa inicial de gestación.

Por ello, en este caso, la Sala sólo puede reiterar la jurisprudencia de la Corte en el sentido de que si no se dan los elementos mínimos para la procedencia de la acción de tutela, no es posible concederla, como mecanismo transitorio, pues, no existía la certeza probada para el

juez de tutela de que la desvinculación ocurrió por razón del embarazo.

En este sentido se reiterará lo dicho en la sentencia T-778 del 2000, que no tuteló el derecho pedido, porque no existió prueba de que el empleador conocía del embarazo de la trabajadora, ni éste era un hecho notorio. Se transcribe lo pertinente de este fallo:

“En el expediente se encuentra plenamente probado que a la fecha de presentarse el despido, la trabajadora se encontraba en embarazo. Sin embargo, no existe prueba alguna sobre si el empleador conocía el estado de la peticionaria, pues cuando fue retirada del cargo su embarazo no era un hecho notorio (de acuerdo con el examen clínico de octubre 1 de 1999, a esa fecha, la accionante tenía 9 semanas de gestación). Así mismo, la actora no allega prueba alguna de comunicación al empleador de su estado de embarazo ni existen indicios serios que lleven a deducir que el empleador si conocía el estado, lo cual es indispensable para exigir que la empresa accionada respete el derecho a la estabilidad en el empleo. De ahí pues que, la Sala considera que en el presente asunto no se dan los elementos necesarios para que prospere el amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo de la actora, por lo que sus pretensiones deberán alegarse en la vía ordinaria laboral y no en la tutela. Por ende, la Sala confirmará la decisión de instancia en cuanto negó la acción de la referencia.” (T-778 del 2000, M.P., doctor Alejandro Martínez Caballero) (se subraya)

Le corresponderá, entonces, a la actora acudir ante la jurisdicción laboral para probar que había notificado de su embarazo, o que el empleador sí conoció del mismo, y que su desvinculación, las causas y el procedimiento para hacerlo fue “un montaje”, pues, se repite, en el presente expediente no existen las pruebas mínimas, que le hubieran permitido al juez de tutela ordenar las medidas encaminadas a proteger a la trabajadora embarazada y al hijo que está por nacer.

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE :

Confirmar la sentencia de fecha dos (2) de agosto del año dos mil (2000), del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, Sala Penal, en la acción de tutela presentada por Piedad Cristina Hernández Sandoval contra la empresa Automotores La Calleja S.A., sucursal Manizales.

Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MONCALEANO

Magistrada (e)

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado

IVÁN H. ESCRUCERÍA MAYOLO

Secretario General (e)