

T-174-99

Sentencia T-174/99

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA-Alcance

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

No obstante, el carácter subsidiario de la acción de tutela, obliga al juez constitucional a evaluar en cada caso concreto las condiciones objetivas que dieron lugar al despido de la mujer embarazada y, en ese orden de ideas, esta Corporación ha señalado, que para la procedencia del amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, una vez analizados los supuestos fácticos aducidos, estos deben evidenciar lo siguiente: “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 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 por nacer”.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Falta de notificación de embarazo al empleador

Referencia: Expediente T-201663

Peticionaria: Bernardita Zulamita Delgado Melo.

Procedencia: Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, Sala Laboral.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Sentencia aprobada en Bogotá, en sesión del dieciocho (18) de marzo de mil novecientos noventa y nueve (1999).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Eduardo Cifuentes Muñoz y Carlos Gaviria Díaz, decide sobre el fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, Sala Laboral.

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que se hizo en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección Número Tres, ordenó la selección del mencionado expediente, por auto del 4 de marzo de 1999.

1. Antecedentes

A. La demanda

La demandante instauró acción de tutela en contra del Colegio Mixto San Felipe Neri de Ipiales y del Instituto de los Seguros Sociales, Seccional Nariño, con el fin de que se ordene al segundo de los entes mencionados, continúe prestándole los servicios médicos y asistenciales con cargo a la referida entidad educativa, con fundamento en los siguientes :

B. Hechos

1. Que la actora ha estado vinculada al Colegio Mixto San Felipe Neri de la ciudad de Ipiales, primero en calidad de institutora y por último como bibliotecaria, siendo afiliada al Instituto de Seguros Sociales, entidad que le prestó los servicios asistenciales hasta el momento en que se produjo su retiro de la entidad nominadora.

2. Que los aportes legales del empleador y los de la accionante, se hicieron a favor del Instituto de Seguros Sociales hasta el mes de agosto de 1998, fecha en la cual fue

desvinculada del Colegio demandado, hecho este que se produjo de manera unilateral e injusta, ya que para ese momento se encontraba en estado de embarazo.

3. Que el Instituto de Seguros Sociales, se niega a suministrarle la atención médica que requiere, aduciendo que a la fecha se encuentra desvinculada de del Colegio Mixto San Felipe Neri de Ipiales, violando de esa manera normas de orden laboral.

4. Que la entidad nominadora se encuentra demandada laboralmente, pero en vista de que los resultados pueden tardar mucho tiempo, acude a esta acción constitucional, debido a que corre peligro por su "crítico estado de embarazo" y no puede dar tiempo de espera, por lo tanto, solicita que a través de la presente acción se ordene al Instituto de Seguros Sociales de Ipiales, le siga prestando los servicios de salud, con cargo al Colegio para el cual se encontraba trabajando.

A. Fallo de primera instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, en fallo del 10 de noviembre de 1998, resolvió desfavorablemente la tutela interpuesta, con base en las siguientes argumentaciones :

Estima el fallador de primera instancia que del acervo probatorio se establece, que efectivamente la demandante estuvo vinculada al Colegio Mixto San Felipe Neri de la ciudad de Ipiales, del cual fue desvinculada por vencimiento del término establecido en el contrato de trabajo, situación que le fue comunicada a la actora, mediante el preaviso de rigor, y solamente con posterioridad a este hecho, la petente pone en conocimiento del ex-empleador que se encuentra en estado de embarazo, solicitando a su vez, el reintegro a sus actividades y, que se sigan pagando los aportes al Seguro Social para que esta entidad le siga prestando la atención en salud.

Cita sentencias de esta Corporación en las cuales se establece la especial protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo, careciendo de todo efecto jurídico el hecho de ser despedida sin tener en cuenta esta situación, pero siempre y cuando se cumplan unas exigencias legales mínimas.

Señala, que sin necesidad de entrar en mayores disquisiciones, en el presente asunto, se observa que el Colegio demandado comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo con la actora, el día 21 de mayo de 1998, fecha para la cual, según el dictamen médico legal que obra en el expediente, la accionante tenía aproximadamente 18 días de gestación, sin embargo, esta circunstancia solamente la conoció el Colegio accionado, el 12 de agosto del mismo año “o sea que la trabajadora se abstuvo de notificar oportunamente su estado de gravidez”.

Por ello, manifiesta el a quo, mal podría concederse la tutela interpuesta, teniendo en cuenta la negligencia de la propia trabajadora, que la condujo a ubicarla en la situación que ahora padece, situación que a su juicio, debe ser resuelta por la jurisdicción ordinaria laboral, jurisdicción, agrega, que es la encargada de definir las circunstancias del despido, así como, las relacionadas con las indemnizaciones a que haya lugar, dentro de un proceso que garantice el derecho de defensa y contradicción entre las partes.

A. Impugnación

Enterada del fallo desfavorable, la demandante impugnó la sentencia proferida por el fallador a quo, escrito en el que solicita el acogimiento de la totalidad de las pretensiones invocadas, aduciendo en síntesis, que en primer término el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales, se aleja de la realidad al señalar que la fecha de vinculación de la peticionaria con el Colegio demandado es el año de 1996, como quiera que esa vinculación se remonta al año 1984, época desde la cual viene laborando en forma continua y permanente en diversos cargos y, por un tiempo superior a los catorce (14) años, motivo este por el cual cree tener derecho a exigir de la entidad para la cual estuvo laborando, que asuma la obligación de brindarle protección a ella y a su hijo, máxime si se tiene en cuenta que se trata de un derecho legalmente consagrado.

Indica que es costumbre del Colegio Mixto San Felipe Neri de Ipiales, que al finalizar cada año en el mes de mayo se da aviso sobre la terminación del contrato de trabajo en el mes de julio, en el entendido, de que el modus operandi de la entidad educativa, es contratar el profesorado a término fijo cada año, pero añade la accionante, este aviso casi nunca se cumplía, ya que se les hacía firmar un nuevo contrato y la vinculación laboral continuaba

normalmente, pero que los trabajadores nunca eran desvinculados del I.S.S. y se continuaban haciendo los aportes.

Añade que en el mes de agosto de 1998, una vez conocido su estado de embarazo, la entidad nominadora rompió todo vínculo laboral y fue despedida, sin que se le pueda atribuir a su negligencia teniendo en cuenta que el año lectivo se inicia en septiembre y termina en la última quincena de agosto, fecha en la cual los docentes se hacen presentes a fin de planificar el año que se inicia, oportunidad esta que no se le dio quedando abandonada a su suerte.

A. Fallo de segunda instancia

El fallo de segunda instancia fue proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, Sala Laboral, confirmando la sentencia de primer grado, indicando en primer término, que en el caso que se revisa, no está en discusión el tiempo de servicio de la demandante, puesto que este factor no se encuentra entre las pretensiones indicadas en su escrito de tutela y, menos se encuentra controvertido por la entidad demandada, circunstancias estas que relevan al ad quem de emitir pronunciamiento alguno sobre esa temática.

Añade que la legislación laboral colombiana, contempla varias modalidades de contrato, entre las cuales se encuentran los contratos a término fijo y a término indefinido, teniendo cada uno de ellos sus propias características, entre las cuales están para los contratos a término fijo, la de su renovación sucesiva sin que se cambie la naturaleza del convenio y, teniendo que esta clase de vínculo laboral “se puede terminar legalmente con la operancia del desahucio dado dentro de la oportunidad legal, o sea, con una antelación no inferior a treinta (30) días al vencimiento del término acordado”.

En la segunda clase de contratos (término indefinido) las normas legales establecen que “mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo”, pudiendo darse por terminado este vínculo contractual con o sin justa causa; en el primer evento sin que se origine la obligación de la indemnización de perjuicios, y en el segundo provocando la indemnización de que trata el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, subrogatorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, que esta Corporación en diferentes pronunciamientos de tutela, se ha referido a lo que denomina “estabilidad laboral forzada”, haciendo alusión a la obligación que tienen los patronos de respetar el derecho de la mujer trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, pero señalando meridianamente que para su operancia se debe cumplir el requisito sine qua non de “Que a la fecha de 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”.

Dice pues, el ad quem que trasladando los enunciados jurisprudenciales que cita, al caso sub examine, y previo análisis del acervo probatorio que obra en el expediente, de ninguna manera se puede tutelar el derecho de la accionante, por lo que confirma el fallo impugnado, por encontrarlo ajustado a derecho y a los lineamientos jurisprudenciales que rigen la materia.

I. Consideraciones de la Corte Constitucional

La competencia

Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991.

El caso que se revisa.

La acción de tutela se presenta por considerar la petente conculcado su fuero de maternidad, al haberse operado la desvinculación de la entidad educativa demandada, a la cual venía prestando sus servicios, a pesar de que al momento de la desvinculación la accionante se encontraba en estado de embarazo, por lo tanto, reclama que el Instituto de Seguros Sociales de Ipiales le continúe prestando la asistencia médica que requiere. Tesis estas, que no fueron aceptadas por los falladores de instancia, como quiera que la trabajadora se abstuvo de notificar oportunamente su estado de gravidez.

Maternidad, derecho al trabajo

La Corte Constitucional en reiteradas providencias se ha pronunciado sobre la especial protección laboral de que goza la mujer en estado de embarazo, por cuanto, tanto la Constitución como los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad en general, la obligación de respetar los derechos de la mujer gestante o en período de lactancia a gozar de una “estabilidad laboral reforzada”, como lo ha denominado la jurisprudencia.

En efecto, la Corte Constitucional en sentencia C-470 de 1997, expresó “...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...”. (Subrayas fuera de texto).

De manera pues, que la tendencia generalizada de brindar protección especial a la mujer y al menor, son aspiraciones que tanto la Carta Política como las leyes actuales consagran como derechos normal y válidamente denominados “sociales”, por cuanto, su aplicación depende en forma preponderante de la sociedad organizada.

No obstante, el carácter subsidiario de la acción de tutela, obliga al juez constitucional a evaluar en cada caso concreto las condiciones objetivas que dieron lugar al despido de la mujer embarazada y, en ese orden de ideas, esta Corporación ha señalado, que para la procedencia del amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, una vez analizados los supuestos fácticos aducidos, estos deben evidenciar lo siguiente : “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 por nacer” (Sent. T-426 de 1998).

Del caso concreto.

Entra pues esta Sala a analizar los supuestos fácticos invocados por la actora, a fin de establecer la procedencia del amparo constitucional que se pretende, o si por el contrario, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral analizar las circunstancias, en orden a establecer si el contrato de trabajo 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.

Pues bien, del acervo probatorio que obra en el expediente, se tiene: a) que la accionante venía prestando sus servicios a Colegio San Felipe Neri de Ipiales en el cargo de bibliotecóloga con fundamento en un contrato de trabajo pactado a término fijo, a saber, del 1 de septiembre de 1997 al 30 de junio de 1998 (fls. 22-24); b) que la entidad educativa accionada, mediante comunicación del 21 de mayo de 1998, le dio a la trabajadora demandante en la presente acción de tutela, el “preaviso” dentro del término legal hábil, es decir, con antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento del término establecido en el contrato (fl. 28); c) que en la historia clínica de la petente No. 27380366, que llevaba el I.S.S. en la ciudad de Ipiales, se constata que la demandante, tan solo acudió a “Consulta médica por control prenatal” el día 13 de agosto de 1998 (fl. 29); d) que según el dictamen del Instituto Nacional de Medicina legal y ciencias forenses Unidad Local Ipiales, se reporta que la fecha de la “última regla” fue en mayo 15 de 1998 (fl. 32); y por último e) la señora Bernardita Zulamita Delgado Melo, solo informó idóneamente de su estado de embarazo al Colegio demandado el 12 de agosto de 1998 (fl. 8), es decir, con posterioridad a la culminación del vínculo laboral por vencimiento del término.

Así las cosas, del examen probatorio se tiene que a la fecha de presentarse la terminación unilateral del contrato, la entidad demandada no conocía del estado de embarazo de la actora, por cuanto, ella no lo había notificado idóneamente y, por ello, no se puede deducir

que el despido se produce como consecuencia de su estado.

Por tanto, será la jurisdicción competente, ante la cual ya se instauró la demanda respectiva, según lo afirma la petente en el escrito de tutela, la encargada de establecer si la terminación del contrato de trabajo a término fijo se realizó con sujeción estricta de los parámetros legales establecidos, y si se violó o no la estabilidad constitucional que prevé el artículo 53 del Estatuto fundamental, como se señaló anteriormente.

IV. DECISION

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

RESUELVE

Primero : CONFIRMAR el fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, Sala Laboral, el 22 de enero de 1999, dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora Berdardita Zulamita Delgado Melo.

Segundo : Líbrense por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, cópiese, publíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

PABLO ENRIQUE LEAL RUIZ

Secretario General (E)