

Sentencia T-185/05

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

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO

Queda claro para la Sala, la existencia de la relación laboral que conforme a la ley artículo 46 del CST, se presume celebrado el contrato a término indefinido, como quiera que cuando se trata de contrato a termino fijo este debe revestir la solemnidad del escrito, requisito que en este caso no aparece que se haya cumplido. Ha de concluirse que demostrada la existencia de la relación laboral a termino indefinido, así como la del embarazo y el despido sin que medie justa causa para el efecto, ni autorización legal para dar por terminado el contrato de trabajo, pese al fuero de maternidad, la acción de tutela se encuentra llamada a prosperar.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Indemnización y reintegro

Referencia: expediente T-1008064

Acción de tutela de Clara Alcira Téllez Ruiz contra Oscar Castiblanco Rincón.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Bogotá, D.C., tres (3) de marzo de dos mil cinco (2005).

La Sala Segunda (2a.) de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Clara Alcira Téllez Ruiz, contra

Oscar Castiblanco Rincón, a efectos de reiterar la jurisprudencia de esta Corporación, en el asunto que originó la tutela de la referencia.

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo el Juzgado, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección de la Corte eligió, para efectos de su revisión, el expediente de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

La actora presentó acción de tutela el nueve (9) de septiembre de dos mil cuatro (2004), ante los Juzgados Municipales de Bogotá (reparto), por los hechos que se resumen a continuación:

A. Hechos

La actora manifiesta que inició a laborar con el accionado desde octubre 1 de 2003 hasta el 19 de enero de 2004 mediante contrato verbal.

Expresa que en noviembre 26 de 2003 el empleador le informó mediante comunicación escrita la terminación del contrato pactado inicialmente, adecuándolo a un contrato a término fijo. Luego el 31 de diciembre de 2003 se le hizo entrega y pago de la liquidación de 2 meses y 29 días (desde octubre 1 a 30 de diciembre de 2003) y es informada que debía reintegrarse a desempeñar sus labores nuevamente el 2 de enero de 2004.

Agrega que tres días después de iniciar su trabajo el 2 de enero, (5 de enero de 2004) debido a sus quebrantos de salud acudió al médico de la EPS Sanitas de la que es beneficiaria por su esposo, se enteró de su estado de embarazo de alto riesgo, por lo que la EPS le dio una incapacidad de 10 días, la que notificó a su empleador enviándole un fax el 9 de enero (folio 3).

Posteriormente reintegrada a su trabajo el 19 de enero de 2004 cuando se terminó su incapacidad médica, se le comunicó por escrito firmado por el señor Libardo Herrera quien figura como gerente – propietario, que se daba por terminada la relación laboral y le serían cancelados los días trabajados en el mes de enero de 2004 para quedar a paz y salvo.

Al escrito de tutela, el actor acompañó copias de documentos como:

* Fotocopia de la carta de terminación del contrato con fecha de 19 de enero de 2004, enviada a la actora y firmada por el señor Libardo Herrera Gerente - Propietario. Folio 3

* Fotocopia de la carta de terminación del contrato con fecha de 26 de noviembre de 2003, firmada por Oscar Castiblanco Rincón (demandado) dirigida a la actora. Folio 4

* Fotocopia de la colilla de un fax enviado al empleador con fecha del 9 de enero de 2004. Folio 5

* Fotocopia de la incapacidad emitida por un medico de la EPS Sanitas, con fecha 7 de enero de 2004. Folio 6

B. La demanda de tutela.

La actora solicita protección a sus derechos fundamentales mediante una orden al accionado para que se le reintegre al cargo que venía desempeñando, para garantizarle el derecho al trabajo, seguridad social, y del menor que esta por nacer.

C. Sentencia de instancia.

Mediante sentencia del veinticuatro (24) de septiembre de dos mil cuatro (2004), el Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal de Bogotá se denegó la tutela solicitada, por las siguientes razones:

Considera que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para lograr el reintegro al cargo que estaba desempeñando antes del despido o de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador hacia la mujer embarazada, ya que existen otros medios para hacer valer sus derechos, sin embargo procede de manera excepcional como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales que se origina en la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada cuando se cumplen ciertos requisitos.

El primer requisito se reúne, ya que es evidente que la accionante para la fecha en que fue notificada de la culminación de su contrato estaba en estado de gravidez. En cuanto al

elemento exigido, de informar al empleador, no existe certeza dentro del expediente, pues no hay constancia que el empleador y hoy accionado Oscar Rincón hubiese recibido en forma oportuna y por escrito constancia del estado de gravidez en que se encontraba la actora en un comienzo entre el 1 de octubre al 30 de diciembre fecha en la que recibió la liquidación de prestaciones.

En cuanto al tercer elemento, que el despido sea una consecuencia del embarazo, no se reúne, ya que, el mismo se relaciona estrechamente con el anterior, no lográndose inferir que la terminación del contrato se debió a su estado y no a la culminación del contrato de trabajo.

No se encontró vulneración a los derechos del menor que esta por nacer invocado por la actora, ni los de ella misma, ya que ésta se encuentra afiliada a la EPS Sanitas como beneficiaria de su esposo, de donde se infiere que el mismo responde por ella y por el bebe que esta por nacer para que no le falte nada.

Finalmente, la accionante aduce que se reincorporo a laborar a partir del 2 de enero de 2004 y durante la vigencia del mismo le notificó su estado de gravidez lo que llevó a la terminación injustificada del mismo, pero no existe dentro del expediente prueba de que tal situación sea real, ya que este despacho para escucharla en declaración, trato de ubicar a la actora en el sitio donde señaló que se le podía notificar, de acuerdo al informe del notificador la dirección no se pudo hallar, al igual que al comunicarse con los números telefónicos obrantes en el expediente.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

La Sala es competente para decidir, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda.- Lo que se debate.

Una vez mas, corresponde a esta Sala de Revisión establecer si, es procedente la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una mujer que encontrándose en estado de embarazo le es terminado el contrato de trabajo.

Para el efecto, habrá de establecerse si se reúnen los requisitos que la jurisprudencia constitucional ha establecido necesarios para conceder el amparo constitucional como mecanismo de protección de los derechos fundamentales de la madre y del menor por nacer.

Tercero. Reiteración de jurisprudencia sobre la protección laboral reforzada a la mujer embarazada.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional en esta materia ha sido expuesta ampliamente, dejando claro que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, que se ha denominado “estabilidad laboral reforzada”, tal como lo disponen la Constitución y los Tratados Internacionales. En la sentencia C-470 de 1997, señaló que el despido en periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

En lo pertinente, la providencia dijo lo siguiente: “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.”

Así, la Corte ha precisado que independiente de la clase de contrato que soporte la relación de trabajo de la mujer en embarazo, siempre opera la prohibición de terminar unilateralmente el contrato respectivo, por causa o con ocasión del mismo, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesto permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia¹.

En los eventos en que se configuran despidos injustificados de mujeres en estado de gravidez, prima facie, las solicitudes de reintegro y de pago de acreencias laborales

competen a los jueces laborales. No obstante, en los casos en los que la efectividad del derecho de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, a la estabilidad laboral reforzada y al pago oportuno de salarios, se relacione directamente con la protección de derechos fundamentales como el mínimo vital de la madre y el niño, así como con la realización del derecho a la igualdad de las mujeres, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio de protección para evitar el perjuicio irremediable que implicaría el obligar a las peticionarias a agotar las acciones ordinarias.

La jurisprudencia de la Corte, también ha señalado que el juez de tutela para proceder a otorgar la protección pedida, debe verificar que se reúnan los elementos mínimos fácticos, con el fin de que no exista duda de que la decisión adoptada por el empleador de terminar el vínculo laboral esté directamente relacionada con el estado de embarazo.

La sentencia T-895 de 2004 del MP. Marco Gerardo Monroy Cabra, resumió los presupuestos que se deben cumplir, así 2:

(i) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador; (iii) 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; (iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo³ si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; (v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

En torno del principio de la estabilidad reforzada en el empleo de la mujer embarazada, esta Corporación manifestó, en sentencia T-1084 de 2002, que:

“(…)el solo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera una estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar

la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas”.

En este orden, la Sala reitera que es al empleador a quien le corresponde correr con la carga de la prueba de sustentar la existencia de un factor objetivo que lo faculte para desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que, debido a su estado de embarazo, no son nuevamente contratadas o son despedidas.⁴

Pasando al examen de los supuestos fácticos que la jurisprudencia constitucional ha consolidado a efecto de establecer la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, los cuales deben ser aplicados al caso sub examine, se tiene:

i) Respecto al primer supuesto, es decir, que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; Tenemos que para la fecha en que fue despedida la actora, 19 de enero de 2004, ésta se encontraba en estado de gravidez, según certificado de incapacidad medica emitido por la EPS Sanitas el 7 de enero de 2004 en ese momento contaba con 7 semanas de embarazo (folio 6).

ii) Frente al segundo supuesto, que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador; Como lo afirma la actora, envió un fax a su empleador informado su estado y también lo manifiesta el actor en su escrito de contestación, que recibió el fax notificando el estado de embarazo el siete (7) de enero de dos mil cuatro (2004), fecha anterior al despido (19 de enero de 2004).

iii) Frente al tercer requisito, 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 el presente caso no existió una razón objetiva que justificara el despido de la accionante. En efecto, en la oportunidad para acreditar las razones por las cuales prescindió de los servicios de la accionante aún encontrándose en estado de gravidez, el demandante en la contestación de la demanda se limitó a manifestar que ya no existía vínculo laboral con la interesada y que no tiene derecho a lo reclamado. Es claro entonces que el demandado no probó que haya existido una razón objetiva que le permitiera desvincular a la accionante de sus labores estando en embarazo. Esto teniendo presente que de conformidad con la

jurisprudencia de la Corte, al empleador corresponde asumir la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción que pesa sobre sí.

iv) Frente al cuarto requisito, 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;. Se encuentra plenamente demostrado que el demandado, no obtuvo autorización expresa del inspector del trabajo con miras a revestir de legalidad el despido de que fuera objeto la actora.

v) Frente al quinto requisito, que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. Con una decisión de esa naturaleza como es el despido, se pone a la trabajadora en una situación propicia para la configuración de un perjuicio irremediable, en tanto se ven afectados sus medios de subsistencia en condiciones dignas al perder su empleo, lo que le impide garantizar la adecuada gestación del hijo, satisfacerse ella y su familia en lo necesario sin lugar a dudas, amenazado su mínimo vital y el de su hijo, en la medida en que éste se encuentra constituido por “los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano”⁵.

En este caso, encuentra la Corte que la actora en su escrito de tutela afirma que inició su trabajo mediante contrato verbal el 1 de octubre de 2003, asunto este, en el cual coinciden tanto el empleador como la actora. Afirma ella que posteriormente se le comunicó verbalmente que ese contrato sería a término fijo.

Ahora bien, el señor Oscar Castiblanco, le informa a la actora que el contrato laboral a término fijo inferior a un año terminaría en diciembre 31 de 2003 y no le sería renovado; pero luego, el mismo demandado en la contestación de esta acción, contrariándose a las pruebas aportadas (folio 4), afirma que se celebró un contrato verbal entre las partes para desempeñar las labores propias del cargo de vendedora de muebles, y que se efectuó la correspondiente liquidación de acreencias laborales por la expiración del término del

contrato el 31 de diciembre de 2003 (Folio 17).

Queda claro para la Sala, la existencia de la relación laboral que conforme a la ley artículo 46 del CST, se presume celebrado el contrato a término indefinido, como quiera que cuando se trata de contrato a término fijo este debe revestir la solemnidad del escrito, requisito que en este caso no aparece que se haya cumplido.

De esta suerte, ha de concluirse que demostrada la existencia de la relación laboral a término indefinido, así como la del embarazo y el despido sin que medie justa causa para el efecto, ni autorización legal para dar por terminado el contrato de trabajo, pese al fuero de maternidad, la acción de tutela se encuentra llamada a prosperar.

Por consiguiente se ordenará al señor Oscar Castiblanco Rincón que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación del presente fallo, si la actora así lo desea- reintegre a ésta al oficio que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual categoría, afilie al régimen de seguridad social a la actora, y cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto al derecho a recibir el pago de la licencia de maternidad, se resalta que, el demandado no realizó ninguna afiliación a una EPS para la protección en salud de la actora, entonces le corresponderá a éste pagar la licencia de maternidad y luego probar en el proceso ordinario, cual fue la situación que lo relevó de afiliar a la actora a una EPS durante el tiempo que prestó los servicios en ese establecimiento.

La actora si así lo decide deberá iniciar dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, la acción ordinaria laboral respectiva que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

III.- DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida el día 24 de Septiembre de 2004, por el Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal y en su lugar se CONCEDE en forma transitoria la tutela a los derechos fundamentales invocados de la señora Clara Alcira Téllez Ruiz en el proceso de tutela contra Oscar Castiblanco Rincón.

Segundo.- ORDENAR a Oscar Castiblanco Rincón que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, si la actora así lo desea- reintegre a ésta al oficio que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual categoría, afilie al régimen de seguridad social a la actora y cancele la licencia de maternidad correspondiente e indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Líbrese 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 BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz.

2 En este sentido, la Corte, en la Sentencia T-373 de 1998 y posteriormente en la Sentencia

T-426 de 1998, definió los requisitos para la procedencia del amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada, a propósito de dos casos en que se discutía la afectación de los derechos fundamentales de trabajadoras embarazadas despedidas en circunstancias irregulares. Ulteriormente, en la Sentencia T-778 de 2000, la Corte Constitucional consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada.

3 Mediante Sentencia C-470 de 1997, la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 239 del CST en el sentido de 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 del trabajo competente quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido”.

4 Consultar la Sentencia T-1084 de 2002.

5 Sentencia T-011/98, M.P: Dr. José Gregorio Hernández Galindo.