

Sentencia T-217/06

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

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Afectación del mínimo vital

Referencia: expediente T-1234523

Acción de tutela instaurada por Diana Mirella Leiton Ramírez contra Jannes Boris Pérez Arboleda y Otro

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de marzo de dos mil seis (2006).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Araújo Rentería, Clara Inés Vargas Hernández y Álvaro Tafur Galvis, en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente

## SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo adoptado por el Juzgado Séptimo Penal Municipal de Medellín, dentro de la acción de tutela instaurada por Diana Mirella Leiton Ramírez contra los señores Jannes Boris Pérez Arboleda y Juan Carlos Gómez.

### I. ANTECEDENTES

La actora instaura acción de tutela con el propósito de que se tutelen sus derechos fundamentales a la protección especial a la trabajadora embarazada, a la salud, a la seguridad social y a la igualdad ante la ley, y en tal medida se ordene los señores Juan Carlos Gómez y Jannes Boris Pérez Arboleda, que la reintegren al trabajo que venía desempeñando en el establecimiento comercial “Importadora Mundo de los Bolsos” o en cualquier otra dependencia a su cargo, en las mismas condiciones y con los mismos beneficios en que fue contratada inicialmente, así como también se le preste la atención en salud que requiere.

#### 1. Hechos:

1. Señala la actora que el 16 de febrero de 2005, suscribió un contrato por seis (6) meses con el señor Jannes Boris Arboleda, para laborar en el establecimiento comercial “Importadora Mundo de los Bolsos”, el cual vencía el día 15 de agosto de 2005.

2. Aclara que aunque suscribió contrato con el señor Jannes Boris Pérez Arboleda, quien es un trabajador más de la Empresa, el verdadero patrono y Gerente de la empresa es el señor Juan Carlos Gómez, de quien era subordinada y a quien también solicita se vincule a este proceso como su empleador.

3. Sostiene que el contrato transcurrió normalmente hasta que el 9 de Junio de 2005, cuando el Sr. Jannes Boris Pérez Arboleda, le envió una comunicación informándole que no se renovarían el contrato una vez éste se venciera.

4. Asevera que la renovación del contrato procedía, si se tiene en cuenta que desde el mes de abril de 2005, informó sobre su estado de gravidez entregando copia de la prueba de embarazo emitido por la EPS COLMEDICA a la que estaba afiliada como cotizante y que su condición de trabajadora embarazada le otorga una protección constitucional especial.

## 2. Contestación de la Demanda

Los señores Juan Carlos Gómez y Jannes Boris Pérez Arboleda, dan respuesta a la acción de tutela de la referencia en los siguientes términos:

-Precisan que efectivamente suscribieron un contrato de trabajo a término fijo con la señora Leiton Ramírez el día 16 de febrero del año 2005.

- En lo que hace relación al argumento planteado por la actora en el sentido de que desde el mes de abril de 2005 entregó copia de la prueba de embarazo emitida por la EPS COLMEDICA, aseveran que ella en ningún momento anexó ese documento en su carpeta, como le correspondía por ser la secretaria del establecimiento comercial donde laboraba.

Anotan igualmente que un elemento esencial del contrato de trabajo es la “subordinación”, que implica acatar y cumplir las órdenes dadas por el patrón, las cuales la demandante en ningún momento cumplía, por lo que se vieron precisados a dar por terminado el contrato de trabajo.

Para el efecto, mencionan como justificación para la no renovación del contrato, las siguientes conductas:

“a. Continuamente llegaba tarde a su puesto de trabajo.

b. Al preguntarle los motivos de su llegada tarde al trabajo era constantemente malgeniada y grosera, incluso con el mismo patrón.

c. Con respecto al computador, el cual es de uso exclusivo para los diferentes datos de la empresa, dicha señora únicamente lo utilizaba para dedicarse al Internet y a los juegos que éste tiene, como por ejemplo Solitario, etc.

d. Ya era costumbre para ella el de (dic) estar recostada sobre el escritorio, dedicada al sueño.

e. Las cuentas telefónicas, durante el tiempo que ella estuvo, crecieron en una forma tajante debido a que ella utilizaba el teléfono constantemente para sus asuntos personales.

f. Con respeto al manejo de los fondos existentes en la caja menor del establecimiento, comunicamos a su Señoría que dicha señora constantemente retiraba dinero de ésta con el fin de suplir sus necesidades personales, los cuales justificaba en compras de elementos para la empresa (éstos en ningún momento aparecían).

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

g. También anoto a su Señoría, como una grave falta de respeto en el trabajo por parte de la señora DIANA MIRELLA LEITON RAMÍREZ, la forma frecuente con que llevaba sus hijos a su lugar de trabajo, sin ninguna autorización del patrono, colocando en riesgo los implementos de trabajo de ella como Secretaria, tales como Computador, teléfono, escritorio, carpetas y perturbando la tranquilidad laboral de los demás empleados.

Debido a todas estas anomalías y cuando se le llamaba la atención, la respuesta siempre era ésta: “NO QUIERO SEGUIR TRABAJANDO Y NO QUIERO SABER NADA DE MI PATRÓN”, dedicándose a efectuar trabajos de manicura y pedicura (sic) sin autorización. Preguntamos ¿Será que laboraba para una sala de belleza?

Con respeto a los memorandos sobre los llamados de atención, consideramos también de suma gravedad la desaparición de éstos de su hoja de vida ¿Será que no es un delito, Honorable Juez? ¿Por qué los tiene ella y la empresa no, cuando fueron firmados por ella?

Por todo lo antes escrito, Señor Juez, damos claridad a los motivos de la culminación del Contrato de dicha señora, pues no fue por lo de su embarazo, sino “por la cantidad de faltas de responsabilidad para ejercer las labores como Secretaria de la empresa “IMPORTADORA MUNDO DE LOS BOLSOS.”

#### 4. Pruebas que obran en el expediente

##### 4.1. Aportadas por la demandante

1. Cédula de ciudadanía de la actora.

2. Copia de la carta- aviso de no prórroga del Contrato de Trabajo.

3. Copia del Contrato de Trabajo

4. Copia del Oficio de reclamación que le hizo la Inspectora del Trabajo.

##### 4.2. Aportadas por la parte accionada

1. Copia del Contrato de Trabajo.

2. Copia donde la señora Diana Mirella Leiton Ramírez exige por escrito y sin argumentos que sea reintegrada a su trabajo en un término de quince (15) días.

3. Copia de liquidación de prestaciones sociales.

4. Copia de la carta del 9 de junio de 2005 donde se le informa a la actora que el contrato no será renovado.

5. Copia de llamado de atención por llegar tarde al trabajo de fecha 9 de junio de 2005.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

5. Sentencia objeto de revisión

En decisión adoptada el 5 de octubre de 2005 el Juzgado Séptimo Penal Municipal de Medellín deniega el amparo con fundamento en las siguientes consideraciones:

Señala que si bien se encuentra probado dentro del expediente que al momento de la terminación del contrato de la señora Leiton Ramírez, ésta se hallaba en estado de embarazo, así como que el empleador conocía de tal situación, pues para la fecha en que se terminó el contrato laboral con el establecimiento comercial donde desempeñaba sus funciones como secretaria contaba con varios meses de gestación, se observa que de

acuerdo a lo informado por los demandados el contrato de trabajo a término fijo, no le fue prorrogado a la accionante por sus faltas disciplinarias y las constantes llamadas de atención por las llegadas tarde a desempeñar sus labores.

De igual manera considera que por el momento la actora no tiene afectado su mínimo vital ni del bebé que está por nacer, ya que como ella misma lo dio a conocer en la declaración juramentada rendida ante ese juzgado, su compañero permanente labora como Técnico de Audio devengando un salario aproximado de \$500.000 y quien por demás, la puede afiliar como beneficiaria al Sistema de Seguridad Social en Salud.

Así las cosas, estima que la tutela no está llamada a prosperar por cuanto no se configuró una causal objetiva que lleve a la convicción de que en el asunto sub examen efectivamente se hayan violado los derechos fundamentales de la señora Diana Mirella.

En tal sentido sostiene, que se vulnera el ordenamiento Superior en materia de protección de los derechos del que está por nacer, cuando el patrono en una actitud “olímpica y arbitraria”, que no es el caso concreto de la actora, toma como pretexto para despedir a su empleada el hecho de haber quedado en estado de gravidez.

Afirma además, que como con la señora Diana Mirella se había celebrado un contrato de trabajo a término fijo, el hecho de que durante ese lapso hubiera quedado en estado de embarazo no le daba derecho a que se le mantuviera en calidad de empleada una vez vencido el período previamente pactado; por tanto no puede predicarse que la actuación desplegada por el empleador fuera discriminatoria porque la medida que tomó era perfectamente viable en atención a las potestades que le asisten al patrono.



Reitera además, que la acción de tutela no procede cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Por lo tanto, estima que en el presente caso la actora tiene a su disposición la vía laboral para demostrar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, mediante un proceso Ordinario Laboral, si tiene o no derecho a ser reincorporada a sus funciones.

## II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

### 1. Competencia

La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar la anterior providencia proferida dentro del proceso de tutela de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9o. de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1.991.

### 2. Materia sometida a revisión

En esta oportunidad la Sala deberá establecer si se vulneran los derechos fundamentales de la actora, quien encontrándose en estado de embarazo su empleador teniendo conocimiento de esa circunstancia le da por terminado el contrato de trabajo que suscribió por el término de seis (6) meses, sin autorización del funcionario de trabajo competente.

En caso de ser positiva la respuesta, se verificará si la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para la protección del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes y para la protección de sus derechos y los de sus hijos menores de edad, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica, que pueden verse afectados por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Para responder al interrogante planteado, esta Sala reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto a la protección especial a la mujer trabajadora en el estado de embarazo, al derecho al trabajo, a la vida, a la igualdad y al mínimo vital.

3. Protección constitucional especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

La Constitución Política estableció una protección especial a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, mediante la garantía de una estabilidad laboral reforzada, de manera que no quede desprotegida y no sea víctima de discriminaciones, dando cumplimiento, de esta manera, a los postulados del derecho a la igualdad y el mandato superior según el cual está proscrita toda forma de discriminación.

En efecto, el artículo 43 superior establece que “[l]a mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

Con fundamento en esta norma superior han sido múltiples los pronunciamientos de la Corte

Constitucional dirigidos a proteger de manera especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo y después del parto, bajo la premisa de que la mujer no debe ser discriminada en razón de su estado de gravidez, lo que implica, necesariamente, que no puede ser despedida por esa misma causa. Así lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Corte y lo ha reiterado en las sentencias de sus diferentes Salas de Revisión<sup>1</sup>.

De otro lado cabe mencionar que el capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo regula la “protección a la maternidad y protección de menores” (Arts. 236-244).

En el artículo 239 del CST se estableció:

i.) la prohibición de despedir a la mujer trabajadora que esté en estado de embarazo o en período de lactancia;

ii.) la presunción del despido por esas causas, si se da dentro de esos períodos y sin autorización de la autoridad competente;

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

iii.) el derecho a una indemnización si se da esa situación.

Por su parte, el artículo 240 del mismo Código señala que el patrono necesita de un permiso de la autoridad competente para poder despedir a la mujer que esté en estado de embarazo o en período de lactancia.

Sobre estas normas antes citadas, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes providencias cuando su contenido ha sido demandado por medio de la acción de inconstitucionalidad.<sup>2</sup>

A continuación se hace una breve reseña de esos fallos, en los que se despliega una posición protectora de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

En la sentencia C-710 de 19963, al decidir sobre la exequibilidad del numeral 1º del artículo 240 del C. S. del T., según el cual el patrono para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o en los tres meses posteriores al parto, requiere la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, la Corte tuvo en consideración que “[l]a protección que se consagra para la trabajadora en estado de embarazo, tiene por objeto que durante el período de gestación y cierto lapso después de éste, la trabajadora no sea despedida en razón a su estado”.

Por su parte, la sentencia C-470 de 19974, declaró la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, “en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts. 43 y 53), 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”. Dijo la providencia:

“(…) En cambio, 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). (…)”

En esa sentencia, la Corte analizó ampliamente el alcance de la protección constitucional de la mujer embarazada, como a continuación se transcribe:

“La protección constitucional a la maternidad y la estabilidad en el empleo.

5- La protección a la mujer embarazada y a la madre tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. Así, de un lado, se trata de lograr una igualdad efectiva entre los sexos, por lo cual, el artículo 43, que establece esa cláusula específica de igualdad, agrega que la mujer, “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.” Esto significa que el especial cuidado que la Carta ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres (CP arts 1º, 13 y 43), pues el hecho de la maternidad había sido en el pasado fuente de múltiples discriminaciones contra las mujeres, por lo cual la Carta de 1991 estableció, como la Corte ya tuvo la oportunidad de destacarlo, que esta condición natural y especial de las mujeres, “que por siglos la colocó en una situación de inferioridad, sirve ahora para enaltecerla<sup>5</sup>”. En efecto, sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral.

De otro lado, la Constitución protege a la mujer en estado de gravidez debido a la importancia que ocupa la vida en el ordenamiento constitucional (CP Preámbulo y arts 2º, 11 y 44), a tal punto que, como esta Corte ya lo ha destacado, el nasciturus recibe amparo jurídico en nuestro ordenamiento. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como “gestadora de la vida” que es<sup>6</sup>.

En tercer término, y como obvia consecuencia de las anteriores consideraciones, la Constitución no sólo tutela a la mujer embarazada sino a la madre (CP art. 43), no sólo como un instrumento para un mayor logro de la igualdad entre los sexos sino, además, como un mecanismo para proteger los derechos de los niños, los cuales, según expreso mandato constitucional, prevalecen sobre los derechos de los demás (CP art. 44). En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, con lo cual se “busca garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”<sup>7</sup>.

Finalmente, este especial cuidado a la mujer embarazada y a la madre es también expresión de la centralidad que ocupa la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad, por lo cual recibe una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42). En efecto, si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.

Estos múltiples fundamentos constitucionales muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades<sup>8</sup>, la mujer embarazada y su hijo gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.”

En la mencionada sentencia se indicó que ese deber de protección a la mujer adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral comoquiera que debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en ese ámbito. Por esa razón, la Constitución y los convenios internacionales de derechos humanos ordenan un especial cuidado a la mujer y a la maternidad en el plano laboral.<sup>9</sup>

En efecto, el artículo 53 de la Constitución Política señala los principios mínimos que se deben aplicar en todas las esferas del derecho laboral y establece que debe otorgarse una protección especial a la mujer y a la maternidad. Así mismo, son numerosos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia<sup>10</sup>, que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales (C.P., Art. 93) y que determinan ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre en el ámbito laboral.

De manera pues que, la protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, que puede asimilarse a un verdadero “fuero de maternidad”<sup>11</sup>, que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, como por ejemplo el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza normativa cuando se trata de mujeres en estado de embarazo, al punto que no se habla simplemente de una garantía a la estabilidad en el empleo sino que ha adquirido la categoría de derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”<sup>12</sup> que se fundamenta especialmente en la necesidad de erradicar “una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual que ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en

estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos 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”<sup>13</sup>.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Recapitulando, la Constitución Política y los instrumentos internacionales le confieren a la mujer una estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y durante un período razonable posterior al parto, que debe ser eficaz, es decir, que se proyecte en las normas legales. Por ello, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo “no confiere eficacia al despido efectuado sin la correspondiente autorización previa, sino que es una sanción suplementaria debido al incumplimiento patronal de la prohibición de despedir a una mujer por razones de maternidad.”<sup>14</sup>

En conclusión, considerando los mandatos constitucionales sobre el derecho a la igualdad (C.P., Art. 13) y a la protección a la maternidad en el ámbito laboral (C.P., Arts. 43 y 53), 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.

En otras palabras, para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener previamente la autorización del funcionario del trabajo, para poder terminar el contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.

Con esta interpretación, la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997, amplió el marco de acción de la regla del ordinal segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual ciertos despidos no producen efectos, a fin de proteger precisamente la maternidad. De manera pues que, el reintegro es simplemente una consecuencia de la



ineficacia del despido de la mujer embarazada, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley.

#### 4. Terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral de la mujer embarazada.

La terminación unilateral, sin justa causa, del contrato laboral de la mujer en estado de embarazo, trasciende el plano legal y se convierte en una situación constitucionalmente relevante, susceptible de ser debatida en el ámbito de la acción de tutela, siempre y cuando estén presentes los presupuestos señalados por la jurisprudencia de esta Corporación, que hagan procedente el amparo constitucional de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable.

Esos presupuestos que deben ser probados para que sea procedente el amparo transitorio de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora que está en estado de embarazo, según lo ha reiterado<sup>15</sup> esta Corporación en varias providencias, 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”.<sup>16</sup>

Cuando el patrono despide a una mujer trabajadora en estado de embarazo, desconoce los derechos y las garantías constitucionales que ella debería disfrutar por la protección especial que se ha establecido en la Constitución Política, en los instrumentos internacionales y en la ley.

Por ello, para que la terminación unilateral proceda en estos casos, es indispensable que se acrediten los requisitos legales señalados para cualquier modalidad de contrato de trabajo, sin que sea posible darlo por terminado unilateralmente, cuando lo que se pretende es rehusar el pago de las prestaciones que se generan como consecuencia de la maternidad.<sup>17</sup>

Al referirse a cualquier modalidad de contrato de trabajo se entiende también aplicable a los requisitos para dar por terminado unilateralmente un contrato por duración de la obra o labor determinada, como lo ha sostenido esta Corporación: “debe precisarse que aún en los contratos por la duración de la obra contratada tiene entera vigencia la estabilidad reforzada de la mujer embarazada o en período de lactancia. De allí que la jurisprudencia constitucional haya indicado que la terminación de la obra contratada no conduce inexorablemente a la terminación del nexo laboral que vincula a la empresa de servicio temporal con la trabajadora pues aquella bien puede, por ejemplo, vincularla a otra empresa usuaria para hacer efectiva de esa manera la protección dispuesta por la Carta.”<sup>18</sup>

En efecto, para que el despido de una mujer trabajadora en estado de embarazo sea procedente, deberá configurarse una justa causa o razón objetiva, así como deberá existir la autorización previa del funcionario competente pues de lo contrario tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia e ilegalidad del despido<sup>19</sup> y la posibilidad de obtener el reintegro.<sup>20</sup>

Bajo estos presupuestos, pasa la Sala a revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia.

## 5. El caso concreto

De las pruebas que obran en el expediente es claro que la accionante celebró un contrato de trabajo “por el término de seis meses” con los demandados, para desempeñarse como secretaria del establecimiento comercial “Importadora Mundo de los Bolsos.”

Según afirma la demandante en el mes de abril de 2005, durante la ejecución del contrato informó sobre su estado de embarazo a los demandados. El señor Jannes Boris Pérez Arboleda por su parte le comunicó a la actora el 9 de junio de 2005 que su contrato de trabajo que terminaba el 15 de agosto de 2005, no sería renovado.

Ahora bien con el fin de entrar a resolver el asunto sometido a consideración de la Sala, se estima pertinente recordar los requisitos para que sea procedente la tutela en el presente asunto, como mecanismo transitorio para la protección de los derechos de la mujer trabajadora que es desvinculación encontrándose en estado de embarazo:

i.) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

ii.) que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del funcionario competente que, para el presente asunto sería el Inspector del Trabajo;

iii.) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora;

iv.) que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente.

Al verificar el cumplimiento de esos requisitos en el caso bajo estudio se tiene lo siguiente:

i.) La demandante suscribió el contrato con los accionados para laborar en el establecimiento comercial “Importadora Mundo de los Bolsos”, el 16 de febrero de 2005; según afirma comunicó su estado de embarazo en el mes de abril de 2005 (el examen de laboratorio que dio positivo es del 18 de abril de 2005) y el contrato se dio por terminado el 15 de agosto del mismo año, de manera que no queda duda que la relación de trabajo efectivamente terminó durante el embarazo de la actora;

ii.) El despido fue una consecuencia del embarazo, pues sobre este punto existe una presunción legal que no ha sido desvirtuada por los accionados, pues aunque éstos aducen que fue por vencimiento del término pactado y por conductas imputables a la actora, para el caso se observa que en el expediente solo obra un llamado de atención por llegar tarde al trabajo efectuado el 9 de junio de 2005, cuando presumiblemente ya se sabía sobre su estado de embarazo y coincidentalmente es en ese mismo día en que se le comunica que no se renovará más su contrato y se le agradece por los servicios prestados.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

De igual manera se advierte, que para el caso los accionados no solicitaron permiso al Inspector del Trabajo para hacer efectiva la terminación del contrato de la accionante.

iii.) En lo relativo a si los accionados conocían del estado de embarazo de la señora Leiton Ramírez es oportuno traer a colación lo expresado por la actora en la declaración rendida ante el Juzgado Séptimo Penal Municipal de Medellín el 28 de septiembre de 2005, donde manifestó lo siguiente:

“(..) trabajaba en importadora “Mundo de los Bolsos”, fui recomendada allí, desde Febrero 16 de este año, el contrato se hizo a seis meses, yo lo firmé y el señor Jannes Boris Pérez quien era un compañero de trabajo y mi jefe inmediato era Juan Carlos Gómez, el contrato se vencía el 15 de Agosto del presente año, todo transcurría bien, hasta que me di cuenta que me encontraba en embarazo en abril, yo les presenté la prueba de embarazo a la cantadora y ella quien es la que asesora a Juan Carlos le dijo a él que me podía despedir, porque el contrato era a término fijo, yo trabajé hasta el 13 de agosto que cayó sábado, pero igual me liquidaron hasta el 15 de agosto que se cumplía el contrato, o sea, que no se dio prórroga al contrato, yo fui a la oficina de trabajo (9 de septiembre) luego de que me despidieron y allí me dieron una carta de reintegro al trabajo, yo entonces llevé la carta a la empresa y no volví a saber nada, esperé quince días y resolví instaurar la tutela, es todo. PREGUNTADA: Sírvase decirle al Despacho cuál fue el motivo expreso para que se le despidiera del trabajo y no se le prorrogara más el contrato? CONTESTO: El motivo fue por terminación del contrato y no se daba la prórroga. PREGUNTADA: Bajo la gravedad del juramento que tiene prestado, dígame al Juzgado cuál es su capacidad económica y qué clase de bienes posee? CONTESTO: Yo vivo con mi compañero, él trabaja como Técnico en Audio, se gana más o menos un salario de \$500.000.00, con esto paga el arriendo de \$250.000.00, compra la alimentación, los servicios domiciliarios, además de que tenemos dos hijos más, claro que el mayor solo es mío, pero es como si fuera de él, y todos cuatro dependemos de él, a nosotros nadie nos ayuda económicamente, vivimos del salario de mi compañero. PREGUNTADA: Sírvase decirle al Juzgado qué pretende Ud. con esta acción de tutela? CONTESTO: Un reintegro a mis labores y más que todo al Seguro, porque a mi me han dicho que tengo derecho al Seguro por el embarazo así me hubieran despedido (..)”

“PREGUNTADA: Cuéntele al Juzgado qué actividades desempeñaba Usted en la empresa demandada? CONTESTO: Secretaria, llevada la contabilidad, todas las facturas, sacaba el IVA con la cantadora igual ella me revisaba todo el trabajo PREGUNTADA: Desea agregar algo más a la presente diligencia? CONTESTO: No, no es más, que yo pienso que a mi me dieron por terminado el contrato fue por el embarazo, porque a mí me recomendó un conocido de ellos y prácticamente nunca se llegaron a quejar de mí trabajo, y la llamada de atención fue

porque una vez mi jefe Juan Carlos que tiene mal genio me gritó y, yo le dije que tenía derecho a que me tratara bien, entonces él se enojó y me mandó esa carta, igual yo llegué tarde ese día pero por los problemas, porque ni me provocaba ir pero sin embargo fui y luego de eso yo hablé con la cantadora y le dije que era por eso que estaba llegando tarde y ella habló con él y él después cambio conmigo y ya era normal, bien. De otro lado, quince días antes de darme por terminado el contrato llegó el reemplazo, yo misma la capacité, y la ley dice que el contrato se termina siempre y cuando se acaben las causas de la contratación o se acabe el trabajo o sea la empresa-prácticamente, es todo. PREGUNTADA: De acuerdo con la respuesta anterior, quiere decir que Usted acostumbraba a llegar tarde a desempeñar sus labores? CONTESTO: Siempre no, porque yo no era la que abría la oficina, yo tenía que esperar a que llegaran mis compañeros, yo llegaba de 9 a 9:10 y la hora de entrada era a las nueve.” (negrilla y subrayado adicionado)

Si bien en el presente caso existen criterios encontrados entre lo afirmado por la tutelante y los demandados sobre si comunicó en el mes de abril de 2005 su estado de gravidez, ofrece mayor credibilidad lo afirmado por la actora en tanto obra en el expediente prueba de que efectivamente el día 18 de abril de ese año le fue practicado un examen de laboratorio que dio positivo, así como también obra declaración juramentada de la misma donde afirma que efectivamente comunicó a la contadora del establecimiento comercial donde laboraba, que por demás era la jefe inmediata, sobre su estado de embarazo.

iv.) En lo pertinente a la afectación del mínimo vital de la trabajadora gestante, en el caso objeto de revisión, se observa que si bien su compañero permanente labora debe tenerse en cuenta que es madre de dos hijos aparte del que está en gestación y deben pagar arrendamiento, servicios públicos, alimentación etc.

En conclusión, se estima que en el presente caso la actora fue discriminada por los

accionados en razón de la maternidad y que su indebido desempeño en el empleo fue utilizado para desdibujar el quebranto del ordenamiento constitucional, porque las reglas de la lógica y la experiencia indican que cuando existe una justa causa para desvincular a la trabajadora en un estado de gravidez, el empleador debe acudir a la autoridad laboral para desvirtuar la presunción que existe a su cargo.

Por lo tanto, en el presente asunto la Sala revocará la decisión proferida por el Juzgado Séptimo Penal Municipal de Medellín el 5 de Octubre de 2005 y en ese orden de ideas, concederá la tutela de los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Leiton Ramírez, como mecanismo transitorio, para lo cual se ordenará a los accionados que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia la reintegre -si ella así lo desea-, al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares, en los términos inicialmente pactados en el contrato de trabajo y que dentro del mismo término proceda al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de la licencia de maternidad y el reembolso de los pagos que haya debido asumir la demandante con ocasión de la maternidad y que, de no haberse presentado el despido, hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

La Corte ha de advertir a la demandante, tal como lo ha resuelto en otros casos<sup>21</sup> como el que se analiza en esta oportunidad, que en lo relacionado con los demás asuntos patrimoniales que involucra el asunto bajo estudio, como son los salarios y las prestaciones dejados de percibir por aquella durante el tiempo que estuvo desvinculada, y diferentes de los relacionadas con la maternidad, puede ejercer la acción ordinaria correspondiente. De ahí que el amparo se otorgue con carácter transitorio, pues sobre estos aspectos la actora cuenta con la vía ordinaria para reclamar lo adeudado y, en consecuencia, tiene la obligación de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria dentro del plazo de cuatro meses previsto en el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991 para demandar la protección definitiva de sus derechos.

### III. DECISION

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

#### RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo proferido el 5 de octubre de 2005 por el Juzgado Séptimo Penal Municipal de Medellín y en su lugar CONCEDER la protección invocada de manera transitoria, dentro de la acción de tutela, promovida por la señora Diana Mirella Leiton Ramírez contra Juan Carlos Gómez y Jannes Boris Pérez Arboleda de los derechos al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

Segundo.- ORDENAR a los señores Juan Carlos Gómez y Jannes Boris Pérez Arboleda que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, procedan a:

a) Reintegrar a la actora en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba en el establecimiento comercial “Importadora Mundo de los Bolsos”, antes de ser despedida y en las mismas condiciones laborales;

b) En caso de no presentarse actualmente ninguna opción laboral en esa entidad, la



reintegren al presentarse la primera opción laboral que surja y que en el entretanto sigan dando cumplimiento al pago de los salarios y las prestaciones sociales a las que por ley tiene derecho.

c) Pagar todos los gastos en que incurrió la señora Diana Mirella Leiton Ramírez, relacionados con su maternidad y que de no haberse interrumpido la relación laboral hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

d) Cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a la que la señora Leiton Ramírez tiene derecho.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Cuarto.- ORDENAR al Juez Séptimo Penal Municipal de Medellín que, en aras de garantizar la efectividad de la acción de tutela, notifique este fallo a las partes dentro de los tres días siguientes a su recepción.

Quinto.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-375, T-406, T-899, T-1104, T-1153, T-1323 y T-1473 de 2000; T-040A, T-130, T-154, T-255A, T-642, T-664, T-689, T-987 y T-1070 de 2001; T-909 de 2002, T-885 de 2003, T-149, T-416 y T-529 de 2004; T-404, T-727 y T-759 de 2005, T-05, T-06, T-053 y T-160 de 2006.

2 Ver Sentencias T-160 de 2006 y T-964 y T-909 de 2005 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

3 M.P. Jorge Arango Mejía.

4 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

5 Sentencia T-179 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

6 Ver, entre otras, las sentencias T-179 de 1993 y T-694 de 1996.

7 Sentencia T-568 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

8 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996. M.P. T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996 y T-270 de 1997.

9 T-160 de 2006 y T-909 de 2005 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

10 La Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. El artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” El artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. El Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, por motivos de sexo.

11 T-568 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

12 En la sentencia C-470 de 1997 se sostuvo que “en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”.

13 C-470 de 1997, M.P., Alejandro Martínez Caballero.

14 Ibídem.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

16 Sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

17 Sentencia T-759 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-909 de 2005 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

18 Sentencia T-404 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

19 Ver, entre otras, las sentencias C-470 de 1997; T-969, T-1126 y T-1473 de 2000.

20 Cft. con las sentencias T-404 y T-759 de 2005

21 Cft. Sentencia T-759 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.