

T-315-99

Sentencia T-315/99

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección

En múltiples oportunidades esta Corporación se ha pronunciado respecto a la especial protección, que consagra la Constitución a la mujer en estado de embarazo; es así como la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”; asimismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar; también ha destacado la jurisprudencia que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el “fuero de maternidad” y por último ha considerado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: Expediente T-205953

Peticionaria: Nidia Margot Romero Bernal

Magistrado Ponente:

Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Santafé de Bogotá D.C., a los seis (6) días del mes de mayo de mil novecientos noventa y nueve (1999).

La señora Nidia Margot Romero Bernal instaaura acción de tutela contra la Corporación de Ahorro y Vivienda Las Villas, por considerar que ésta le vulneró los derechos a la seguridad social, salud, igualdad, trabajo y protección especial a la maternidad. Manifiesta la peticionaria que ingresó a trabajar para la accionada, mediante contrato a término fijo de 4 meses, el 26 de noviembre de 1997 haciendo un reemplazo por licencia de maternidad en la Gerencia de Cobranzas. La persona a quien reemplazaba regresó el 9 de marzo de 1998 y por tal razón fue enviada a laborar con la Asesora de Procesos Especiales de la Vicepresidencia Jurídica, quien solicitó la prorroga de su contrato. Relata que el 14 de julio de 1998, comunicó a la empresa que se encontraba en estado de embarazo; el 1 de agosto y el 7 de octubre, se le informó que la Corporación daba por terminado el contrato el 25 de noviembre de 1998. Solicita se amparen sus derechos y en consecuencia, se ordene a la accionada el reintegro a sus labores o el pago de la correspondiente indemnización.

La Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 16 de diciembre de 1998, deniega por improcedente la tutela, al considerar que la razón del despido no fue el estado de embarazo de la accionante. Impugnada la decisión, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia en providencia del 16 de febrero del presente año, confirma la sentencia del a quo.

En múltiples oportunidades esta Corporación se ha pronunciado respecto a la especial protección, que consagra la Constitución a la mujer en estado de embarazo; es así como la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”¹; asimismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar²; también ha destacado la jurisprudencia que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el “fuero de maternidad”³ y por último ha considerado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a

brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo⁴.

Según se desprende de la información que reposa en el expediente, la actora fue despedida en el transcurso del embarazo, exactamente, 25 de noviembre de 1998, fecha para la cual contaba ya con más o menos 5 meses de gestación; dio aviso por escrito de su estado al jefe inmediato el día 14 de julio de 1998, quien comunicó la novedad al Departamento de Administración de personal el 17 del mismo mes y año, es decir el empleador tenía conocimiento de su estado. A folio 11 del cuaderno de primera instancia aparece una requisición de personal, de fecha 13 de noviembre de 1998, para reemplazar a la accionante a partir del 26 del mismo mes y año; a folio 32 del mismo cuaderno, en memorial de respuesta a la notificación de la tutela, el Director de Administración de Personal de la accionada manifiesta que se contrató a la señorita Sandra Marcela Lynet Giraldo, la cual fue asignada al área jurídica; lo anterior permite afirmar, que fue contratada para llenar la vacante del cargo que desempeñaba la actora y que las funciones del mismo permanecen. En consecuencia, en el presente caso, no encuentra esta Sala de Revisión que la terminación del contrato haya obedecido a una causal relevante y objetiva que la justifique. También se observa que no medió autorización del inspector del trabajo para el despido.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la accionante es cabeza de familia, tiene a su cargo a su señora madre, a una hermana y actualmente a su hijo, es de fuerza concluir que resulta amenazado su mínimo vital y el de su familia; por consiguiente se encuentran demostrados todos elementos para que proceda el amparo⁵. Por lo anterior, se revocarán los fallos de instancia, se concederá la tutela de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral y al mínimo vital de la señora Nidia Margot Romero Bernal; se ordenará a la Corporación de Ahorro y Vivienda Las Villas reintegrar a la actora al cargo que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deben ser definidas por la jurisdicción laboral.

RESUELVE:

Segundo. ORDENAR a la Corporación de Ahorro y Vivienda Las Villas reintegrar, en forma inmediata, a la accionante al cargo que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero. LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado Ponente

Magistrado

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

PABLO ENRIQUE LEAL RUÍZ Magistrado

Secretario General (E)

1 Sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

2 Sentencia C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

3 Sentencias T-568/96 y T-373/98 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

4 Sentencia T-426/98 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)

5 Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la sentencia T-373/98 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz). Cfr. también T-739 de 1998.