

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

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

La jurisprudencia de esta Corte, reiteradamente, ha señalado que para que proceda el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, se deben reunir las siguientes condiciones: 1) Que la trabajadora sea despedida durante la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto. 2) Que a la desvinculación de la mujer gestante no la preceda la autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal. 3) Que se establezca que el empleador conocía o debía conocer por cualquier circunstancia, el estado de embarazo de la empleada o trabajadora. 4) Que la trabajadora invoque la protección a la maternidad, dentro del proceso de gestación o un año después del alumbramiento. Se concluye entonces, que por la especial protección que el Estado debe a la mujer en estado de embarazo, sin la autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal, no puede terminarse de manera unilateral el contrato de trabajo, puesto que se estaría contrariando el artículo 43 de la Constitución Política que prevé que la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado.

#### MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Protección

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Orden de pago de indemnización previa liquidación ante el Juez Laboral por trámite incidental

El Colegio Real de Colombia no desvirtuó la presunción que da lugar a entender que el contrato no fue prorrogado en razón al estado de embarazo de la demandante. Ahora bien, la actora solicita la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo así, el amparo será concedido y para el efecto la sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Barranquilla se confirmará parcialmente. De manera que de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991 se ordenará al Colegio Real de Colombia indemnizar, en abstracto, a la señora previa liquidación ante el Juez Laboral por el trámite incidental.

Referencia: expediente T-1279629

Acción de tutela instaurada por Paola Patricia Badillo Lozano contra el Colegio Real de Colombia

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D.C., ocho ( 8) de junio de dos mil seis (2006).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araujo Rentería y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en especial las que le confiere el Decreto 2591, ha

proferido la siguiente

## SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos adoptados por los Juzgados Primero Civil Municipal de Barranquilla y Once Civil del Circuito de la misma ciudad, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Paola Patricia Badillo Lozano, contra el Colegio Real de Colombia.

### I. ANTECEDENTES

Mediante escrito presentado el día catorce (14) de septiembre de 2005, la señora Paola Patricia Badillo Lozano instaura acción de tutela al estimar vulnerados sus derechos fundamentales de petición, igualdad, y de los niños, por la actuación de la directora del Colegio Real de Colombia de dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo, que la vincula con la entidad, a sabiendas de que se encontraba en estado de embarazo.

#### 1. La Demanda

La señora Paola Patricia Badillo Lozano manifiesta que el cuatro (4) de agosto de 2004 inició labores en el Colegio Real de Colombia, mediante contrato de trabajo a término definido, suscrito el primero (1º) de septiembre del mismo año.

Afirma que el veintisiete (27) de diciembre siguiente, estando en período de vacaciones, conoció su estado de embarazo.

Sostiene que mediante escrito recibido el quince (15) de febrero de 2005 informó a su empleadora su estado de embarazo y anexó la prueba de laboratorio que da cuenta del mismo.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Señala, que por haber tenido problemas de salud, debido a complicaciones relacionadas con su embarazo, el dieciocho (18) de marzo de 2005 convino con su empleadora la Directora del Colegio demandado la reducción de la jornada de trabajo, en medio tiempo.

Agrega que, el día trece (13) de abril de 2005, la EPS Salud Total le expidió una nueva certificación entregada a su empleador, donde consta el tiempo de gestación y las fechas de la última menstruación y del probable parto.

Para concluir señala que el seis (6) de mayo de 2005 recibió una carta firmada por la Directora del Colegio demandado, en la cual se le informa que su contrato de trabajo no se le prorrogaría.

Señala que, atendiendo la sugerencia del Contador del Colegio se afilió a la EPS como trabajadora independiente y, agrega, que afronta una difícil situación económica, por cuanto

se encuentra a cargo del hogar y no cuenta con recursos debido a que su esposo está sin empleo.

Solicita que la entidad demandada continúe aportando al Sistema de Seguridad Social en Salud; le reconozca la prestación económica por maternidad y sea compelida a pagarle la indemnización prevista en el ordenamiento por haberla despedido injustamente.

## 2. Intervención del representante legal del Colegio Real de Colombia.

Mediante escrito del día cinco (5) de octubre de 2005, la entidad demandada señala que el Colegio es un establecimiento privado de enseñanza y que la ley ha previsto que los contratos educativos se celebran por el año lectivo, de manera que el contrato suscrito con la actora finalizó el 10 de junio de 2005.

Agrega que la demandante, no informó como lo prevén las normas del plantel sobre su estado de embarazo, diligenciando para el efecto el formato preestablecido.

## 3. Pruebas que obran en el expediente

1. Fotocopia del contrato de trabajo suscrito entre el Colegio Real de Colombia y la señora Paola Patricia Badillo Lozano, a cuyo tenor “ El término de duración del presente contrato se pacta por término inferior a un (1) año, iniciando labores el día 1° de septiembre de 2004 y terminando el día 10 de junio/05” (Fl.22.).

2. Copia de la comunicación fechada el quince (15) de febrero de 2005, dirigida por la demandante al Colegio Real de Colombia que dice: “Por medio de la presente me permito informarle, que yo Paola Badillo, me encuentro en estado de gravidez, con un tiempo de 13 semanas y 4 días” (Fl.24).

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

4. Copia de sendas “remisiones de servicios” fechadas el 10 de junio de 2005, que dan cuenta I) “Emb.13 semanas” y II) “Certifica que la paciente en mención actualmente acude a control prenatal por tener embarazo de 16.2 sem x menorrea con fecha probable de parto el 10 de agosto del presente”(Fl. 26 y 27).

5. Comunicación dirigida a la accionante, por la Directora Operativa del Colegio Real de Colombia, el quince (15) de marzo de 2005, con el fin de recordarle el procedimiento a seguir “ para informar sobre el estado de embarazo debe hacerse de acuerdo a lo estipulado por el reglamento de trabajo”(Fl.28).

6. Copia de “cláusula adicional” suscrita por la demandante y la señora Aurora Montes de Guete el diecinueve (19) de marzo de 2005 “ Queda entendido entre las partes, que por voluntad del EMPLEADO a partir del 18 de marzo de 2005, la jornada de trabajo será de cuatro (4) horas diarias (Medio Tiempo)...”(Fl.30).

7. Copia de escrito dirigido a la señora Paola Patricia Badillo Lozano por la Representante Legal del Colegio Real, con fecha seis (6) de mayo de 2005, en donde se le informa “ Por medio de la presente comunico a Usted que EL COLEGIO REAL DE COLOMBIA, ha decidido NO PRORROGAR el contrato celebrado para el año lectivo 2004-2005, por tanto deberá cumplir

con sus obligaciones contractuales hasta el 10 de junio de 2005 inclusive (Fl.32).

8. Copia de la liquidación de contrato de trabajo con fecha 10 de junio de 2005 elaborada por el Colegio Real de Colombia y firmado por la señora Paola Patricia Badillo Lozano (Fl.33).

9. Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Paola Patricia Badillo Lozano (Fl.36).

## II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN

### 1. Sentencia de Primera instancia

En fallo proferido el día trece (13) de octubre de 2005, el Juzgado Primero Civil Municipal de Barranquilla decidió tutelar los derechos invocados por la accionante.

A tal decisión llegó el mencionado despacho judicial, luego de considerar las condiciones para amparar los derechos fundamentales invocados por la demandante, teniendo en cuenta que el empleador no solicitó permiso para dar por terminado el contrato de trabajo.

En consecuencia, ordenó a la institución demandada reintegrar a la accionante al cargo que desempeñaba, renovar el contrato de trabajo, cancelar los salarios y pagarle la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

## 2. Impugnación

El apoderado del Colegio Real de Colombia impugnó el fallo manifestando que la accionante cuenta con otros medios de defensa para reclamar sus derechos y que la actora no solicitó el amparo como mecanismo transitorio.

Sostiene que los contratos con docentes de establecimientos privados de enseñanza se entienden celebrados por el año lectivo.

Reitera las afirmaciones del Colegio referentes al incumplimiento de la actora, respecto de los requisitos preestablecidos por el empleador, para informar sobre el estado de gravidez de las empleadas del plantel.

Hace referencia a las certificaciones allegadas al proceso, para hacer notar que se vislumbra una discrepancia, en cuanto al número de semanas de embarazo, dado que la EPS a la vez que da cuenta de un período de 16.2 semanas, relaciona 19.2 semanas para el mismo evento.

Mediante escrito del 10 de noviembre de 2005, el representante legal del Colegio remite certificación de SALUD TOTAL en donde consta que la accionante se encuentra cotizando como trabajadora independiente y que la prestación económica por maternidad le fue cancelada el 4 de noviembre de 2005.

### 3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Once Civil del Circuito de Barranquilla revoca el fallo de primera instancia, al considerar inconsistente lo alegado por la accionante y lo probado por la misma en el proceso.

Destaca que la trabajadora no fue despedida, sino que su contrato no fue prorrogado, circunstancia que corresponde dilucidar al Juez Laboral.

Sostiene el Ad quem que la accionante no alegó la afectación al mínimo vital, ni existe prueba que permita establecer la misma y que no procede la tutela como mecanismo transitorio, porque la actora no acudió a la acción en tal modalidad.

## III. CONSIDERACIONES

### 1. Competencia

Esta Sala de la Corte Constitucional es competente para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en cumplimiento del auto del veinticuatro (24) de febrero del presente año, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Dos de esta Corporación.

En el caso objeto de estudio, corresponde a la Corte revisar si la decisión proferida por el Juzgado Once Civil del Circuito de Barranquilla que revoca el fallo del Juzgado Primero Civil Municipal de la misma ciudad, está acorde con la jurisprudencia de esta Corporación, en relación con la protección constitucional a la mujer trabajadora en estado de embarazo.

El Juez Primero Civil Municipal de Barranquilla concede la protección, fundado en que el empleador no acudió ante el Inspector de Trabajo, como lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo, para obtener la autorización que requiere no prorrogar el contrato de trabajo, de una trabajadora en estado de gravidez, aspecto éste que el ad quem considera de competencia del Juez Laboral

La Corte deberá analizar, entonces, si se cumplen los supuestos que hacen la acción de tutela procedente para restablecer los derechos de la actora.

Verificará, si el Colegio Real de Colombia podía resolver no prorrogar el contrato de trabajo suscrito con la señora Badillo Lozano, sin la debida autorización del Inspector de Trabajo.

## REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA

### 3.1. Protección constitucional del derecho a la mujer trabajadora embarazada

Esta Corporación, en reiteradas ocasiones, se ha pronunciado, respecto de la especial protección de que goza la mujer en estado de embarazo y lactancia, la cual ha denominado “estabilidad laboral reforzada”.

La mujer gestante tiene el derecho constitucional fundamental a no ser despedida por causa de embarazo o de lactancia , pues, en caso de darse esta circunstancia, se estarían desconociendo sus derechos a la igualdad y al trabajo; de igual manera ha indicado que el despido de la trabajadora, por razón de su estado de gestación, es ineficaz y da lugar al reintegro y al pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar. También se ha afirmado que la mujer gestante tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral y a no ser despedida por causa del embarazo, lo que se ha denominado “fuero de maternidad”.

Igualmente, esta Corte ha señalado que para que el empleador pueda dar por terminado el contrato con una trabajadora en estado de gravidez, por vencimiento del término, el Inspector del Trabajo deberá establecer si las condiciones del empleo subsisten, por cuanto la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia T-739 de 19981, señaló que:

“de conformidad con el artículo 241 del C.S.T. es nulo el despido de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados en la época del parto (Capítulo V del Título VIII de ese Estatuto Laboral), así como “de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto”, ya que se presume que el despido surge a consecuencia del embarazo o parto, caso en el cual resulta improcedente cualquier valoración relativa a causales objetivas,

relevantes y justificativas de la decisión y requisitos de procedibilidad ante autoridades del trabajo para proceder al mismo; toda vez que, la situación que en esas condiciones se verifique, conlleva, indefectiblemente, la consiguiente obligación de reintegrar a la trabajadora a su puesto de trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 239, prohíbe despedir a la mujer trabajadora por motivo de embarazo o lactancia y al mismo tiempo señala que el contrato terminado dentro del período de embarazo o durante los tres meses posteriores al parto, se presume violada dicha prohibición.

Al efecto señala la norma.

“Artículo 239. Subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado”.

La Sala Plena de esta Corporación, en Sentencia C-470 del 25 de septiembre de 19972, al resolver sobre la exequibilidad del numeral 3 del artículo 239 mencionado, sostuvo lo siguiente:

“...el ordinal acusado es exequible, pero en el entendido de que, 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 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.

(...)

En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado”.

No obstante, el Código Sustantivo del Trabajo establece causales que permiten dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y el artículo 240 del mencionado Código faculta al empleador para despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en época de lactancia, por las causales establecidas en los artículos 62 y 63 del mismo Código, siempre y cuando solicite autorización del Inspector del Trabajo o del Alcalde

Municipal.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-710 de 19963, al decidir sobre la exequibilidad del numeral 1º del mencionado artículo 240 del C. S. del T., 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”.

3.2 Procedencia de la acción de tutela, para la protección de la mujer a no ser despedida por su estado de embarazo. Requisitos

La jurisprudencia de esta Corte, reiteradamente, ha señalado que para que proceda el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, se deben reunir las siguientes condiciones:

1. Que la trabajadora sea despedida durante la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.

1. Que a la desvinculación de la mujer gestante no la preceda la autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal.

1. Que se establezca que el empleador conocía o debía conocer por cualquier circunstancia, el estado de embarazo de la empleada o trabajadora.

1. Que la trabajadora invoque la protección a la maternidad, dentro del proceso de gestación o un año después del alumbramiento.

Se concluye entonces, que por la especial protección que el Estado debe a la mujer en estado de embarazo, sin la autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal, no puede terminarse de manera unilateral el contrato de trabajo, puesto que se estaría contrariando el artículo 43 de la Constitución Política que prevé que la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado.

En reciente jurisprudencia esta Corte, mediante Sentencia T-160 de 20064, protegió los derechos fundamentales a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo de quien fuera despedida en estado de embarazo, ordenando su reintegro sin solución de continuidad, al mismo cargo que ocupaba o a uno de superior jerarquía. En igual sentido la Sentencia T-217 de 20065 .

#### 4. El caso concreto

En el caso objeto de revisión, la accionante reclama el amparo de sus derechos fundamentales de petición, igualdad y de los niños, toda vez que el Colegio Real de Colombia dispuso no prorrogar su contrato de trabajo a pesar de conocer sobre su estado de embarazo.

Ahora bien, la institución demandada sostiene que resolvió no prorrogar el contrato debido a que el mismo finalizaba el 10 de junio siguiente y advierte que la actora no utilizó el formato preestablecido para dar cuenta de su estado.

El Juzgado Primero Civil Municipal de Barranquilla protegió los derechos invocados por la accionante, aduciendo que la entidad demandada no cumplió con el requisito legal de pedir autorización al Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato, en consecuencia, ordenó el reintegro, el pago de los salarios y la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Juzgado Once Civil del Circuito de Barranquilla, por su parte, revocó el fallo de primera instancia, señalando que los contratos con los establecimientos particulares se entienden celebrados por un año escolar, es decir, que la causa que dio origen a la terminación del contrato fue la expiración del término de duración del mismo, razón por la cual la demandante deberá acudir a la justicia laboral para reclamar sus derechos. Sostuvo además que la demandante no alegó afectación al mínimo vital y no acudió a la acción de tutela como mecanismo transitorio.

Efectivamente, las pruebas allegadas al proceso demuestran que la accionante suscribió un contrato de trabajo con el Colegio Real de Colombia, el primero (1°) de septiembre de 2004, hasta el 10 de junio de 2005 y que desde el quince (15) de febrero de 2005 el empleador conocía su estado de embarazo.

Se echa de menos, eso sí, la autorización del Inspector del Trabajo, para no prorrogar la relación laboral.

En consecuencia se tiene que el Colegio Real de Colombia no desvirtuó la presunción que da lugar a entender que el contrato no fue prorrogado en razón al estado de embarazo de la demandante.

Ahora bien, la actora solicita la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo así, el amparo será concedido y para el efecto la sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Barranquilla se confirmará parcialmente.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

De manera que de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991 se ordenará al Colegio Real de Colombia indemnizar, en abstracto, a la señora Badillo Lozano, previa liquidación ante el Juez Laboral por el trámite incidental.

#### IV. DECISIÓN

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 por el Juzgado Once Civil del Circuito de Barranquilla que revoca la decisión adoptada por el Juzgado Primero Civil Municipal de la misma ciudad, para resolver la acción de tutela impetrada por la señora Paola Patricia Badillo Lozano contra el Colegio Real de Colombia y en su lugar CONCEDER la protección.

En consecuencia TUTELAR a la señora Badillo Lozano su derecho fundamental a la maternidad, por consiguiente ordenar al empleador accionado que indemnice a la actora, en la cuantía que señale el Juez Laboral, a quien, en consideración con lo dispuesto por el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991, se le remitirá el expediente para que tramite el incidente correspondiente.

SEGUNDO. LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

AUSENTE EN COMISION

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Sentencia T-739 de 1998 M.P Hernando Herrera Vergara,

2 C-470 del 25 de septiembre de 1997, M.P.: Dr. Alejandro Martínez Caballero

3 Sentencia C-710 de 1996 MP Jorge Arango Mejía

4 Setencia T-160 de 2006 MP Alvaro Tafur Galvis

5 Sentencia T-217 de 2''6 MP Alvaro Tafur Galvis