

Sentencia T-467/01

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección/ACCION DE TUTELA
TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-404711

Acción de tutela instaurada por Olga María Valencia contra Luque Medina y Cia Ltda.

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D.C., mayo siete (7) de dos mil uno (2001).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

dentro del proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Cincuenta y Uno Penal Municipal de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela iniciada por la señora Olga María Valencia contra Luque Medina y Cia Ltda.

I. ANTECEDENTES

La señora Olga María Valencia interpuso acción de tutela contra la empresa Luque Medina y Cía. Ltda., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la maternidad, en razón a que fue despedida estando embarazada.

Para fundamentar su solicitud de amparo, puso de presente los siguientes hechos:

Laboró para la accionada desde el 18 de febrero de 1999 mediante contrato a término definido inferior a un año. Mediante comunicación de 31 de mayo de 2000, dirigida a la señora Jeanneth Rueda de Inmobiliaria Luque Medina y Cia Ltda, informó sobre su estado de

embarazo. Sin embargo, el 12 de julio de 2000 le fue comunicada la terminación de su contrato a partir de 17 de agosto de 2000.

Solicita en consecuencia, se ordene a la empresa demandada el reintegro al cargo en que se venía desempeñando y le cancele los salarios dejados de devengar así como los aportes a seguridad social, para así poder acceder a todos los servicios de salud y obtener el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad.

Por su parte la entidad accionada, en oficio dirigido al Juzgado Cincuenta y Uno Penal Municipal de Bogotá señaló que la terminación del contrato de la señora Valencia se debió a políticas de reducción de personal, en razón a la crisis económica que atraviesa el país y a la que no es ajena esa empresa.

II. DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN

Conoció del presente caso el Juzgado Cincuenta y Uno Penal Municipal de Bogotá, que en providencia de 16 de noviembre de 2000, negó el amparo solicitado al considerar que la desvinculación de la demandante se produjo de acuerdo con los términos del contrato de trabajo a término definido inferior a un año y por supresión del cargo desempeñado por ella, según lo informó el gerente de la compañía accionada. Además, la demandante no demostró que la determinación del patrono fuera arbitraria y afectara su mínimo vital.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y demás disposiciones pertinentes y por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

2. Consideraciones jurídicas y caso concreto.

Se trata en el presente caso de dilucidar si a la demandante, quien se encontraba en estado de embarazo, le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la maternidad al no ser renovado su contrato de trabajo por parte de su empleador.

La jurisprudencia ha admitido que la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo con una mujer en periodo de gestación, origina la violación de derechos fundamentales, cuya protección es factible, en ciertas circunstancias, mediante la acción de tutela.

En la sentencia C-470 de 19971 esta Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 239 del C.S.T., modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, 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”. La Corte, de acuerdo con la anterior jurisprudencia, ha ordenado el reintegro de mujeres despedidas durante el embarazo o en los 3 meses que siguen al parto, sin la autorización del funcionario competente².

En la misma sentencia se reiteró la protección laboral que merece la mujer trabajadora embarazada:

“La Corte considera que, la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”

Se ha señalado igualmente por la Corte que el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de algunas de las siguientes condiciones, en cada caso concreto, para que sea viable la protección de la estabilidad laboral para las trabajadoras embarazadas³:

Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia; que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.

En el expediente se encuentran las siguientes pruebas:

1. Copia del contrato individual de trabajo a término definido inferior a un año, suscrito entre la accionante y la empresa demandada, el cual tiene como fecha de iniciación de labores 18 de febrero de 1999 y vencimiento el 17 de agosto de 1999 (folio 12).

1. Fotocopia de la comunicación suscrita por Olga María Valencia, dirigida a la señora Jeaneett Rueda López, Directora del Departamento de Contabilidad de la Inmobiliaria Luque Medina y Cia Ltda, en la cual le informa su estado de embarazo, y que aparece recibida el 31 de mayo de 2000 (folio 14).

1. Fotocopia de la carta de 12 de julio de 2000 enviada por Jeannett Rueda López, Directora del Departamento de Contabilidad de la empresa demandada, comunicando a la demandante la terminación de su contrato de trabajo a partir del 17 de agosto de 2000.

La jurisprudencia de la Corte acerca de los contratos a término fijo y la estabilidad reforzada otorgada a las mujeres embarazadas por la Constitución Política ha señalado que:

“...la protección constitucional a la mujer embarazada no se circunscribe a los contratos celebrados a término indefinido, pues el texto constitucional es claro al consagrar la protección en forma total y general, sin señalar excepciones respecto al tipo de contrato que se ejecuta. Si una empleada queda en estado de gravidez en el curso de un contrato laboral, cualquiera que sea, goza de una protección garantizada y no puede ser despedida, sin las formalidades que la ley señala para tales eventos...”⁴

En un caso similar al presente esta Corporación en la sentencia T-1002 de 1999, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo, señaló lo siguiente:

“... En efecto, ha dicho la Corte Constitucional (Sentencia C-016 de 1998) – y ahora lo reitera – que el solo hecho de la renovación del contrato no cambia su naturaleza, es decir, no se

trueca en indefinido. Pero sí se produce esa mutación en la naturaleza del convenio cuando acontece lo contrario, esto es, cuando se ha celebrado bajo la modalidad “a término fijo especial” (menos de un año), y no se prorroga de manera expresa, dándose simultáneamente y de hecho la prolongación tácita de los servicios prestados por el trabajador. No puede entonces el patrono, a posteriori, acogerse al carácter fijo del contrato inicial para alegar su libertad de dar por terminada la relación laboral, que se ha tornado en indefinida. Con mucha mayor razón si se trata, como en este asunto se ha probado, de una trabajadora en avanzado estado de embarazo”.

Para la Sala es claro que la decisión de Luque Medina y Cia Ltda de no renovar el contrato de la señora Olga María Valencia, tuvo como causa su embarazo, pues el objeto para el cual fue contratada la señora Valencia no desapareció, sino que fue reducido a una actividad marginal realizada por la mensajera de esa empresa, esto de acuerdo con la comunicación suscrita por el Gerente General de la empresa accionada en la que indica lo siguiente:

“... las funciones relacionadas con aseo y cafetería que venía desempeñando la señora Olga María Valencia, se redujeron a una actividad marginal de una hora de duración y están siendo realizadas por la señora Helena Munar Rodríguez con cédula de ciudadanía No. 51.634.287 de Bogotá, quien oficialmente desempeña el cargo de mensajera, que es su función principal y a la cual dedica por lo menos 7 de las 8 horas de trabajo”.

El cargo de Aseadora como tal, fue eliminado por razones de reducción de costos, dada la crisis por la cual está atravesando la economía del país...”

Igualmente, sobre el despido de la mujer en estado de embarazo, cuando las causas que originaron su contratación aún existen, se ha dicho que:

“...el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, “ a este se le deberá garantizar su renovación ”5. Por lo tanto, 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 dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, mas aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una

protección especial a la mujer en estado de embarazo.”⁶

En el presente caso se dan los requisitos para la procedencia de la tutela como mecanismo garante del principio de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, esto es que el despido se produjo durante el embarazo, que la empresa estaba debidamente notificada de dicho estado de gravidez, que no se tramitó el permiso respectivo ante la autoridad competente para proceder al despido, que el salario que percibía es la única fuente de ingresos de su familia, y que la labor que desempeñaba la demandante en la empresa continuó.

Se aclara que la tutela se concede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, lo que implica que la demandante está obligada a presentar, dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, demanda ante la jurisdicción laboral ordinaria.

Se revocará el fallo proferido por el Juzgado Cincuenta y Uno Penal Municipal de Bogotá. En consecuencia, se concederá la tutela de los derechos al trabajo, a la estabilidad reforzada y al mínimo vital de la señora Olga María Valencia, por lo que se ordenará a la compañía Luque Medina y Cia Ltda, reintegrar a la accionante en las mismas condiciones en que fue contratada, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deberán ser definidas por el juez ordinario correspondiente.

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 Cincuenta y Uno Penal Municipal de Bogotá, de noviembre dieciséis (16) de dos mil (2000) que negó la tutela solicitada por Olga María Valencia.

Segundo. CONCEDER a la demandante Olga María Valencia como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, la tutela de sus derechos fundamentales a la especial protección constitucional a la maternidad y al mínimo vital. En tal virtud, ORDENAR al

demandado Luque Medina y Cia Ltda, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contado a partir de la notificación de esta sentencia, reintegre en las mismas condiciones en que fue contratada a la señora Olga María Valencia, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deben ser definidas por la jurisdicción laboral.

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

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

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero

2 Ver sentencias C-470/97, T-373/98, T-739/98, entre otras.

3 Sentencia T-373 de 1998, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

4 Sentencia T-832 de 2000, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo

5 Sentencia C-016 de 1998 Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz.

6 Sentencia T-426 de 1998 Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero