

Sentencia T-657/01

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Alcance

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección laboral

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

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Terminación de labor contratada/ACCION DE TUTELA-Improcedencia por inexistencia de despido

Referencia: expediente T- 457.150

Acción de tutela instaurada por Silvana Dorotea Torres Torres contra el sacerdote Manuel Santamaría Urbiena, representante legal del establecimiento educativo, Liceo de Cervantes de Barranquilla.

Procedencia: Tribunal Superior de Barranquilla, Sala Laboral

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Sentencia aprobada en Bogotá D.C., a los veintiún (21) días del mes de junio de dos mil uno (2001).

La Sala Segunda 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 adoptado el seis (6) de abril de dos mil uno (2001), por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Sala Laboral, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Silvana Dorotea Torres Torres contra el sacerdote Manuel Santamaría Urbiena, representante legal del establecimiento educativo Liceo de Cervantes

de Barranquilla.

La Sala de Selección No. 5 de la Corte Constitucional, por auto del veintinueve (29) de mayo del año en curso, eligió, para efectos de su revisión, el fallo de la referencia. El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991.

I. ANTECEDENTES.

La demanda de tutela la interpuso el apoderado de la actora ante los jueces Laborales del Circuito -reparto-, correspondió su conocimiento al Juzgado 5 Laboral del Circuito de Barranquilla, quien remitió el expediente a los juzgados Civiles Municipales -reparto-. El Juzgado 12 Civil Municipal de Barranquilla, dando aplicación a la decisión tomada por la Corte Constitucional, en Auto ICC 118 del 26 de septiembre de 2000, proferido por el doctor Alfredo Beltrán Sierra, remite nuevamente el expediente al Juzgado 5 Laboral del Circuito de Barranquilla para su conocimiento.

1. Hechos.

Los hechos que dieron origen a la presente acción de tutela fueron los siguientes:

1. La actora interpone como mecanismo transitorio, acción de tutela por medio de apoderado judicial, contra el señor Manuel Santamaría Urbiena representante legal del centro educativo Liceo de Cervantes de Barranquilla.

2. Comenta la actora que el 15 de enero de 2000, celebró contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que terminó el 15 de diciembre del mismo año, con el centro educativo Liceo de Cervantes de Barranquilla, como docente en básica primaria, con una asignación mensual de \$492.575 pesos.

3. Durante el cumplimiento del contrato, la actora quedó en estado de embarazo, tal como consta en el certificado anexo al expediente, otorgado por el Centro de Diagnóstico Ultrasonografico e Imágenes (fl. 4), donde se comprueba que para el 6 de diciembre de 2000, la actora contaba con 28.3 semanas, es decir, aproximadamente siete meses.

4. Pese a que para esta época (15 de diciembre de 2000), el embarazo era un hecho notorio,

la actora comunicó su estado de gravidez al empleador, el 14 de diciembre de 2000.

5. Sin consideración a lo anterior, el empleador finalizó el contrato pactado, y se negó a renovarlo. Como dice el apoderado de la actora, a pesar de que las causas que lo originaron subsistían, pues el establecimiento educativo continuó la labor educativa.

6. Aduce la actora que el 15 de enero de 2001, acudió junto con el empleador al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social a celebrar audiencia de conciliación, sin que se llegara a ningún acuerdo.

2. Pretensiones y derechos presuntamente vulnerados.

La actora solicita como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada.

3. Trámite procesal.

Con la demanda de tutela, la actora allegó poder, copia del contrato de trabajo, certificación de embarazo y la fallida acta de conciliación, realizada ante el Inspector del Trabajo y Seguridad Social del Atlántico.

El Juzgado 5 Laboral del Circuito de Barranquilla asumió el conocimiento de la acción de tutela y ordenó notificar al señor Manuel Santamaría Urbiena, para que rindiera informe sobre los hechos que dieron origen a la tutela. De lo anterior, se obtuvo lo siguiente:

Por medio de apoderado, el demandado presenta informe el 23 de febrero de 2001, donde manifiesta no aceptar ninguno de los hechos que expone la actora, argumentando que la acción de tutela va dirigida contra el señor Manuel Santamaría Urbiena como persona natural y no como representante legal del centro educativo Liceo de Cervantes de Barranquilla.

La señora Torres en su condición de docente, firmó contrato de trabajo por término definido, lo cual está contemplado en el capítulo 5° del C.S. del T. y en la ley de educación, concluyendo que el término de duración es por el año escolar.

Añade que durante el transcurso del contrato, la actora no dio aviso del estado de embarazo

en que se encontraba. Al respecto, el apoderado del establecimiento demandado considera que el estado notorio no es prueba suficiente para acreditar la gravidez.

Finalmente, la parte demandada comenta que no se llega acuerdo conciliatorio ante el Ministerio del Trabajo, en lo que respecta a la indemnización por despido injusto, en vista de que no hubo despido sino terminación normal del contrato. Por otra parte, con el fin de garantizar el derecho a la atención médica, el señor Santamaría ofreció protección a la seguridad social y continuó cotizando en salud a favor de la actora.

4. Sentencia de primera instancia.

Mediante sentencia del dos (2) de marzo de 2001, el Juzgado 5 Laboral del Circuito de Barranquilla, declara improcedente la acción de la referencia.

5. Impugnación.

El apoderado de la actora en escrito del 12 de marzo de 2001, presentó impugnación contra la sentencia del a quo, haciendo la siguiente pregunta: ¿Por qué el accionado mantuvo afiliada a la accionante a una E.P.S. cotizando en salud, incluido el mes de febrero de la presente anualidad, cuando legalmente no estaba obligado, ya que el contrato de trabajo, suscrito entre la actora y el empleador, finalizó el pasado 15 de diciembre de 2000?. Y se responde diciendo, que era porque conocía el estado de gravidez de la actora y quería hacer menos gravosa una posible sanción judicial. Concluye diciendo que la actora no tuvo la precaución de informar su estado de embarazo por escrito, pero que cuando avisó verbalmente del hecho, presentó el certificado del centro médico.

6. Sentencia de segunda instancia.

El Tribunal Superior Sala Laboral de Barranquilla, por medio de sentencia proferida el 6 de abril de 2001, confirma el fallo del a quo, al considerar que efectivamente no obra prueba dentro del expediente, que acredite que la actora haya dado aviso de su estado de gravidez al empleador y no aprueba, el hecho de que tal estado debía presumirse, además, corrobora que existe otro medio de defensa judicial ante la vía ordinaria laboral.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

La Sala Segunda de Revisión es competente para decidir sobre el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9°, de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda. El asunto objeto de discusión.

La Sala de Revisión debe decidir si la presente acción de tutela es procedente para ordenar protección a la mujer en estado de embarazo y al hijo por nacer, cuando ha finalizado el contrato a término definido o si por el contrario, existen otros medios de defensa judicial.

Tercera. ¿La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada debe ser siempre reconocida?

La señora Silvana Torres presenta acción de tutela como mecanismo transitorio y por tanto, solicita se le proteja su mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada, tema que hace referencia al despido sin justa causa o sin permiso judicial a una mujer que se encuentra en estado de embarazo, de ahí que la actora inste para que se le asegure la posibilidad de trabajar. Efectivamente, la estabilidad laboral reforzada se refiere a la posibilidad que tiene una trabajadora de acceder nuevamente al trabajo que ocupaba antes de quedar en estado de embarazo; tal como lo expresa la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997 M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero así; "...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. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido?, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales.

Ahora bien, una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar.”.

Situación que en efecto no hace referencia al caso de la actora, porque ésta no fue despedida en razón de su estado de embarazo, sino por la terminación del contrato de trabajo.

Cuando se habla de la mujer trabajadora y embarazada, el ordenamiento constitucional le ha brindado mecanismos para proteger el derecho a la maternidad y los derechos del hijo por nacer. Esa protección se hace evidente por medio de tutela, luego del estudio que se hace a cada caso, para determinar si los elementos que lo constituyen deben ser protegidos por este medio o no, estos puntos han sido tratados en varios pronunciamientos de la Corte Constitucional, entre ellas está la sentencia T-174 de 1999 M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra “No obstante, el carácter subsidiario de la acción de tutela, obliga al juez constitucional a evaluar en cada caso concreto las condiciones objetivas que dieron lugar al despido de la mujer embarazada y, en ese orden de ideas, esta Corporación ha señalado, que para la procedencia del amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, una vez analizados los supuestos fácticos aducidos, estos deben evidenciar lo siguiente : “a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el ‘fuero de maternidad’, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo) b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley c) 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 este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo d) 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 e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño por nacer” (Sent. T-426 de 1998). Además se pueden observar las sentencias T-911, T-1025, T-1033, T-1126. T-1242, T-1244, T-1247, T-1562 y T-1566 de 2000, entre otras.

Es así como, no puede existir discriminación por razones de sexo para acceder a cargos públicos o privados, situación que permite a la mujer libremente decidir ser madre y a su vez desenvolverse en el campo laboral que haya escogido.

También se considera como garantía laboral a la mujer que, en contratos a término fijo, se permita la renovación del contrato, si subsisten las causas que originaron la labor para la cual fue contratada, lo anterior, con el fin de proteger la estabilidad laboral. En el presente caso, dice el apoderado del demandado que la terminación del contrato, no se debió al estado de gravidez en que se encontraba la actora, sino a la terminación del contrato de trabajo, motivo por el cual no se llegó a ningún acuerdo conciliatorio.

De acuerdo a lo anterior y teniendo presente que todos los conflictos por maternidad no constituyen violación a los derechos de la mujer en embarazo, se tiene que en éste caso, el vínculo laboral terminó, sin que con ello se predique vulneración al trabajo

La Sala considera que hay eventos como el presente, en los que la acción de tutela no es procedente para la reivindicación de derechos a la maternidad por inexistencia de despido y donde no es posible reintegro, sino que existen otros medios de defensa judicial ante la vía ordinaria laboral o administrativa laboral según sea el caso.

No es necesario examinar, como lo hizo el a quo, si la actora notificó o no su estado de gravidez al empleador, ya que para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo, ella tenía siete meses y medio de gestación, razón por la cual, el demandado, Manuel Santamaría, no renovó el contrato pero continuó con el pago de salud a la E.P.S. Colseguros, que la ha estado asistiendo, para proteger la atención médica que requieren la actora y su hijo.

III. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional,

administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR el fallo proferido el seis (6) de abril de dos mil uno (2001), por el Tribunal Superior Sala Laboral de Barranquilla, dentro de la acción de tutela instaurado por la señora Silvana Dorotea Torres Torres en contra del señor Manuel Santamaría Urbiena, por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

Segundo: Por Secretaria General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado Ponente

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

orial, 1983, pp 15 y ss.

b M. P. Alejandro Martínez Caballero.

b Sentencia SU-995 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

b Ibídem.

b Sentencia SU-995 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

b Sentencia SU-995 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz

b Sentencia T-1035/00, M.P. Alejandr