

Sentencia T-764/00

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Procedencia excepcional de tutela

CONTRATO A TERMINO FIJO-Temporalidad

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

CONTRATO A TERMINO FIJO-Prórroga/ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Conocimiento por empleador de estado de gravidez con anterioridad al vencimiento del contrato

Referencia: expediente T- 296319

Acción de tutela instaurada por María Cristina Hinestroza Ibarguen contra la Caja de Compensación Familiar del Choco

Procedencia: Sala Laboral del Tribunal de Quibdó

Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Santa Fe de Bogotá, D.C., veintidós (22) de junio del dos mil (2000).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo Mesa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos adoptados por la Sala Civil del Tribunal de Quibdó el 25 de noviembre de 1999 y por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia el 28 de enero del 2000 dentro de la acción de tutela instaurada por María Cristina Hinestroza Ibarguen contra la Caja de Compensación Familiar del Choco.

## ANTECEDENTES

### HECHOS:

1. La peticionaria fue vinculada a la entidad accionada para prestación de servicios por espacio de un mes, a partir del 1º de septiembre de 1999, con salario de \$300.0000,00 mensuales y una vez vencido el término anterior, continuó laborando continua e ininterrumpidamente hasta el 31 de octubre, porque el 21 de ese mes fue informada sobre la terminación de la relación laboral. Dice la peticionaria que ya antes había sido contratada por el mes de julio y agosto, en “período de prueba” pero no le pagaron porque dijeron que en período de prueba no hay salario. Agrega que la entidad es “esclavista”. No hay prueba de que hubiera sido afiliada a la seguridad social.

1. El 19 de octubre al tener conocimiento de su estado de gravidez, la trabajadora le comunicó a su empleadora por escrito, quien no le firmó el recibido, sino se limitó a tratarla mal e informarle que su contrato se terminaba el 30 de octubre, como en efecto se indicó por escrito el 21 de octubre.

1. Dice que a pesar de las órdenes de trabajo es evidente su ilegalidad, porque en su caso se dan todas las circunstancias para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, ya que se dan los elementos del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. La interesada en el trámite constitucional considera vulnerado el derecho a la maternidad, por cuanto en su entender fue despedida de la entidad demandada por el hecho de haber quedado embarazada. Solicita como mecanismo transitorio ordenar la nulidad de su despido ilegal, el consecuencial reitegro y que se impongan las sanciones consagradas en el inciso 2 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y el pago de los salarios no cancelados.

## PRUEBAS:

Orden de trabajo por escrito y firmado por el subdirector administrativo, (del 31 de agosto de 1999), para que la señora Hinestroza prestara servicios como auxiliar de enfermería por un mes y se fijaron \$300.000,00 de salario.

Información al empleador de que está embarazada, escrito del 19 de octubre de 1999,

Comunicación del Comfachocó del 21 de octubre diciéndole que le permiten seguir trabajando hasta el 30 de octubre de 1999,

Certificación de Comfachocó diciendo que la señora no fue despedida sino que expiró el plazo convenido por cuanto se le permitió seguir trabajando hasta el 30 de octubre.

Examen médico del 28 de octubre diciendo que el resultado de embarazo es “positivo”.

## SENTENCIAS OBJETO DE REVISION

La de primera instancia proferida por la Sala Civil del Tribunal Superior de Quibdó el 25 de noviembre de 1999, negando la tutela porque comunicó el embarazo el 19 de octubre pero la prueba científica fue del 28 de octubre y porque expiró el plazo pactado. La de segunda instancia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 28 de enero del 2000 que confirmó la decisión del a-quo porque no existe claridad sobre la existencia del contrato, cuestión que debe dilucidar el juez laboral.

## CONSIDERACIONES JURIDICAS

### COMPETENCIA

Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional y del Decreto 2591 de 1991 y demás disposiciones pertinentes y por la escogencia del caso hecho por la Sala de Selección.

## TEMAS JURIDICOS FRENTE AL CASO CONCRETO

### 1. Estabilidad reforzada para embarazada

La jurisprudencia ha dicho que en determinadas ocasiones puede haber lugar al reintegro al trabajo de la trabajadora embarazada. La T-1002/99 señala que para que prospere la tutela se requiere: que el despido haya tenido lugar durante el fuero de maternidad, que el empleador conozca del estado de gravidez de la trabajadora, que el despido no se debe a causales objetivas que lo justifiquen, que no medie autorización expresa del inspector de trabajo y que el mínimo vital de la accionante o del recién nacido resulten afectados o amenazados por el despido. La jurisprudencia constitucional ha recalcado que se permite esa estabilidad y el consecuencial reintegro mediante tutela, aún en los casos de contrato a término fijo (T-375/2000). Más aún, se protege a las empleadas de libre nombramiento y remoción porque la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón. (T-494/00)

“..... la jurisprudencia constitucional ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo “se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción”<sup>1</sup>. Por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada. No obstante, el nominador puede justificar adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable para el cumplimiento eficiente y eficaz del servicio público, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación.....” (T-494/00).

2. La terminación del contrato a término fijo con fundamento en la expiración del plazo convenido frente a la situación de embarazo

En la T-375/00 se dijo:

“La institución del contrato a término fijo, consagrada por la legislación nacional en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990), supone una relación laboral cuyo plazo ha sido previamente definido por las partes, estableciendo una fecha cierta para el vencimiento de la misma. De este modo, nos encontramos frente de una vinculación laboral transitoria cuya protección legal está circunscrita, en principio, a su misma temporalidad.

Sin embargo, en concordancia con los principios fundamentales que gobiernan la actividad

laboral en nuestra normatividad, no basta con el simple vencimiento del plazo estipulado para que la relación laboral pueda darse por terminada ante su falta de renovación por voluntad las partes o de una ellas. De hecho, las normas rectoras del ordenamiento jurídico impiden que la decisión de desvincular a una persona de su trabajo quede a la absoluta discreción del empleador. La Corte ha sido clara a este respecto, al indicar que el principio de estabilidad en el empleo – consagrado en el artículo 53 de nuestra Constitución Política – es aplicable a las relaciones laborales surgidas de contratos a término fijo, toda vez que tal principio implica una “expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato” 2.

En este mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha establecido que:

“el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.”<sup>3</sup>

Haciendo alusión específica al caso de las mujeres embarazadas vinculadas mediante contrato a término fijo, la Sentencia T-426 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) fue enfática en concluir 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 éste se le deberá garantizar su renovación”<sup>4</sup>. 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, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.”

En fin, es claro que la jurisprudencia reconoce la protección especial que merecen los derechos laborales de una mujer en estado de gravidez, vinculada mediante un contrato a término fijo, y que su protección puede hacerse efectiva a través de la acción de tutela. Basta con que el juez de tutela verifique la ocurrencia de los supuestos a que hacen referencia los criterios jurisprudenciales anotados anteriormente, para que la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo pueda ampararse a través del mecanismo extraordinario.”

### 3. Cuándo hay un contrato a término fijo

En contrato de trabajo es un contrato realidad es decir, prima la realidad sobre la forma. No importa la denominación que se le dé, lo importante es que surja la relación laboral. Ese contrato puede ser a término fijo, así se diga que es orden de trabajo, si surge la dependencia, el salario y la obligación de laborar y aparece por escrito el término estipulado. Cuando el término es precario (1 mes o menos) la finalización o la prórroga se rige, por el decreto 1127/91 que dice: “Artículo 1º Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2º del artículo 3º de la Ley 50 de 1990”.

Es decir, que puede haber contrato a término fijo de un mes, prorrogable. Y, el 3º de la Ley 50/90 dice cómo prórroga y finaliza, así:

“Artículo 46.- Subrogado. L. 50/90, art. 3º. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse

sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) años, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a términos fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.”

Ahora bien, en el presente caso se puede precisar que aunque se diga: orden de trabajo, en realidad se trata de la modalidad del contrato a término definido por que se pactó por un mes, se fijó salario y se dijo que el servicio de trabajo era el de auxiliar de enfermería en la IPS Comfachoco. El hecho de que al mes siguiente “continuara trabajando sin previa autorización”, no es una excusa de recibo porque la norma dice que esos contratos se pueden prorrogar por mutuo acuerdo, y la lógica indica que en este caso se prorrogó, porque se trata de una IPS que no suspende labores y que permitió que la enfermera no fuera retirada y luego expresamente señaló por escrito, el 21 de octubre, que la accionante “puede continuar”. Y, en este caso opera el principio axiológico de la buena fe, máxime cuando no se ha llegado a las 3 prórrogas permitidas. Además, lo que no tiene duda, es que el contrato continuó en octubre, así lo dijo por escrito el empleador, y ese es un periodo en el que la trabajadora laboró.

Por otra parte, se comunicó el 19 de octubre que la relación laboral llegaría hasta el 30 de octubre, esta es una manera de expresar que se daba por no prorrogado. Pues bien, tal aviso es dos días posterior a la comunicación del embarazo y se convierte en un indicio de comportamiento en contra del empleador, quien por otro aspecto, no desvirtuó la presunción de que el embarazo fue causa de finalización de la relación laboral, luego tal comportamiento afectó el derecho de igualdad, la especial protección a la mujer embarazada y al que está por nacer y el derecho al trabajo en condiciones dignas y estables. Luego, se reitera la jurisprudencia de la estabilidad reforzada para la mujer embarazada, y en consecuencia, prospera la tutela.

La Sala de Revisión llama la atención sobre el hecho de que en este caso, las relaciones laborales se disfrazan con el nombre “orden de trabajo” y al parecer no se afilia a los trabajadores a la seguridad social. También es importante resaltar que, según la solicitante, no pagan los salarios en el “período de prueba”.

## DECISION

### RESUELVE:

Primero. REVOCAR las sentencias objeto de revisión en la tutela instaurada por María Cristina Hinestroza y CONCEDER la tutela por las razones expuestas en el presente fallo y ORDENAR el reintegro de la trabajadora al cargo que venía desempeñando y el pago de los salarios correspondientes, sin solución de continuidad.

Segundo. Por Secretaría líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Tercero. INFORMAR a la Defensoría del Pueblo en Chocó para que se tomen los correctivos del caso, sobre el posible hecho de que en CONFACHOCO se contrate en “período de prueba” y no se pague salario; o en casos como el que motiva la presente tutela, no se afilie a la seguridad social.

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

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORÓN DÍAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General



1 Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero

3 Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz.

4 Ibídem.