

Sentencia T-793/05

MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Se aplica a todas las mujeres embarazadas que tengan vínculo laboral

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

La Corte ha sostenido que la acción de tutela es procedente de manera excepcional para proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, derivados de la estabilidad laboral reforzada, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: (i) que el despido o la desvinculación de la trabajadora haya tenido lugar durante el periodo de gestación o dentro del periodo de lactancia; (ii) que el empleador conociere con anterioridad el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, que ésta le haya informado sobre su estado, salvo que el mismo sea notorio; (iii) que el despido se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del Inspector del Trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (iv) que ese despido o desvinculación sea consecuencia directa del embarazo y no de circunstancias objetivas que lo justifiquen, y (v) que ese despido o desvinculación amenace el mínimo vital de la madre o del nasciturus.

Referencia: expediente T-1091578

Acción de tutela presentada por Teresa de Jesús Avendaño Segovia contra la empresa Segunda Generación González S.C.S. y la Compraventa La Platina

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de julio de dos mil cinco (2005).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9,

de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por los juzgados 3 Penal Municipal de Santa Marta y 3 Penal del Circuito de la misma ciudad, al resolver sobre la acción de tutela de la referencia.

I. ANTECEDENTES

En julio de 1997 Teresa de Jesús Avendaño Segovia celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Segunda Generación González S.C.S., y para el momento del despido laboraba en el establecimiento denominado Compraventa la Platina de propiedad de aquélla.

El 22 de noviembre de 2004 la empresa le dio por terminado sin justa causa el contrato de trabajo a la peticionaria y le canceló las prestaciones sociales y la indemnización correspondiente. Para esa fecha la accionante se encontraba en estado de embarazo.

2. La tutela instaurada

Por considerar vulnerados sus derechos al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la igualdad, la peticionaria interpone acción de tutela con el fin de obtener el reintegro al cargo que ocupaba en la empresa accionada.

Aduce que el 16 de noviembre de 2004 le comunicó verbalmente al administrador de la Compraventa La Platina, Juan Carlos Aguado, que se había practicado una prueba de embarazo “de esas que venden en las droguerías” y que el resultado había sido positivo, razón por la cual pediría cita con el médico porque se sentía enferma.

Afirma que el 19 de noviembre siguiente le comunicó al administrador de la Compraventa que la prueba de “gravindex (prueba de embarazo de sangre)”, le resultó positiva y que al día siguiente su esposo le mostró al administrador el sobre que contenía dicha prueba, pero sin abrirlo, porque su médico tratante aún no lo había visto. No obstante, adujo que era visible el resultado.

Manifiesta que el 22 de noviembre de 2004 le fue notificado vía fax que su contrato, suscrito en julio de 1997, había terminado sin justa causa y que el mismo no le sería renovado. Agrega que desde ese día le ha insistido al señor Aguado que le reciba el escrito en el cual pone de presente su embarazo, pero ello fue imposible, por lo cual tuvo que recurrir al correo certificado.

En su criterio, como la razón para la terminación fue sin justa causa, existe un nexo causal directo entre dicha terminación y su estado de embarazo, pues nunca tuvo llamados de atención durante el tiempo en que laboró.

Expresa que tal decisión le causa un perjuicio toda vez que su embarazo es de alto riesgo para lo cual requiere tratamiento especial, próximamente va a ser desafiliada de la E.P.S. y su única fuente de ingresos era el salario devengado con la empresa demandada.

3. Respuesta de la demandada

La apoderada de la empresa Segunda Generación González S.C.S. expresa que la Compraventa La Platina es de propiedad de esa firma y que actualmente se encuentra en proceso de reestructuración, por lo cual se han hecho recortes de personal que han implicado dar por terminado varios contratos de trabajo desde mediados del año 2004.

Respecto a la terminación del contrato de la peticionaria, asegura que el mismo estaba previsto para el mes de agosto de 2004, pero debido a que ella notificó que se encontraba embarazada se aplazó su retiro, máxime cuando se tuvo conocimiento que en el mes de septiembre siguiente había abortado.

Aduce que sin tener conocimiento del nuevo estado de embarazo de la accionante, toda vez que ella nunca lo notificó ni en forma verbal ni por escrito, el 19 de noviembre de 2004 suscribió la terminación unilateral del contrato de la trabajadora sin justa causa y esa comunicación le fue entregada a ella el lunes 22 de noviembre del mismo año. Agrega que sólo con posterioridad al recibido de la carta de despido aquélla informó al señor Juan Carlos Aguado su situación y le entregó la prueba de embarazo gravindex en sangre. Al respecto expresa:

“...debemos resaltar que ella de mala fe y de manera temeraria le insinuó al señor Juan

Carlos Aguado que tuviera por recibido el examen de embarazo con anterioridad a la fecha del despido, para que este no se hiciera efectivo o para poder pretender con éxito el reintegro, el señor Aguado le manifestó que no podía acceder a sus pedimentos debido a que la empresa había tomado ya la decisión de despedirla desconociendo su estado de embarazo”¹.

Con base en lo anterior, concluye que el despido de la accionante no tuvo como causa su estado de embarazo y que el cargo que ella desempeñada, en razón a la reestructuración de la empresa, fue suprimido. Además, que se le cancelaron todas de las prestaciones sociales y la indemnización por el despido sin justa causa.

4. Pruebas

En el expediente aparecen las siguientes:

4.1. Escrito de fecha 22 de noviembre de 2004 mediante el cual la peticionaria le comunica al señor Juan Carlos Aguado, administrador de la Compraventa La Platina, su estado de embarazo y anuncia que anexa el resultado del examen de gravindex en sangre efectuado el 19 de noviembre de ese año².

Dicho escrito no tiene firma de haber sido recibido por su destinatario.

4.2. Fotocopia del resultado de la prueba de embarazo en sangre practicada a la peticionaria en el laboratorio clínico DIAGNOSALUD el 19 de noviembre de 2004, con resultado positivo³.

4.3. Escrito de fecha 24 de noviembre de 2004 mediante el cual la accionante le comunica al señor Juan Carlos Aguado, administrador de la Compraventa La Platina, que como desde el 22 de noviembre del mismo año ha intentado que le reciban su carta en la cual manifiesta su estado de embarazo, se ve en la necesidad de enviarle una nueva misiva por correo certificado⁴.

Con el referido escrito no se aportó copia de su envío por correo certificado.

4.4. Carta sin fecha, suscrita por la peticionaria, a través de la cual le solicita a María Zulema González Zapata, representante legal de la demandada, y a Juan Carlos Aguado su reintegro al cargo que ocupaba antes de la terminación del contrato de trabajo debido a que están

desconociendo la protección especial a la mujer embarazada. Allí recuerda que el 20 de noviembre de 2004 le manifestó verbalmente al segundo de los nombrados su estado de gravidez⁵.

4.5. Carta fechada el 19 de noviembre de 2004 mediante la cual la empresa demandada le comunica a la peticionaria que da por terminado sin justa causa el contrato de trabajo suscrito en julio de 1997 y que el mismo no le será renovado. Le anuncian que anexan la liquidación definitiva junto con la constancia de paz y salvo por concepto de seguridad social⁶.

Dicho escrito tiene firma de recibido de la accionante con anotación de inconforme, pero sin que exista fecha de recibo por parte de la misma.

4.6. Liquidación de prestaciones sociales elaborada por la empresa demandada a la peticionaria con fecha 22 de noviembre de 2004. Allí aparece que el total a pagar es la suma de \$4.199.322 por concepto de indemnización, cesantías, intereses de las cesantías, prima, vacaciones y quincena del 16 al 22 de noviembre. La accionante firmó la liquidación y anotó que se encontraba inconforme con la misma⁷.

4.7. Fotocopia de estudio eco-obstétrico realizado a la accionante el 25 de noviembre de 2004⁸.

4.8. Fotocopia de orden de servicio de interconsulta especialista de fecha 29 de noviembre de 2004 donde consta que la peticionaria tiene un embarazo de alto riesgo de más o menos seis semanas⁹.

4.9. Fotocopia del contrato de trabajo a término indefinido firmado por la actora el 3 de enero de 2002¹⁰.

4.10. Fotocopia de incapacidades de la accionante por los días 12 de septiembre a 14 de septiembre de 2004 con diagnóstico primario de amenaza de aborto; del 15 de septiembre al 17 de septiembre de 2004 con diagnóstico primario de aborto médico completo o no especificado sin complicación, y del 18 de septiembre al 22 de septiembre de 2004 con diagnóstico primario de enfermedad inflamatoria pélvica femenina no especificada¹¹.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN

Primera instancia

El Juzgado 3 Penal Municipal de Santa Marta, mediante fallo del 24 de diciembre de 2004, concedió de manera transitoria el amparo propuesto. Luego de transcribir algunos apartes de sentencias proferidas por esta Corporación sobre la protección constitucional a la mujer en estado de embarazo y su estabilidad laboral reforzada, concluyó que la demandada violó los derechos fundamentales de la accionante y le ordenó que en el término de 72 horas reintegrara a la peticionaria a su cargo. Aclaró que tal determinación tendría duración de cuatro meses, término en el cual la accionante podría ejercer las acciones correspondientes.

Impugnación

La empresa demandada, a través de su apoderado, manifestó que la decisión objeto de reproche se adoptó sin haber siquiera practicado las pruebas por ella solicitadas, toda vez que con las aportadas por la accionante el juez no podía dirimir el fondo del conflicto, pues no se demostró que la empresa hubiese tenido conocimiento sobre el embarazo previamente al despido.

Por considerar que se pretermitió el periodo probatorio solicitó la declaratoria de nulidad de todo lo actuado y subsidiariamente denegar la tutela o autorizar la compensación de lo pagado por concepto de indemnización por despido injusto.

Segunda instancia

A través de sentencia proferida el 9 de febrero de 2005 el Juzgado 3 Penal del Circuito de Santa Marta revocó el fallo impugnado y denegó el amparo propuesto. Consideró que el objeto del debate radica en el posible conocimiento anterior que el empleador pudo tener del estado de embarazo de la accionante y se tiene sólo la afirmación de esta última y la negativa de aquél, cuestión que aunque podría inclinar la balanza a favor de la peticionaria dada su condición de inferioridad, lo cierto es que no se acreditó afectación del mínimo vital de la tutelante, ni existe prueba sumaria que permita establecer su afectación.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

1. El asunto planteado

De acuerdo con los antecedentes narrados corresponde resolver a la Corte si la empresa Segunda Generación González S.C.S. le vulneró los derechos a la peticionaria con la decisión unilateral de terminarle sin justa causa su contrato de trabajo, a pesar de encontrarse en estado de embarazo, y si en el presente caso se cumplen la totalidad de los requisitos exigidos por la jurisprudencia para la procedencia excepcional de la acción de tutela.

Para tal fin recordará su doctrina sobre la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro y las condiciones exigidas para que ello tenga lugar.

2. La protección constitucional a la mujer embarazada

Ha sido reiterada la jurisprudencia de esta Corporación sobre la especial protección constitucional que tiene la mujer embarazada¹², la cual tiene lugar no sólo durante el periodo de gestación sino también en el de lactancia. Al respecto, en la Sentencia T-373 de 1998¹³ se sostuvo:

“En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43). Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia (C.P. art. 42)”.

Las especiales condiciones físicas de la mujer en estado de embarazo la hacen merecedora a una protección mayor por parte del Estado (art. 43) con el fin de evitar que por su condición sea discriminada, le sea desconocida su dignidad humana, su libre desarrollo de la personalidad o se le cercene su derecho a conformar una familia. Dicha protección no se restringe solamente a la madre sino que se extiende también al hijo que está por nacer con el fin de salvaguardar su vida y su mínimo vital¹⁴. Se trata precisamente de lo que la jurisprudencia ha denominado “fuero de maternidad”.

Ese cuidado que se consagra en favor de la mujer, no sólo está contenido en los preceptos constitucionales sino igualmente en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia¹⁵, los cuales hacen parte de la legislación interna (art. 53 C.P.) y tienen fuerza vinculante según el artículo 93 de la Carta, además de constituir criterios de interpretación de los derechos y deberes superiores.

3. El derecho a la estabilidad laboral reforzada en el empleo de las mujeres embarazadas y la procedencia excepcional de la acción de tutela

Los principios plasmados en el artículo 53 de la Carta Política adquieren mayor fuerza cuando se trata de las mujeres embarazadas, toda vez que ellas deben ser protegidas de una manera especial por el Estado y el ordenamiento jurídico. La mujer embarazada tiene una mayor estabilidad en el empleo, lo que se traduce en su estabilidad laboral reforzada e implica que no puede ser despedida en ningún caso por razón de la maternidad, y cualquier decisión que se tome desconociendo tal principio será ineficaz. Ese derecho a la estabilidad reforzada tiene un contenido iusfundamental¹⁶, que se sustenta en el derecho a la igualdad de la mujer embarazada y se aplica no sólo a las mujeres que tengan contrato de trabajo con un particular, sino a las servidoras públicas, ya sean de carrera o de libre nombramiento y remoción¹⁷. Lo que se pretende proteger es que el vínculo laboral, independientemente de su origen, se rompa de manera abrupta y sorpresiva como consecuencia de la gravidez de la trabajadora¹⁸. Sobre el tema la Corte ha sostenido:

“...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”¹⁹.

Se presume que el despido de una mujer se ha efectuado por motivo del embarazo cuando ha tenido lugar durante el periodo de gestación o en el periodo de lactancia. El legislador, en aras de proteger a la mujer durante ese tiempo, estableció que durante el embarazo y los

tres meses posteriores al parto no se puede retirar a una trabajadora sino por justa causa comprobada y siempre que medie una autorización del Inspector del Trabajo, tratándose de trabajadoras oficiales, o una resolución motivada del jefe de la entidad donde labora aquélla, cuando se trata de empleadas públicas. La ausencia de esos requisitos da lugar a la presunción del despido por razón del embarazo o lactancia y ello conlleva a que el mismo sea ineficaz. En consecuencia, la peticionaria tendrá derecho a ser reintegrada.

Ahora bien, esta Corporación ha manifestado que en principio la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para lograr el reintegro al cargo que se venía desempeñando antes del despido o de la desvinculación por parte de la empresa²⁰, toda vez que la interesada puede acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria, cuando se trata de trabajadoras privadas u oficiales, o ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, cuando es una empleada pública. Así las cosas, ante la existencia de otro medio de defensa la tutela se torna improcedente para obtener el reintegro.

Sin embargo, la jurisprudencia ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para obtener el reintegro al trabajo de la mujer embarazada cuando lo pretendido es proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, o que goza de su periodo de lactancia, en atención a la estabilidad laboral reforzada²¹. El fuero de maternidad se concreta en la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

En efecto, se puede acudir a la acción de tutela cuando esté de por medio la protección del mínimo vital de la madre y del hijo que está por nacer o del recién nacido²², o cuando la cuestión debatida sea puramente constitucional²³, “siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. arts. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable”²⁴.

En estos casos la Corte ha sostenido que la acción de tutela es procedente de manera excepcional para proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, derivados de la estabilidad laboral reforzada, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: (i) que el despido o la desvinculación de la trabajadora haya tenido lugar durante el periodo de gestación o dentro del periodo de lactancia; (ii) que el empleador conociera con anterioridad el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, que ésta le haya informado sobre su estado, salvo que el mismo sea notorio; (iii) que el despido se haya producido sin el

cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del Inspector del Trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (iv) que ese despido o desvinculación sea consecuencia directa del embarazo y no de circunstancias objetivas que lo justifiquen, y (v) que ese despido o desvinculación amenace el mínimo vital de la madre o del nasciturus²⁵.

Es deber del juez verificar en cada caso si se cumplen en su totalidad o no los anteriores requisitos, pues de no verificarse alguno de ellos la tutela se torna improcedente y habrá de ser en otro escenario -jurisdicción ordinaria o contencioso administrativa- donde con un amplio debate probatorio deban dilucidar tales cuestiones.

Entrará la Sala a verificar si tales excepciones son aplicables al caso objeto de estudio y, en el evento de que así sea, si procede la acción de tutela para lograr la protección de los derechos de la accionante.

4. El caso concreto

En cuanto a la segunda de las condiciones, consistente en que el empleador conociera el estado de embarazo de la trabajadora con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, no se verifica con claridad en el presente caso. No existe prueba que la accionante haya informado por escrito tal situación a su empleador antes de que se le diera por terminado el contrato de trabajo, pues si bien anexó copia de la carta fechada el 22 de noviembre de 2004 en la cual informaba su embarazo al administrador de la Compraventa La Platina, señor Juan Carlos Aguado, no consta que la misma haya sido recibida. Es más, la peticionaria admite que el recibido no tuvo lugar, por lo cual se vio en la necesidad de enviarla por correo certificado el 24 de noviembre de 2004, pero no hay prueba dentro del expediente de que ese envío se haya realizado.

Sin embargo, aduce la peticionaria que de manera verbal comunicó a su jefe inmediato sobre su embarazo. Tal situación tampoco pudo ser corroborada en el caso concreto como pasa a verse.

Aduce la peticionaria en su escrito de tutela que el 16 de noviembre de 2004 le comentó a su jefe inmediato sobre su estado de embarazo, que el 19 de noviembre siguiente le informó

telefónicamente y que el 20 del mismo mes y año su esposo le exhibió la prueba de gravindex en sobre cerrado. No obstante, en la carta de fecha 24 de noviembre de 2004 mediante la cual la accionante pone en conocimiento del administrador de la Compraventa La Platina su embarazo, afirma que fue el 20 de noviembre de 2004 cuando le comunicó verbalmente a él sobre su estado. Por su parte, la empresa demandada niega que la petente haya informado de manera verbal a su jefe inmediato sobre tal hecho y que tan sólo el 22 de noviembre de 2004, luego de que se le hubiese dado por terminado el contrato de trabajo, comunicó por escrito tal situación. Además, que aquella -según manifiesta la demandada- pretendió que la misma le fuera recibida con fecha anterior y que no preveían que la empleada pudiese estar embarazada pues hacía aproximadamente dos meses había presentado un aborto de un embarazo anterior.

De lo expuesto se advierte que la accionante se contradice cuando en su tutela aduce que el 19 de noviembre comunicó verbalmente al señor Juan Carlos Aguado sobre su embarazo y luego en la carta que le dirigiera al mismo señor asegura que tal manifestación la hizo el 20 de noviembre.

Tal situación hace compleja la situación para el juez de tutela por cuanto no existe prueba mínima que permita concluir que el empleador conocía previamente el estado de embarazo de la peticionaria. Si bien la jurisprudencia ha admitido que no existe una forma determinada para que se lleve a cabo la comunicación a la empresa y para que se verifique el efectivo conocimiento del embarazo por parte del empleador, lo cierto es que si de las diligencias obrantes en el expediente se desprende por cualquier medio que el empleador pudo haber llegado a esa conclusión, tal requisito se entiende cumplido.

En consecuencia, no es suficiente para tener como prueba del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo de la trabajadora la sola afirmación de esta última al respecto, sino que es necesario que exista otra prueba adicional para que sea procedente la acción de tutela a fin de hacer valer la estabilidad laboral reforzada de la mujer²⁶.

Ahora bien, existen ciertos hechos que verificados en el expediente pueden lograr probar que el empleador sí tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, como cuando por el avanzado embarazo era obvio que el empleador conocía de la gestación de la trabajadora, caso en el cual existe un hecho notorio²⁷; o cuando previamente a la

terminación del contrato o desvinculación la trabajadora se ausentó de su lugar de trabajo por razones médicas relacionadas con su embarazo y le presentó al empleador las incapacidades correspondientes donde constara su estado; o cuando tal situación era ampliamente conocida por los compañeros de la misma empresa y por su conducto o de un tercero pudo enterarse el empleador, y, en fin, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten concluir que éste sí tenía conocimiento del embarazo.

Es tarea del juez de tutela analizar con detenimiento las circunstancias propias del caso objeto de estudio para concluir si es posible o no inferir que aunque la notificación no se haya hecho en debida forma, existen indicios que conduzcan a afirmar que el empleador sí conoció previamente el embarazo de la trabajadora.

Tales circunstancias no se vislumbran en el presente caso por cuanto, de una parte, el embarazo de la peticionaria no era notorio para la fecha en que tuvo lugar su despido, toda vez que de acuerdo con los exámenes médicos obrantes dentro del expediente para ese momento tenía tan sólo cinco o seis semanas de embarazo. Por otra parte, tampoco existen pruebas que demuestren que con anterioridad a la terminación del contrato aquella hubiese asistido a controles médicos prenatales o haya tenido que ser incapacitada por razón del embarazo. Aunque el despido fue unilateral y sin justa causa, la empresa aduce que ello obedeció a una medida de reestructuración interna, que el cargo desempeñado por la accionante fue suprimido y que el mismo estaba previsto para el mes de agosto de 2004 pero en atención a un embarazo anterior y a su posterior aborto se aplazó.

Con todo, hay que agregar que la fecha de la carta mediante la cual se le anuncia a la peticionaria sobre la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa tiene fecha 19 de noviembre de 2004, es decir, antes o por lo menos el mismo día en que la accionante aduce haber informado verbalmente a su jefe sobre su embarazo.

En ese orden de ideas, no es posible acreditar que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de la peticionaria antes de dar por terminada la relación laboral, y menos que la terminación del contrato de trabajo tuvo como causa el estado de gravidez²⁸. En consecuencia, la Corte no analizará el cumplimiento de los demás requisitos toda vez que para la procedencia de la acción de tutela en estos casos es indispensable que aparezcan

demostrados con claridad los cinco elementos fácticos antes descritos, pues de no ser así es necesario que se promueva un debate judicial más amplio que permita a las partes hacer valer sus intereses a través de diversos medios de prueba, con la posibilidad de controvertir las existentes²⁹. La circunstancia del embarazo de alto riesgo en que se encuentra la peticionaria, si bien es algo que la coloca en una especial situación y que constituye uno de los elementos que inciden en la procedencia de la tutela, no es suficiente para conceder el amparo propuesto.

La Sala aclara que el hecho de que no sea la acción de tutela el mecanismo judicial procedente para obtener el reintegro de la peticionaria debido a la ausencia de pruebas dentro del expediente, conforme a las razones anotadas, ello no significa que su despido haya sido justo o que no tenga derecho a ser reintegrada a su empleo. Tal cuestión debe ser debatida ante la justicia ordinaria.

Por las razones expuestas se confirmará el fallo proferido por el Juzgado 3 Penal del Circuito de Santa Marta que denegó la tutela incoada.

IV. DECISIÓN

Con base en las expuestas consideraciones, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR, por las razones expuestas, la sentencia proferida por el Juzgado 3 Penal del Circuito de Santa Marta que denegó el amparo propuesto por Teresa de Jesús Avendaño Segovia.

Segundo.- Por Secretaría, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

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

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado Ponente

Presidente de la Sala

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Folio 29 del cuaderno principal.

2 Folios 11 y 12 del cuaderno principal.

3 Folio 12 del cuaderno principal.

4 Folio 13 del cuaderno principal.

5 Folio 14 del cuaderno principal.

6 Folio 16 del cuaderno principal.

7 Folio 15 del cuaderno principal.

8 Folio 18 del cuaderno principal.

9 Folio 17 del cuaderno principal.

10 Folios 37 a 40 del cuaderno principal.

11 Folios 41 y 42 del cuaderno principal.

12 Cfr., entre otras, las sentencias C-470 del 15 de septiembre de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-373 del 22 de julio de 1998 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-232 del 15 de abril de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-902 del 16 de noviembre de 1999 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), T-375 del 30 de marzo de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-406 del 10 de abril de 2000 (M.P. Alvaro Tafur Galvis), T-1473 del 30 de octubre de 2000 (M.P. Alvaro Tafur Galvis), T-154 del 12 de febrero de 2001 (M.P. Fabio Morón Díaz), T-255A del 2 de marzo de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-367 del 3 de abril de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-664 del 27 de junio de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería) y T-161 del 7 de marzo de 2002 (M.P. Alvaro Tafur Galvis).

13 Sentencia del 22 de julio (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

14 Se puede consultar la sentencia T-739 del 1 de diciembre de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara).

15 Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 25); Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado mediante la Ley 74 de 1968; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida por la Asamblea General de la ONU en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 y aprobada por la Ley 51 de 1981 y el Convenio 111 de la OIT.

16 Ver al respecto la Sentencia T-373 de 1998, ya citada.

17 Ver las sentencias C-470 de 1997, ya citada y T-494 del 4 de mayo de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

18 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-176 del 20 de febrero de 2005 (M.P. Jaime Araujo Rentería).

19 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997, ya citada.

20 Ver sentencias SU-250 del 26 de mayo de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-576 del 14 de octubre de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-546 del 15 de mayo de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) y T-1755 del 14 de diciembre de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz).

21 Se pueden consultar las sentencias C-470 de 1997, ya citada, T-040A del 22 de enero de 2001 (M.P. Fabio Morón Díaz), T-311 del 23 de marzo de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-664 del 27 de junio de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería).

22 Ver sobre el punto la Sentencia T-1002 del 9 de diciembre de 1999 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

23 Ver sentencias T-100 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) y T-373 de 1998, ya citada.

24 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-373 de 1998, ya citada.

25 Se pueden consultar las sentencias T-373 de 1998, ya citada, T-375 del 30 de marzo de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-1243 del 7 de septiembre de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1569 del 2 de noviembre de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz), T-352 del 29 de marzo de 2001 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-161 de 2002, ya citada y T-206 del 19 de marzo de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

26 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-1062 del 28 de octubre de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

27 Se pueden consultar las sentencias T-362 del 20 de mayo de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-778 del 22 de junio de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) y T-1084 del 5 de diciembre de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett).

28 En las sentencias T-1102 del 23 de octubre de 2001 y T-639 del 16 de junio de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)) la Corte denegó la tutela en un caso similar por cuanto para el momento de dar por terminada la relación laboral el empleador no tenía conocimiento del desarrollo de la gestación de la trabajadora.

29 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-228 del 11 de marzo de 2005.