

Sentencia T-807/06

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

La protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo contengan un “fuero de maternidad”, que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, con un receso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Procedencia excepcional

La mujer embarazada tiene una mayor seguridad en el empleo, lo que se traduce en su estabilidad laboral reforzada, que implica no ser despedida en ningún caso por razón de la maternidad y cualquier decisión que se tome desconociendo tal principio será ineficaz. El derecho a la estabilidad reforzada tiene un contenido iusfundamental, 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 también a las servidoras públicas. Lo que se pretende proteger es que el vínculo laboral no se rompa de manera abrupta y sorpresiva como consecuencia de la gravidez de la trabajadora.

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

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO-Falta de notificación de embarazo al empleador/MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO-Caso de contrato de becaria con Universidad

El hecho de no aparecer acreditado en el proceso que la universidad demandada conocía el estado de embarazo de la peticionaria antes de la terminación de su contrato, hace imposible el cumplimiento del siguiente requisito de procedibilidad de la tutela en este caso, en particular aquél que señala que la desvinculación debe ser una consecuencia del embarazo. Si no pudo probarse el conocimiento del estado de la accionante por parte del ente demandado, mucho menos que el despido se debió a esta causa, que era desconocida por sus directivas. Así, la Corte no deberá entrar a analizar los demás requisitos, teniendo en cuenta que en reiterada jurisprudencia ha señalado, que es indispensable el cumplimiento de la totalidad de los criterios necesarios para que proceda la protección a través de la tutela en este tipo de asuntos.

Referencia: expediente T-1373521

Acción de tutela de Margarita Sierra Aguilar, contra la Fundación Universidad del Norte.

Procedencia: Juzgado Doce Civil del Circuito de Barranquilla.

Magistrado Ponente:

Dr. NILSON PINILLA PINILLA.

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de septiembre de dos mil seis (2006).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, 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 dictado por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Barranquilla, dentro de la acción de tutela instaurada por Margarita Sierra Aguilar, contra la Fundación Universidad del Norte, para la cual trabajaba en su condición de ingeniera industrial.

el expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo el mencionado despacho judicial, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección N° 7 de la Corte, el día 13 de julio del año en curso eligió, para efectos de su revisión, el expediente de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

A. Hechos

La accionante indica que venía siendo tratada médicaamente por una enfermedad al parecer ácido péptica y al persistir los síntomas asistió nuevamente al médico de la EPS Coomeva el 20 de febrero de 2006, pero luego de ser valorada a través de una prueba se estableció que se trataba de embarazo.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

El 24 de febrero de 2006 la Directora de Gestión Humana le informó la cancelación del contrato de trabajo que había suscrito a término indefinido con la Universidad del Norte de Barranquilla desde 2003, como coordinadora del proyecto Acces (Convenio Uninorte Ictetex Banco Mundial 2003-2007), sin tener en cuenta que se encontraba embarazada.

Explica que ese 24 de febrero, al momento de producirse el despido, comunicó su estado de embarazo, aunque ella había hablado telefónicamente el 22 de febrero con su compañero de trabajo Kenny García, para que informara a su jefe inmediato Lucina María Rodríguez, que llegaría tarde porque se estaba practicando unos exámenes y que su diagnóstico no era una enfermedad péptica, sino un embarazo positivo.

La accionante solicita al juez de tutela que como mecanismo transitorio se ordene a la Universidad demandada, reintegrarla al cargo que venia desempeñando y se le vincule nuevamente al sistema de seguridad social en salud, ya que el despido le ha causado un grave perjuicio, dado que actualmente se encuentra desempleada, no cuenta con otro ingreso, es madre soltera y sus padres dependen económicamente de ella.

En el expediente aparecen las siguientes pruebas relevantes:

- a. Lucina María Rodríguez Alcalá, quien fuera jefe inmediata de la accionante, testifica que no se enteró del estado de embarazo de Margarita Sierra con anterioridad a la terminación del contrato el 24 de febrero de 2006; no recibió certificado médico donde constara tal estado y Kenny García “nunca me informó nada” (f. 34 cd. 2).
- b. Declaración rendida por Margarita Sierra, donde expresa que cuando “me hacen entrega de la carta de despido, ese mismo día lo converso” sobre su estado de embarazo a la Directora de Gestión Humana Claudia Acosta (f. 37 cd. 2).
- c. Declaración de Kenny García, manifestando que conocía el estado de su compañera Margarita porque ella se lo contó telefónicamente, “como información personal entre los dos”, pero él no se lo pudo informar a su jefe inmediato (f. 39 cd. 2).
- d. Copia de la historia clínica y ecografía obstétrica transvaginal de febrero 21 de 2006, donde se confirma su estado de embarazo (fs. 10 a 16 cd.2).
- e. Copia de la carta donde la Universidad del Norte comunica a la actora la terminación del contrato sin justa causa el 24 de febrero de 2006, recibida “feb 24/06 10:45 am”, en la cual deja anotación la accionante “de la notificación verbal y escrita del estado de embarazo antes de recibir esta carta” (f. 27 cd. 2).
- f. Copia de carta enviada por la accionante notificando su estado a la Universidad del Norte el 24 de febrero de 2006, recibida a las 3:49 p.m. del mismo día (f. 25 cd. 2).

B. La demanda de tutela.

De tal manera, Margarita Sierra Aguilar interpuso acción de tutela, procurándola como

mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, por considerar que la Universidad del Norte, al terminar su contrato de trabajo a pesar de encontrarse embarazada, le vulneró sus derechos a la salud, la vida, al trabajo, la seguridad social, mínimo vital, debido proceso y los de su hijo por nacer.

C. Sentencia de primera instancia.

Mediante sentencia de abril 20 de 2006, el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Barranquilla concedió la tutela solicitada, por considerar que la actora manifestó que su despido se produjo sin justa causa, mientras que el ente demandado enfatizó que mediaron causas justas para terminarlo y señala como tal el incumplimiento del contrato becario, situación que debería ventilarse ante la justicia ordinaria.

Atendiendo a la protección que nuestro Estado social de derecho le otorga a la mujer embarazada y la protección al menor que está por nacer, aunada a la situación económica por la que atraviesa de acuerdo a lo narrado en su escrito de tutela, toda vez que es madre soltera, dependiente única y exclusivamente de lo devengado por su trabajo y a la falta de atención médica que se presenta por el no pago de los aportes en el sistema de salud, el a quo concedió el amparo como mecanismo transitorio.

Se buscó así proteger el derecho a la estabilidad reforzada de la demandante, ordenando el reintegro a la Universidad accionada, hasta tanto la justicia ordinaria laboral decida de fondo, con la obligación a la accionante de acudir a la jurisdicción laboral para instaurar la acción pertinente y reclamar de fondo los derechos que está pidiendo en tutela.

D. Impugnación.

El apoderado judicial del ente demandado impugnó la anterior decisión, señalando que la accionante nunca notificó su estado de embarazo con anterioridad al despido y ahora pretende la protección de un derecho que nunca le fue conculado, ya que debió notificar su estado antes de la comunicación de terminación de su contrato. Agrega, que no aparece acreditado un perjuicio irremediable para utilizar la acción de tutela como mecanismo transitorio, además es claro que existe otra vía a la que puede acudir, como es la acción ordinaria laboral para que se decida si su desvinculación fue injusta o no.

E. Sentencia de segunda instancia.

Mediante sentencia de junio 1º de 2006 el Juzgado Doce Civil del Circuito de Barranquilla revocó el fallo del a quo, al considerar que no existe en el proceso prueba demostrativa de vulneración del derecho fundamental a la no discriminación de la actora por parte del ente accionado, pues es evidente que ni su jefe inmediato, ni las directivas del ente accionado, conocían del desarrollo de la gestación de la actora en el momento de dar por terminado el contrato, porque su situación nunca fue informada por ella, ni por su compañero de trabajo Kenny García, a quien se lo habría encomendado telefónicamente el 22 de febrero de 2006, cuando se encontraba realizando unos exámenes.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

La Corte es competente para conocer esta demanda, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política y 33 a 35 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate.

Corresponde resolver a esta Sala de Revisión, si el ente demandado vulneró los derechos fundamentales a la peticionaria con la decisión de terminarle sin justa causa el contrato de trabajo, a pesar de encontrarse en estado de embarazo y si en el presente caso se cumplen la totalidad de los requisitos señalados por la jurisprudencia para la procedencia excepcional de la acción de tutela.

Tercera. Protección constitucional a la mujer embarazada.

La protección de la mujer en estado de embarazo no sólo está contenida en los preceptos constitucionales, sino igualmente en tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, los cuales hacen parte de la legislación interna y tienen fuerza vinculante, según los artículos 53 y 93 de la Carta, además de constituir criterios de interpretación de los derechos y deberes superiores.

Esta corporación a través de la jurisprudencia ha sostenido que aún cuando exista la protección laboral especial a la mujer embarazada, este es un derecho de rango constitucional, que puede ser protegido en ciertas circunstancias a través de la acción de tutela. En la sentencia T-1101 de 2001 (18 de octubre), M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, se señaló lo siguiente:

“Una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, tal como lo ha reconocido de manera reiterada esta Corporación, permite concluir que la mujer embarazada ocupa un lugar preferencial en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, con el fin de otorgar no sólo protección a la mujer sino también al que está por nacer. Además de esa consagración constitucional, la protección de la mujer embarazada ha sido plasmada en varios tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, con fuerza vinculante según el artículo 93 superior.

Esta Corte ha señalado que la mujer embarazada ‘conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado’.

En consecuencia, le han sido reconocidos una serie de derechos que se concretan en: ‘...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) y en la protección integral de la familia (C.P. art. 42)’.”

La protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo contengan un “fuero de maternidad”, que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, con un receso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada.

Cuarta. Procedencia excepcional de la acción de tutela para la protección de la estabilidad

laboral reforzada de la mujer embarazada.

La mujer embarazada tiene una mayor seguridad en el empleo, lo que se traduce en su estabilidad laboral reforzada, que implica no ser despedida en ningún caso por razón de la maternidad y cualquier decisión que se tome desconociendo tal principio será ineficaz. El derecho a la estabilidad reforzada tiene un contenido iusfundamental¹, 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 también a las servidoras públicas. Lo que se pretende proteger es que el vínculo laboral no se rompa de manera abrupta y sorpresiva como consecuencia de la gravidez de la trabajadora. Sobre el tema la Corte ha sostenido lo siguiente:

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“... 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.” C-470 de 1997 (25 de septiembre), M. P. Alejandro Martínez Caballero.

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 empresa², ante la existencia de otro medio judicial de defensa, toda vez que la persona interesada puede acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria o la de lo contencioso administrativo, según el caso.

Pero la acción de tutela sí 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 los períodos de gestación y lactancia; (ii) que el empleador conozca con anterioridad el embarazo de la trabajadora, sea que ésta le haya informado sobre su estado, o que el mismo sea notorio; (iii) que el despido se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, 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 servidora 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 nasciturus³.

Quinta. Caso concreto.

Teniendo en cuenta los mencionados requisitos para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia, se procede ahora a analizarlos frente a los hechos específicos del caso objeto de revisión.

De acuerdo con las pruebas obrantes en el expediente, el primero de los requisitos se tiene por cumplido, debido a que la accionante tenía un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa demandada y para la fecha en que le fue terminado el mismo - 24 de febrero de 2006 - se encontraba en estado de embarazo. Ello se demuestra con la copia de la historia clínica del 21 de febrero de 2006, donde su diagnóstico fue embarazo confirmado de 9.3 semanas (f. 12 cd. 2).

En cuanto a la segunda de las condiciones, consistente en que el empleador conociere el estado de embarazo de la trabajadora con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, es importante analizar el caso detenidamente, en atención a que no aparece comprobado tal conocimiento previo, ni que la accionante haya informado por escrito o verbalmente tal situación a su empleador, antes de que se le diera por terminado su contrato.

Al respecto, hay que recordar que en ocasiones a pesar de no existir esa prueba escrita que no deja duda alguna sobre el conocimiento de la situación por parte del empleador, lo cierto es que existen 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 lo avanzado era obvio que el empleador conocía de la gestación de la trabajadora, caso en el cual existe un hecho notorio; o cuando previamente a la terminación del contrato la trabajadora se ausentó de su lugar de trabajo por razones médicas relacionadas con su embarazo y/o 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 un tercero pudo enterarse el empleador; y, en fin, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas permiten concluir que el empleador lo sabía.

En el caso estudiado por esta Sala, no se puede hablar de un hecho notorio debido a lo incipiente de la gestación de la peticionaria, ya que para la fecha de terminación del contrato solo tenía 9.3 semanas de embarazo. No existe dentro del expediente prueba alguna de incapacidades presentadas al empleador por razones médicas relacionadas con el embarazo, ni se demostró que su estado de embarazo era conocido por sus compañeros de trabajo y que por ellos pudiera tener conocimiento el ente demandado.

Solo se estableció que Margarita Sierra Aguilar le dijo el 22 de febrero de 2006 por teléfono a un compañero de trabajo (Kenny García), que informara a su jefe inmediato que estaba en el

médico practicándose unos exámenes porque estaba embarazada, pero en la declaración rendida por él sostuvo que no lo reportó y la accionante cuando regresa a su trabajo el día siguiente (23 de febrero) tampoco comunicó el embarazo a su superior inmediato. El 24 de febrero de 2006, al momento en que la accionante recibe la carta de despido, le hace una anotación al escrito ya realizado, todavía sin aportar prueba de que está embarazada.

En el escrito presentado al a quo por el apoderado judicial de la Universidad accionada (fs. 94 a 119), se argumenta la terminación del contrato de trabajo, por incumplimiento de la accionante con el contrato de becaria suscrito con la Universidad el 10 de junio de 2005, ya que a pesar de reiteradas solicitudes para que presentara una certificación expedida por el centro educacional donde cursaba sus estudios, no lo hizo; no informó a la Universidad que modificó la utilización del tiquete otorgado en virtud de su contrato de becaria, además de no haber notificado la realización de un curso de inglés en Estados Unidos de América paralelo a su período de clases y en un país diferente al del desarrollo de su beca que era España, todo lo cual contraría las obligaciones contraídas en el contrato de becaria.

Agrega que en su calidad de coordinadora del programa de Uninorte Icetex Banco Mundial, recibió el 4 de agosto de 2005 por parte de la Universidad la suma de \$8.870.610, que debió utilizar para la cancelación de cuotas moderadoras de los créditos que adeudaba un grupo de estudiantes de la Universidad del Norte al Icetex, pero no ha justificado con los debidos soportes el pago de tales cuotas, ni aparece evidencia de consignación en los estados de cuenta de los estudiantes apoyados con estos dineros. Sin embargo, aunque constituyen estos hechos justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, la Universidad para evitar discusiones judiciales, decidió cancelar el valor de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo.

Así las cosas, el hecho de no aparecer acreditado en el proceso que la universidad demandada conocía el estado de embarazo de la peticionaria antes de la terminación de su contrato, hace imposible el cumplimiento del siguiente requisito de procedibilidad de la tutela en este caso, en particular aquél que señala que la desvinculación debe ser una consecuencia del embarazo. Si no pudo probarse el conocimiento del estado de la accionante por parte del ente demandado, mucho menos que el despido se debió a esta causa, que era desconocida por sus directivas. Así, la Corte no deberá entrar a analizar los demás requisitos, teniendo en cuenta que en reiterada jurisprudencia ha señalado, que es indispensable el cumplimiento de la totalidad de los criterios necesarios para que proceda la protección a través de la tutela en este tipo de asuntos.

Conforme a lo expuesto, a través de la confirmación de la sentencia proferida en segunda instancia por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Barranquilla se reiterará la jurisprudencia de la Corte, en el sentido de que si no se dan los elementos mínimos para la procedencia excepcional de la acción de tutela en casos como el estudiado, no es posible concederla como mecanismo transitorio, pues no existe la prueba para el juez constitucional de que la desvinculación ocurrió por razón del embarazo.

La Sala aclara, que el hecho de que no sea la acción de tutela el mecanismo judicial transitoriamente procedente para obtener el reintegro de la peticionaria, debido a la ausencia de pruebas dentro del expediente, conforme a las razones anotadas, no implica una definición sobre si el despido haya sido o no lícitamente producido, cuestión que habría de debatirse ante la justicia ordinaria laboral.

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 por las razones expuestas, la sentencia proferida por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Barranquilla el 1º de junio de 2006, que denegó el amparo solicitado por la señora Margarita Sierra Aguilar, contra la Fundación Universidad del Norte.

Segundo: Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Sentencia T-373 de 1998 (22 de julio), M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

2 SU-250 de 1998 (26 de mayo), M. P. Alejandro Martínez Caballero; T-576 de 1998 (14 de octubre), M. P. Alejandro Martínez Caballero; T-546 de 2000 (15 de mayo), M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.

3 Sentencias T-373 de 1998 (22 de julio), M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-352 de 2001 (29 de marzo), M. P. Alfredo Beltrán Sierra; T-206 de 2002 (19 de marzo), M. P. Manuel José Cepeda Espinosa), entre otras.