

Sentencia T-909/05

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Alcance/MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial/MUJER EMBARAZADA-Terminación del contrato laboral/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro

Referencia: expediente T-1110651

Acción de tutela instaurada por SONIA DEL SOCORRO GARRIDO GUERRA contra CONTUPERSONAL LTDA. y EDATEL S.A. E.S.P.

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D. C., primero (1º) de septiembre de dos mil cinco (2005).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Araújo Rentería, Clara Inés Vargas Hernández y Álvaro Tafur Galvis, en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos adoptados por los Juzgados Tercero Civil Municipal y Tercero Civil del Circuito, ambos de Sincelejo, dentro de la acción de tutela instaurada por Sonia del Socorro Garrido Guerra contra Contupersonal Ltda. y Edatel S.A. E.S.P.

I. ANTECEDENTES

1. Demanda

La demandante, actuando mediante apoderado, instauró acción de tutela contra las empresas demandadas, al estimar vulnerados sus derechos a la vida, seguridad social, igualdad y trabajo, porque la empresa Contupersonal Ltda. la despidió estando en estado de embarazo, sin tener autorización del inspector del trabajo. Los hechos que dieron origen a esta situación fueron los siguientes:

La demandante suscribió un contrato de trabajo, el 30 de marzo de 2004, con la empresa Contupersonal Ltda. para trabajar en la venta puerta a puerta de los productos de Edatel S.A. E.S.P. (líneas telefónicas domiciliarias), “por el término que dure la realización de la obra o labor determinada”.

El 20 de septiembre de 2004 la señora Garrido comunicó por escrito su estado de embarazo a la empresa Contupersonal Ltda. y anexó el resultado del examen que le fue practicado para demostrarlo.

Mediante comunicación de fecha 7 de diciembre de 2004, recibida por la demandante el 5 de enero de 2005, la Directora de Recursos Humanos de la empresa Contupersonal Ltda. le informó que “la labor en misión para la cual fue contratado (a) terminó (SIC) el día 30 de diciembre de 2004”. Para entonces, la señora Garrido tenía más de 5 meses de embarazo.

Por lo tanto, solicitó su reincorporación o reintegro al cargo para el cual fue contratada u otro de igual o superior categoría, pues presume que su “despido” fue en razón de su embarazo y que se realizó sin el cumplimiento de los requisitos legales que para el efecto señala la ley.

La demanda fue repartida inicialmente al Juzgado Primero Promiscuo de Familia de Sincelejo que, mediante Auto del 20 de enero de 2005, se declaró incompetente y lo remitió a los juzgados civiles municipales de reparto, correspondiéndole finalmente al Juzgado Tercero Civil Municipal de Sincelejo que, mediante Auto del 26 de enero de 2005, admitió la demanda y ordenó notificar a los demandados de las empresas accionadas para que informaran detalladamente lo sucedido con la demandante; si ella se encontraba vinculada a las empresas y en caso afirmativo señalaran en qué cargo y con qué remuneración económica; en caso de haber sido desvinculada, informaran desde cuándo y los motivos para tomar esa decisión.

Ordenó, igualmente, recibir los testimonios de las señoras Angélica Ballut Paternina y Martha Contreras Tatis, solicitados por la demandante.

### 3. Contestación de la Demanda

#### 3.1. Contupersonal Ltda.

El representante legal de esta empresa contestó la demanda y se opuso a las pretensiones

de la señora Garrido, al estimar que la empresa no le ha violado derecho fundamental alguno, con fundamento en las siguientes razones:

Indicó que efectivamente tuvo conocimiento del estado de embarazo de la señora Garrido, pero que la terminación del vínculo con ella no permite aplicar la presunción de que se le “despidió” por esa razón, ya que ella no fue despedida, sino que se terminó el contrato laboral por haber terminado Edatel S.A. E.S.P. la promoción de “Venta de Líneas Telefónicas Residenciales”, según la carta que Edatel le envió a Contupersonal Ltda., el 6 de diciembre de 2004, en la que le informó que el 30 de diciembre de 2004 terminarían esa promoción y que, por lo tanto, el personal que se había contratado para el efecto sólo se requeriría hasta las fechas allí indicadas, que para el caso de la demandante fue el 30 de diciembre de 2004.

Resaltó el hecho de que el contrato realizado con la demandante estipulaba claramente que sería “por el término que dure la realización de la obra o labor determinada”, sin necesidad de que para su terminación mediara preaviso, indemnización o autorización alguna, pues la causa legal y justa de terminación del contrato fue la culminación de la obra o labor determinada, que es un “modo legal, autónomo y diferente al despido” y que no fue otra, como se explicó anteriormente, que la finalización de la promoción de venta de líneas telefónicas domiciliarias de Edatel S.A. E.S.P.

A lo anterior agregó que, mal podría condenarse a Edatel S.A. E.S.P. a continuar con una tarea que no quiere (la promoción de venta de líneas telefónicas domiciliarias), condenar a Contupersonal Ltda. a mantener un vínculo laboral con la demandante habiendo desaparecido el motivo que originó su contratación y más aun cuando se pactó con ella, en el contrato, que ese sería un motivo de terminación del mismo.

### 3.2. Edatel S.A. E.S.P.

Esta empresa se presentó al proceso mediante apoderado, quien solicitó se declara improcedente la demanda en contra de su representada, en los siguientes términos:

Señaló que Edatel S.A. E.S.P. suscribió un contrato con la empresa Contupersonal Ltda., el 5 de noviembre de 2003, cuyo objeto fue el suministro de empleados en misión para el desarrollo de actividades inherentes al montaje y la ejecución de los proyectos de Edatel S.A. E.S.P. en los departamentos de Sucre y Córdoba y se pactó que las obligaciones laborales

con los empleados que se pusieran a su servicio serían por cuenta y riesgo exclusivamente de Contupersonal Ltda., que quedaba encargada de vincularlos y removerlos, sin que adquirieran relación laboral con Edatel S.A. E.S.P., de manera que Contupersonal Ltda. quedó a cargo del pago de salarios, incapacidades, etc.

En pocas palabras, Contupersonal Ltda. hacía las veces de sujeto patronal y por lo tanto sería la empresa responsable de cumplir con las obligaciones derivadas del contrato laboral que suscribió, entre otras personas, con la demandante, en el cual quedó claro que el empleador era Contupersonal Ltda.

En cuanto a las preguntas formuladas por el a quo señaló que la demandante no tiene ni ha tenido algún tipo de vinculación laboral con Edatel S.A. E.S.P., por lo que tampoco tiene conocimiento sobre los aspectos relativos a la relación laboral, tales como el cargo desempeñado, la remuneración económica y el motivo de su desvinculación.

#### 4. Pruebas que obran en el expediente

##### 4.1. Aportadas por la demandante

\* Certificado de existencia y representación de la empresa Contupersonal Ltda., expedido por la Cámara Comercio de Sincelejo. (Fls. 10 y 11, cuaderno 1)

\* Certificado de existencia y representación de la empresa Edatel S.A. E.S.P., expedido por Cámara de Comercio de Sincelejo. (Fls. 12 y 13, cuaderno 1)

\* Copia al carbón de contrato suscrito por la demandante y la empresa Contupersonal Ltda., el 30 de marzo de 2004. (Fls. 14-17, cuaderno 1)

\* Copia de la carta que la demandante entregó en la empresa Contupersonal Ltda., del 20 de septiembre de 2004, para informar de su estado de embarazo. (Fl. 18, cuaderno 1)

\* Original del documento donde se estableció el resultado positivo del examen de embarazo practicado a la demandante en el "Laboratorio Clínico Dra. SHIRLEY ANGULO U." el 17 de septiembre de 2004. (Fl. 19, cuaderno 1)

- \* Copia del registro civil de matrimonio de la demandante. (Fl. 20, cuaderno 1)
- \* Copia de ecografía del 27 de octubre de 2004. (Fl. 21, cuaderno 1)
- \* Original de la lectura de una ecografía realizada a la demandante, el 27 de octubre de 2004, por el médico radiólogo de “Gustavo Navarro Ulloa”, con afiliación a Previmedica S.A. (Fl. 22, cuaderno 1)
- \* Original de la carta suscrita por la directora de Recursos Humanos de la empresa Contupersonal Ltda., el 7 de diciembre de 2004 (SIC) y recibida por la accionante el 7 de enero de 2005, informándole a ésta que “la labor en misión para la cual fue contratado (a) terminó el día 30 de diciembre de 2004”. (Fl. 23, cuaderno 1) -negrilla original-
- \* Copia de la lectura de una ecografía realizada a la demandante el 2 de diciembre de 2004, por el médico radiólogo de “Gustavo Navarro Ulloa”, con afiliación a Humana Vivir. (Fl. 24, cuaderno 1)

#### 4.2. Aportadas por la parte accionada

##### 4.2.1. Contupersonal Ltda.

\* Original del formulario de autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social en salud, por Contupersonal Ltda. a favor de la demandante, por el mes de enero de 2005. (Fl. 39, cuaderno 1)

\* Original de una carta suscrita por el ejecutivo de cuenta de Edatel S.A., con fecha 6 de diciembre de 2004, dirigida al Gerente de Contupersonal Ltda. (Fl. 40, cuaderno 1)

##### 4.2.2. Edatel S.A. E.S.P.

\* Copia del Certificado de existencia y representación de Edatel S.A. E.S.P. expedido por la Cámara de Comercio de Medellín. (Fls. 75-79, cuaderno 1)

\* Copia del poder otorgado a la Dra. Adela Gómez Mavignir para representar a Edatel S.A. E.S.P. en el proceso de tutela. (Fl. 62, cuaderno 1)

La señora Angélica María Ballut Paternina rindió declaración jurada ante el Despacho del a quo, el 3 de febrero de 2005, en la que manifestó que empezó a trabajar al mismo tiempo que la demandante y que a ella y a otros compañeros también les terminaron el contrato en la misma fecha (el 30 de diciembre de 2004) pero, a diferencia de la demandante, a ella no le entregaron carta avisándole, sino que simplemente se acercó a Contupersonal Ltda. y allí le entregaron su liquidación. Agregó que aunque esta última empresa las había contratado, recibían órdenes de Edatel S.A. E.S.P., para quien trabajaban. De otra parte, señaló que sabía del embarazo de la señora Garrido porque ella misma se lo contó y también se enteró que le mandó la carta a Contupersonal Ltda. y ésta le informó a su vez a Edatel S.A. E.S.P.

Por su parte, la señora Martha Rosa Contreras Tatis, a quien se le recibió declaración jurada el 4 de febrero de 2005 en el Despacho del a quo, informó que trabajó por el mismo tiempo que la demandante con la empresa Edatel S.A. E.S.P. y que aquella le comentó, igual que a todos sus compañeros, que estaba embarazada y aseguró que la señora Garrido le mostró una carta “manifestando a la empresa CONTUPERSONA (SIC) y EDATEL, donde manifestaba (SIC) su estado de embarazo, transcurrido un tiempo hasta el 30 de diciembre de 2004 le cancelaron el contrato laboral, no teniendo en cuenta su estado de embarazo. El contrato de la señora SONIA GARRIDO, era en forma indefinida y el contrato de trabajo se lo cancelaron por su estado de embarazo ya que el trabajo era de campo y tenía como salario básico el mínimo legal más el promedio de ventas. La empresa (SIC) nos canceló el contrato fue la empresa Contupersonal, previa orden de la empresa Edatel. (...)”

## 5. Sentencias objeto de revisión

### 5.1. Primera instancia

El Juzgado Tercero Civil Municipal de Sincelejo, mediante providencia del ocho (08) de febrero de 2005, concedió la tutela y, en consecuencia, ordenó a Contupersonal Ltda. que dentro del término de 48 horas, si no lo había hecho, reintegrara a la demandante en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o superior jerarquía y en las mismas y mejores condiciones (SIC) laborales que tenía antes de la terminación del contrato. En cuanto a la protección del derecho a la seguridad social, como esa empresa anexó la última planilla de

aportes, la previno para que continuara con tales cotizaciones y las afiliaciones que corresponden con ocasión del contrato.

El juez adoptó esa decisión considerando que de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia las empresas de servicios temporales como Contupersonal Ltda. son verdaderos empleadores y por ello son responsables por los derechos de los trabajadores en misión, que son aquellos empleados enviados a las dependencias de los usuarios de la empresa de servicios temporales, a cumplir la tarea o el servicio contratado, sin que el usuario, que en este caso es Edatel S.A. E.S.P., sea responsable por salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión.

Además, aseguró que la jurisprudencia de dicha Corte también tiene definido que siempre que la mujer esté en estado de embarazo es indispensable la autorización del funcionario de trabajo correspondiente, previa la finalización de la relación laboral.

Por lo tanto, la empresa Contupersonal Ltda. no podía pasar por alto ese requisito, teniendo en cuenta que la demandante le dio aviso de su estado grávido, para poder gozar de estabilidad laboral reforzada como una forma de protección de sus derechos fundamentales, los de su familia y los del que está por nacer, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional. De manera que el empleador no podía desconocer el contenido de los artículos 239, 240 y 241 del C. S del T., relativos a la protección a la mujer embarazada y plasmados en el artículo 43 de la Constitución Política “muy a pesar que en el contrato está estipulada su contratación por el tiempo de duración de la obra o labor contratada, pues por encima de la convención, se encuentra la norma de carácter constitucional como protectora de los derechos constitucionales fundamentales de la actora”.

Concluyó entonces que la empresa Contupersonal Ltda. hizo caso omiso de toda la normatividad relativa a la protección a la mujer embarazada y a la jurisprudencia constitucional sobre el particular, de modo que resulta ser la responsable y la llamada a hacer efectivos los derechos de la demandante, manteniéndola empleada. También reconoció que aunque existe otro mecanismo de defensa judicial, la acción de tutela en el presente caso es más eficaz, considerando que la accionante está en estado de embarazo avanzado y el fallo de un proceso ordinario se produciría después del parto e incluso de la licencia de maternidad, con grave perjuicio para la madre y para el menor.

## 5.2. Segunda instancia

EL Juzgado Tercero Civil del Circuito de Sincelejo, mediante providencia del treinta (30) de marzo de 2005, revocó el fallo del a quo y en su lugar denegó el amparo solicitado al estimar que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la acción de tutela es procedente ante la inexistencia de otros mecanismos de defensa judicial, salvo que se utilice para evitar un perjuicio irremediable, entendiendo que ese perjuicio debe ser inminente o próximo a ocurrir, debe ser grave y requerir medidas urgentes que sean impostergables, es decir, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia para evitar la consumación de un daño irreparable o superar el ocurrido.

En consecuencia, de acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, observó que lo pretendido por la demandante era su reintegro como trabajadora de Edatel S.A. a través de Contupersonal Ltda., pero la misión por la que fue contratada expiró el 30 de diciembre de 2004, sin que se pueda atribuir la terminación del contrato al estado de embarazo que anunció el 20 de septiembre del mismo año. Además, añadió que no se probó ni la ocurrencia de alguna calamidad doméstica que permitiera verificar la afectación del mínimo vital, ni la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ni mucho menos que la labor desarrollada por la demandante hubiera continuado en el tiempo.

## II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

### 1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar las providencias de tutela reseñadas, con base en la Constitución Política (arts. 86 y 241-9), en concordancia con el Decreto 2591 de 1991 (arts. 33 al 36) y en cumplimiento del Auto del veintisiete (27) de mayo del año 2005, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco de esta Corporación.

En esta oportunidad la Sala deberá establecer si se vulneran los derechos fundamentales de una mujer a quien encontrándose en estado de embarazo su empleador teniendo conocimiento de esa circunstancia le da por terminado el contrato que suscribió con ella “por el término que dure la realización de la obra o labor contratada”, sin autorización del funcionario de trabajo competente.

En caso de ser positiva la respuesta, se verificará si la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para la protección del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes y para la protección de sus derechos y los de sus hijos menores de edad, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica, que pueden verse afectados por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Para responder al interrogante planteado, esta Sala reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto a la protección especial a la mujer trabajadora en el estado de embarazo, al derecho al trabajo, a la vida, a la igualdad y al mínimo vital.

3. Protección constitucional especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

La Constitución Política estableció una protección especial a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, mediante la garantía de una estabilidad laboral reforzada, de manera que no quede desprotegida y no sea víctima de discriminaciones, dando cumplimiento, de esta manera, a los postulados del derecho a la igualdad y el mandato superior según el cual está proscrita toda forma de discriminación. En efecto, el artículo 43 superior establece que “[l]a mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Además señaló que “[e]l Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Con fundamento en esta norma superior han sido múltiples los pronunciamientos de la Corte Constitucional dirigidos a la protección especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo y después del parto, bajo la premisa de que la mujer no debe ser discriminada en razón de su estado de gravidez, lo que implica, necesariamente, que no puede ser despedida por esa misma causa. Así lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Corte y lo ha reiterado en las sentencias de sus diferentes Salas de Revisión<sup>1</sup>.

El capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo regula la “protección a la maternidad y protección de menores” (Arts. 236-244). En el artículo 239 se estableció i.) la prohibición de despedir a la mujer trabajadora que esté en estado de embarazo o en período de lactancia; ii.) la presunción del despido por esas causas, si se da dentro de esos períodos y sin

autorización de la autoridad competente y iii.) el derecho a una indemnización si se da esa situación. Por su parte, el artículo 240 señala que el patrono necesita de un permiso de la autoridad competente para poder despedir a la mujer que esté en estado de embarazo o en período de lactancia.

Sobre estas normas antes citadas, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes providencias cuando su contenido ha sido demandado por medio de la acción de inconstitucionalidad. A continuación una breve reseña de esos fallos, en los que se despliega una posición protectora de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

En la sentencia C-710 de 19962, al decidir sobre la exequibilidad del numeral 1º del artículo 240 del C. S. del T., según el cual el patrono para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o en los tres meses posteriores al parto, requiere la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario, la Corte tuvo en consideración que “[l]a protección que se consagra para la trabajadora en estado de embarazo, tiene por objeto que durante el período de gestación y cierto lapso después de éste, la trabajadora no sea despedida en razón a su estado”.

Por su parte, la sentencia C-470 de 19973, declaró la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, “en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts. 43 y 53), 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”. Dijo la providencia:

“(…) En cambio, la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44). (…)”

“La protección constitucional a la maternidad y la estabilidad en el empleo.

5- La protección a la mujer embarazada y a la madre tiene múltiples fundamentos en nuestro

ordenamiento constitucional. Así, de un lado, se trata de lograr una igualdad efectiva entre los sexos, por lo cual, el artículo 43, que establece esa cláusula específica de igualdad, agrega que la mujer, “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.” Esto significa que el especial cuidado que la Carta ordena en favor de la mujer embarazada es, en primer término, un mecanismo para amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres (CP arts 1º, 13 y 43), pues el hecho de la maternidad había sido en el pasado fuente de múltiples discriminaciones contra las mujeres, por lo cual la Carta de 1991 estableció, como la Corte ya tuvo la oportunidad de destacarlo, que esta condición natural y especial de las mujeres, “que por siglos la colocó en una situación de inferioridad, sirve ahora para enaltecerla<sup>4</sup>”. En efecto, sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral.

De otro lado, la Constitución protege a la mujer en estado de gravidez debido a la importancia que ocupa la vida en el ordenamiento constitucional (CP Preámbulo y arts 2º, 11 y 44), a tal punto que, como esta Corte ya lo ha destacado, el nasciturus recibe amparo jurídico en nuestro ordenamiento. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como “gestadora de la vida” que es<sup>5</sup>.

En tercer término, y como obvia consecuencia de las anteriores consideraciones, la Constitución no sólo tutela a la mujer embarazada sino a la madre (CP art. 43), no sólo como un instrumento para un mayor logro de la igualdad entre los sexos sino, además, como un mecanismo para proteger los derechos de los niños, los cuales, según expreso mandato constitucional, prevalecen sobre los derechos de los demás (CP art. 44). En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, con lo cual se “busca garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”<sup>6</sup>.

Finalmente, este especial cuidado a la mujer embarazada y a la madre es también expresión de la centralidad que ocupa la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad, por lo cual recibe una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42). En efecto, si la mujer que va a tener un hijo, o la

madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.

Estos múltiples fundamentos constitucionales muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades<sup>7</sup>, la mujer embarazada y su hijo gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.”

En la mencionada sentencia se indicó que ese deber de protección a la mujer adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral comoquiera que debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en ese ámbito. Por esa razón, la Constitución y los convenios internacionales de derechos humanos ordenan un especial cuidado a la mujer y a la maternidad en el plano laboral.

En efecto, el artículo 53 de la Constitución Política señala los principios mínimos que se deben aplicar en todas las esferas del derecho laboral y establece que debe otorgarse una protección especial a la mujer y a la maternidad. Así mismo, son numerosos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia<sup>8</sup>, que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales (C.P., Art. 93) y que determinan ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre en el ámbito laboral.

De manera pues que, la protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, que puede asimilarse a un verdadero “fuero de maternidad”<sup>9</sup>, que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, como por ejemplo el descanso 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.

Ahora bien, los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza normativa cuando se trata de mujeres en estado de embarazo, al punto que no se habla simplemente de una garantía a la estabilidad en el empleo sino que ha adquirido la categoría de derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada<sup>10</sup> que se fundamenta especialmente en la necesidad de erradicar “una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual que

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. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada”<sup>11</sup>.

Recapitulando, la Constitución Política y los instrumentos internacionales le confieren a la mujer una estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y durante un período razonable posterior al parto, que debe ser eficaz, es decir, que se proyecte en las normas legales. Por ello, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo “no confiere eficacia al despido efectuado sin la correspondiente autorización previa, sino que es una sanción suplementaria debido al incumplimiento patronal de la prohibición de despedir a una mujer por razones de maternidad.”<sup>12</sup>

En conclusión, considerando los mandatos constitucionales sobre el derecho a la igualdad (C.P., Art 13) y a la protección a la maternidad en el ámbito laboral (C.P., Arts. 43 y 53), 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 competente. En otras palabras, para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener previamente la autorización del funcionario del trabajo, para poder terminar el contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz. Con esta interpretación, la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997, amplió el marco de acción de la regla del ordinal segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual ciertos despidos no producen efectos, a fin de proteger precisamente la maternidad. De manera pues que, el reintegro es simplemente una consecuencia de la ineficacia del despido de la mujer embarazada, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley.

#### 4. Terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral de la mujer embarazada.

La terminación unilateral, sin justa causa, del contrato laboral de la mujer en estado de embarazo, trasciende el plano legal y se convierte en una situación constitucionalmente relevante, susceptible de ser debatida en el ámbito de la acción de tutela, siempre y cuando estén presentes los presupuestos señalados por la jurisprudencia de esta Corporación, que

hagan procedente el amparo constitucional de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable.

Esos presupuestos que deben ser probados para que sea procedente el amparo transitorio de los derechos fundamentales de la mujer trabajadora que está en estado de embarazo, según lo ha reiterado<sup>13</sup> esta Corporación en varias providencias, son los siguientes: “(1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparea es devastador”.<sup>14</sup>

Cuando el patrono despide a una mujer trabajadora en estado de embarazo, desconoce los derechos y las garantías constitucionales que ella debería disfrutar por la protección especial que se ha establecido en la Constitución Política, en los instrumentos internacionales y en la ley. Por ello, para que la terminación unilateral proceda en estos casos, es indispensable que se acrediten los requisitos legales señalados para cualquier modalidad de contrato de trabajo, sin que sea posible darlo por terminado unilateralmente, cuando lo que se pretende es rehusar el pago de las prestaciones que se generan como consecuencia de la maternidad.<sup>15</sup>

Al referirse a cualquier modalidad de contrato de trabajo se entiende también aplicable a los requisitos para dar por terminado unilateralmente un contrato por duración de la obra o labor determinada, como lo ha sostenido esta Corporación: “debe precisarse que aún en los contratos por la duración de la obra contratada tiene entera vigencia la estabilidad reforzada de la mujer embarazada o en período de lactancia. De allí que la jurisprudencia constitucional haya indicado que la terminación de la obra contratada no conduce inexorablemente a la terminación del nexo laboral que vincula a la empresa de servicio temporal con la trabajadora pues aquella bien puede, por ejemplo, vincularla a otra empresa usuaria para hacer efectiva de esa manera la protección dispuesta por la Carta.”<sup>16</sup>

En efecto, para que el despido de una mujer trabajadora en estado de embarazo sea procedente, deberá configurarse una justa causa o razón objetiva, así como deberá existir la autorización previa del funcionario competente pues de lo contrario tendrá lugar la aplicación

de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia e ilegalidad del despido<sup>17</sup> y la posibilidad de obtener el reintegro<sup>18</sup>.

Bajo estos presupuestos, pasa la Sala a revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia.

## 5. El caso concreto

De las pruebas que obran en el expediente es claro que la accionante celebró un contrato de trabajo “por el término que dure la realización de la obra o labor determinada” con la empresa Contupersonal Ltda, el 30 de marzo de 2004, para desempeñarse como vendedora puerta a puerta de la “promoción de líneas telefónicas domiciliarias” de propiedad de la Empresa Edatel S.A.

Posteriormente, en el mes de septiembre de 2004, durante la ejecución del contrato, la demandante informó por escrito sobre su estado de embarazo a la empresa Contupersonal Ltda., la cual le informó que su contrato de trabajo terminaba el 30 de diciembre aduciendo como “justa causa” la terminación de la labor para la que se le contrató.

Recordemos que los requisitos para que sea procedente la tutela, en el presente asunto, como mecanismo transitorio para la protección de los derechos de la mujer trabajadora que es despedida encontrándose en estado de embarazo son: i.) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; ii.) que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del funcionario competente que, para el presente asunto sería el inspector del trabajo; iii.) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora y iv.) que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.<sup>19</sup>

Al verificar el cumplimiento de esos requisitos en el caso bajo estudio se tiene lo siguiente:

i.) La demandante suscribió el contrato con la empresa Contupersonal Ltda. el 30 de marzo de 2004; comunicó su estado de embarazo el 20 de septiembre y se le dio por terminado su contrato el 30 de diciembre del mismo año, de manera que no queda duda respecto a que la relación de trabajo efectivamente terminó durante el embarazo de la actora;

ii.) el despido fue una consecuencia del embarazo, pues sobre este punto existe una presunción legal que no ha sido desvirtuada por la entidad accionada, pues aunque la empresa empleadora argumentó que no hubo despido sino terminación de la obra o labor determinada, para la que fue contratada, que era la promoción de venta de líneas telefónicas domiciliarias de propiedad de otra empresa, en verdad existió fue un contrato a término indefinido al que se le dio la forma de un contrato de obra para facilitar el desconocimiento de los derechos laborales de la actora. Además, es preciso resaltar que en este caso la empresa accionada no solicitó permiso al Inspector del Trabajo para hacer efectiva la terminación del contrato de la accionante por la terminación de la obra o labor para la que fue contratada;

iii.) la Empresa conocía del estado de embarazo de la accionante, porque ella lo informó mediante escrito que tiene el sello de recibido por la Empresa y, además, su representante legal lo ratificó al contestar la demanda de tutela y

iv.) en cuanto a la afectación del mínimo vital de la trabajadora gestante, en el caso objeto de revisión, la demandante afirmó que quedaba, junto con su hijo (que para el momento de instaurar la demanda de tutela estaba por nacer) en total desprotección económica, sin asistencia en seguridad social en salud y en riesgos ante el proceder de las empresas demandadas, pues los ingresos que percibía en razón de su contrato laboral resultaban fundamentales para la satisfacción de sus necesidades básicas. Tal afirmación, tampoco fue desvirtuada por las empresas demandadas, de manera que este último requisito se cumple.

Por lo tanto, en el presente asunto la Sala revocará la decisión de segunda instancia, proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Sincelejo, y confirmará la adoptada en la primera instancia por el Juzgado Tercero Civil Municipal de la misma ciudad.

En consecuencia, concederá la tutela de los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Sonia del Socorro Garrido Guerra, como mecanismo transitorio, para lo cual se ordenará a la empresa Contupersonal Ltda. que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia la reintegre -si ella así lo desea-, al cargo que desempeñaba o a otro de condiciones similares, en los términos inicialmente pactados en el contrato de trabajo y que dentro del mismo

término proceda al pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de la licencia de maternidad y el reembolso de los pagos que haya debido asumir la demandante con ocasión de la maternidad y que, de no haberse presentado el despido, hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

La Corte ha de advertir a la demandante, tal como lo ha resuelto la Corte en otros casos<sup>20</sup> como el que se analiza en esta oportunidad, que en lo relacionado con los demás aspectos patrimoniales que involucra el asunto bajo estudio, como son los salarios y las prestaciones dejados de percibir por aquella durante el tiempo que estuvo desvinculada, y diferentes de los relacionadas con la maternidad, puede ejercer la acción ordinaria correspondiente. De ahí que el amparo se otorgue con carácter transitorio, pues sobre estos aspectos la actora cuenta con la vía ordinaria para reclamar lo adeudado y, en consecuencia, tiene la obligación de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria dentro del plazo de cuatro meses previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 para demandar la protección definitiva de sus derechos.

### III. DECISION

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 Tercero Civil del Circuito de Sincelejo, el 30 de marzo de 2005, y CONFIRMAR el proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Sincelejo, el ocho (8) de febrero de 2005, en el sentido de CONCEDER la protección invocada de manera transitoria, dentro de la acción de tutela, promovida por la señora Sonia del Socorro Garrido Guerra contra Contupersonal Ltda. de los derechos al trabajo, la igualdad, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Contupersonal Ltda. que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a:

a) Reintegrar a la actora en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba antes de ser despedida y en las mismas condiciones laborales;

b) En caso de no presentarse actualmente ninguna opción laboral en esas entidades, la reintegre al presentarse la primera opción laboral que surja y que en el entretanto siga dando cumplimiento al pago de los salarios y las prestaciones sociales a las que por ley tiene derecho.

c) Pagar todos los gastos en que incurrió la señora Sonia del Socorro Garrido Guerra, relacionados con su maternidad y que de no haberse interrumpido la relación laboral hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.

d) Cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a la que la señora Garrido tiene derecho.

Tercero.- La presente orden tendrá efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada sobre la acción laboral ordinaria que deberá interponer la accionante, si aún no lo ha hecho, dentro del término de cuatro meses, contados desde la notificación de esta providencia, para efectos de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa Contupersonal Ltda.

Cuarto.- ORDENAR al Juez Tercero Civil Municipal de Sincelejo que, en aras de garantizar la efectividad de la acción de tutela, notifique este fallo a las partes dentro de los tres días siguientes a su recepción.

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

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

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-232 y T-315 de 1999, T-375, T-406, T-899, T-1104, T-1153, T-1323 y T-1473 de 2000; T-040A, T-130, T-154, T-255A, T-642, T-664, T-689, T-987 y T-1070 de 2001; T-909 de 2002, T-885 de 2003, T-149, T-416 y T-529 de 2004; T-404, T-727 y T-759 de 2005.

3 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

4 Sentencia T-179 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

5 Ver, entre otras, las sentencias T-179 de 1993 y T-694 de 1996.

6 Sentencia T-568 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

7 Ver, entre muchas otras, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996. M.P. T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996 y T-270 de 1997.

8 La Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. El artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” El artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. El Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, por motivos de sexo.

9 T-568 de 1996, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

10 En la sentencia C-470 de 1997 se sostuvo que “en general 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”.

11 C-470 de 1997, M.P., Alejandro Martínez Caballero.

12 Ibídem.

13 Cft., entre otras, con las sentencias T-765 de 2001; T-308, T-439 y T-961 de 2002; T-550 de 2004 y T-579 de 2005.

14 Sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

15 Sentencia T-759 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

16 Sentencia T-404 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

17 Ver, entre otras, las sentencias C-470 de 1997; T-969, T-1126 y T-1473 de 2000.

18 Cft. con las sentencias T-404 y T-759 de 2005

19 Sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

20 Cft. Sentencia T-759 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.