

Sentencia T-631/06

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-No existe prueba de la notificación del embarazo empresa

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Justificación por la inasistencia de é su lugar de trabajo y por encontrarse en periodo de prueba

ACCION DE TUTELA-Improcedencia por no cumplirse con los requisitos exigidos por la jurisprudencia en materia

Referencia: expediente T-1331050

Peticionario: Amanda Bojacá Mendieta.

Accionado: Stanton & Cia S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Bogotá D.C., tres (3) de agosto de dos mil seis (2006)

La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra –quien la preside-, Humberto Antonio Sierra Porto y Álvaro Tafur Galvis, ha proferido la presente

## SENTENCIA

En la revisión del fallo proferido dentro del expediente T-1.331.050, decidido en primera instancia por el Juzgado Cincuenta y Seis Civil Municipal de Bogotá y, en segunda instancia, por el Juzgado 31 Civil Circuito de Bogotá.

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio de auto proferido por la Sala de Selección Número Cinco, el 11 de mayo de 2006.

### I. ANTECEDENTES

#### A. Hechos

La señora Amanda Bojacá Mendieta, instauró acción de tutela en contra de la empresa Stanton & Cia. S.A. al considerar que se le vulneran los derechos a la vida en conexidad con el mínimo vital y el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada.

Los hechos que dieron origen a la interposición de la acción de tutela son los siguientes:

La accionante laboró con la empresa accionada por contrato a término definido inferior a un año desde el 16 de agosto de 2004.

De conformidad con lo manifestado por la accionante, en diciembre de 2005 a los más o menos trescientos (300) empleados de la empresa accionada les hicieron firmar una carta de renuncia a pesar de que su contrato vencía en enero de 2006, con el compromiso de que se les renovarían los contratos para empezar a trabajar desde el 16 de enero de 2006.

El 11 de enero de 2006, la accionante se enteró de que estaba embarazada.

El nuevo contrato de trabajo se inició el 16 de diciembre de 2006.

La accionante manifiesta que al iniciarse el nuevo contrato, informó verbalmente a la accionada sobre su estado de embarazo.

De conformidad con lo que manifiesta la actora, el empleador, al enterarse del estado de embarazo, informó que sólo trabajaría hasta el viernes 20 de enero de 2006.

## 2. Contestación de la entidad accionada

Para la empresa Starton & Cía. S.A., la acción de tutela es improcedente puesto que no tiene soporte jurídico ni fáctico. Además, la accionante tiene otros medios de defensa judicial para obtener sus pretensiones. Lo anterior lo sustenta con fundamento en las siguientes razones:

La accionante se vinculó a la sociedad accionada mediante contrato a término fijo a 6 meses iniciando el 2 de enero de 2005 con vencimiento el 2 de julio del mismo año.

El contrato antes mencionado se prorrogó, por decisión de las partes, hasta el 2 de enero de 2006 de conformidad con documento suscrito entre ellas, no obstante lo anterior, la accionante decidió de manera unilateral, sin que mediara presión alguna, presentar su renuncia mediante escrito del 1 de diciembre de 2005, haciéndola efectiva a partir del 20 del mismo mes y año.

La renuncia no se dio bajo presión, fue de manera voluntaria y se dio con anterioridad al vencimiento del contrato.

La empresa, mediante escrito del 20 de diciembre de 2005, aceptó la renuncia de la empleada, comunicación que fue recibida personalmente ese mismo día por la accionante.

El contrato antes enunciado se liquidó, haciéndole a la trabajadora el pago de \$1.012.530.

El 16 de enero de 2006, la accionante solicitó nuevamente empleo a la empresa y se le comunicó que era nuevamente por un período de tres meses pues es lo que la empresa tiene presupuestado para la producción de calzado escolar en la primera época del año.

A pesar de que el contrato se inició el 16 de enero, la trabajadora no se presentó a trabajar el 18 de enero y hasta el momento no se ha hecho presente ni ha justificado su ausencia.

Por la razón anteriormente expuesta, el 19 de enero de 2006 la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo, encontrándose a la trabajadora en el período de prueba.

Ni el 16 de enero ni el 17 de enero de 2006, la trabajadora informó a la empresa sobre su estado de embarazo. Por lo anterior, la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, nunca se debió basar en su estado, sino a su ausencia injustificada al sitio de trabajo.

## II. LOS FALLOS QUE SE REVISAN

### Primera instancia

El 2 de febrero de 2006, el Juzgado Cincuenta y Seis Civil Municipal de Bogotá decidió amparar los derechos impetrados por la accionante y ordenó a la accionada que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la providencia se procediera a reintegrar a la accionante en las mismas o mejores condiciones de trabajo, garantizar sus derechos laborales y la estabilidad laboral, reanudando el pago de los salarios, prestaciones y cotizaciones a la seguridad social.

Igualmente, advirtió a la accionante que en el término de 4 meses contados a partir de la notificación de la providencia, debería instaurar una acción con el objeto de que se resolvieran de manera definitiva

derechos y acreencias laborales.

La anterior fue tomada la toma con fundamento en las siguientes consideraciones:

La trabajadora fue despedida estando en estado de embarazo.

El despido no se hizo con autorización del inspector de trabajo.

Según la Corte Constitucional en doctrina sentada en la Sentencia del 19 de Agosto de 2005, durante estado de embarazo o de lactancia, la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, a apelar a una presunción de despido por discriminación y, por lo tanto, se traslada la prueba al empleador para demostrar que el despido fue de manera legal.

Argumentos de la impugnación

Para la empresa accionada, el juez de primera instancia no llevó a cabo un análisis juicioso y detallado de la situación fáctica que se explicó en la contestación.

La Empresa terminó el vínculo laboral como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones con la trabajadora al dejar de asistir a su lugar de trabajo injustificadamente durante los días 18 y 19 de enero de 2006 y, además, porque se encontraba en período de prueba, argumentos que, según la empresa, fueron desconocidos por el fallador.

Adicionalmente, respecto del despido por encontrarse en estado de embarazo, el juez omitió hacer mención respecto de la verdadera motivación del despido y simplemente se limitó a indicar que la protección de maternidad se encontraba por encima de cualquier consideración y que en todo caso, era menester solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para su despido. La conclusión a la que llegó el juez de primera instancia es errónea porque la trabajadora ni siquiera notificó su supuesto estado de embarazo.

Por lo anterior, la empresa solicita que se revoque el fallo de primera instancia y, en consecuencia, se absuelva a la empresa accionada.

Segunda instancia

El 8 de febrero de 2006, el Juzgado 31 Civil del Circuito revocó el fallo del a quo con fundamento en las siguientes consideraciones:

- No es posible acceder a las pretensiones de la actora por cuanto a través de la vía de tutela no se puede lograr el reintegro a un empleo, obtener la renovación de un contrato de trabajo y solicitar que se continúen haciendo los aportes a la seguridad social en su favor.
- La acción de tutela es a todas luces improcedente, incluso como mecanismo transitorio, pues ésta es una cuestión litigiosa que corresponde a una autoridad judicial determinada.
- Por lo anterior, la accionante deberá acudir a la jurisdicción laboral.

### III. PRUEBAS

Obran las siguientes:

- Copia del contrato individual de trabajo a término fijo, inferior a un año, suscrito entre la empresa Stanton & Cía S.A. y la señora Amanda Bojacá, con inicio de labores el 3 de enero de 2005 y fin de labores el 2 de julio de 2005, suscrito el 3 de enero de 2005. Este contrato incluye dos otrosí en los que se amplía la fecha de fin de labores, el primero con vencimiento el 2 de octubre de 2005 y el segundo con vencimiento el 2 de enero de 2006.
- Copia autenticada de la carta del 1 de diciembre de 2005 suscrita por la señora Amanda Bojacá, por medio de la cual presentó renuncia a su cargo como troqueladora en la empresa Stanton & Cía S.A. a partir del 20 de diciembre de 2005.
- Copia autenticada de la carta del 20 de diciembre de 2005 por medio de la cual la empresa Stanton & Cía S.A. acepta la renuncia de Amanda Bojacá y le anuncia que ese mismo día terminan sus labores.
- Copia autenticada de la liquidación de prestaciones sociales a favor de la señora Amanda Bojacá con fecha 19 de diciembre de 2005.
- Copia del contrato individual de trabajo a término fijo, inferior a un año, suscrito entre la empresa

Stanton & Cía S.A. y la señora Amanda Bojacá, con inicio de labores el 16 de enero de 2006 y fin de labores el 15 de abril de 2006, suscrito el 16 de enero de 2006.

- Copia autenticada de una carta del 19 de enero de 2006, dirigida a la señora Amanda Bojacá, por medio de la cual se le anuncia la terminación de su contrato laboral en la empresa Stanton & Cía S.A. por encontrarse en período de prueba y se le anuncia que su último día de trabajo será el 17 de enero de 2006.

#### IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

##### 1. Competencia

La Sala Sexta de Revisión es competente para decidir, de conformidad con lo dispuesto en los artículos numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

##### 2. Problema Jurídico

Corresponde a esta Sala establecer si se cumple con los requisitos mínimos establecidos por jurisprudencia de esta Corte con el fin de que se proceda el amparo transitorio de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

En consecuencia, la Sala procederá a estudiar si el despido de la señora Amanda Bojacá Mendieta de la empresa Stanton & Cía S.A. resulta constitucional por haberse realizado en circunstancias inciertas acerca del conocimiento o no del estado de embarazo de la trabajadora por parte del empleador, e igualmente con la conducta de la empresa se vulneraron los derechos fundamentales a la vida en conexidad con el mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora.

Para desarrollar el problema jurídico, en primer lugar, se analizará el tratamiento que la jurisprudencia le ha dado a la mujer en estado de embarazo; en segundo lugar, se analizará si la estabilidad reforzada es aplicable a las mujeres en embarazo que hayan suscrito un contrato a término fijo y, finalmente, la Sala adentrará en el análisis del caso concreto.

##### 3. La protección constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia.

La mujer en estado de embarazo y en su periodo de lactancia ha sido objeto de una protección especial que ocupa un lugar preferente en la sociedad. Dicha protección se extiende al nasciturus y a su núcleo familiar.

La situación de vulnerabilidad de la mujer en estado de embarazo la hace más propensa a maltratos y discriminaciones que la Constitución ha proscrito en los artículos 13, 43 y 53, por tanto, esta Corporación en cada caso debe analizar la situación concreta y, de ser posible, entrar a amparar sus derechos.

Aunque el conocimiento de la aplicación ilegal o no de las causales del despido contempladas en la legislación laboral, corresponde al juez laboral ordinario, existen eventos en los que la efectividad del derecho de las mujeres embarazadas o en período de lactancia está directamente relacionada con el mínimo vital de la madre y el niño, así como con la realización del derecho a la igualdad de la mujer. En estos casos la acción de tutela resulta procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Para que sea procedente el amparo transitorio de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, la Corporación, a través de múltiples sentencias[1], ha establecido que el juez constitucional debe comprobar ciertas situaciones fácticas a saber:

- (i) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador; (iii) que el despido sea consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causa objetiva y relevante que lo justifique; (iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo[2], si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; (v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

#### 4. Despido de la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato laboral a término fijo.

La determinación de un límite temporal contractual en una relación laboral en la que sea parte una mujer en estado de embarazo o período de lactancia no significa que al concluir ese límite se configure una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

En estos casos, las mujeres tienen la garantía constitucional de una protección reforzada que pretende garantizar el bienestar, el del que está por nacer o el del recién nacido. Los empleadores, por su parte, pueden eximirse de dicha responsabilidad si demuestran que la labor que venía desempeñando la trabajadora terminó y ésta no continúa ni continuará a cargo de una persona distinta a su empleada[3].

Esa estabilidad reforzada en los contratos a término fijo ha dado origen a múltiples pronunciamientos de esta Corporación; así por ejemplo, en la Sentencia T-1084 de 2002 se dijo :

"(...)el solo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera una estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas".

En la Sentencia T-501 de 2005 se añadió:

Así, la Corte ha precisado que independiente de la clase de contrato que soporte la relación de trabajo o el estado de embarazo, opera la prohibición de terminar unilateralmente el contrato respectivo, por causa o ocasión del mismo, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesta permanentemente a pelear por su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia.

Adicionalmente la Corte, en Sentencia T-426 de 1998, reiteró:

"Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez a la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo más cuando aún la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo".

En conclusión, cuando se ha pactado un contrato a término fijo y se produce el despido de una mujer en estado de embarazo, el juez constitucional deberá corroborar si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo, pues de lo contrario, no se podrá obligar al empleador a mantener a una trabajadora sin labor a realizar[4]. En estos casos, corresponde al empleador desvirtuar la presunción de discriminación frente a la mujer en estado de embarazo, demostrando que las causas que dieron origen al contrato aún subsisten.

#### 5. Caso concreto

De un lado, la señora Amanda Bojacá Mendieta solicita por vía de amparo constitucional que se le reintegre a su trabajo en la empresa Stanton & Cía S.A. en las mismas condiciones laborales pactadas, a que se le renueve su contrato laboral y a que se continúen haciendo los aportes a la seguridad social.

De otro lado, la Empresa Stanton & Cía S.A. manifiesta que se deben analizar las circunstancias fácticas que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo a término fijo con la accionante, pues acá no se trata de una discriminación por su estado de embarazo sino de una terminación del contrato por ausencia injustificada dos días de su lugar de trabajo. Además que en el momento en que se produjo el despido la empresa no conocía de su estado de embarazo.

Con el fin de analizar si es procedente el amparo solicitado por la accionante en este caso, la examinará, uno a uno, los requisitos que se enunciaron en el numeral 3 del capítulo IV de la Ley de Procedimiento de Amparo y los aplicará al caso concreto.

En primer lugar la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha determinado que para que sea procedente la protección reforzada a una mujer en estado de embarazo es necesario:

(i) que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

De conformidad con la certificación que obra en el folio 6 del cuaderno de primera instancia, el 11 de enero de 2006 la accionante se encontraba en estado de embarazo.

El despido de la trabajadora se lleva a cabo el 19 de enero de 2006; en ese momento se le anuncia que su último día de labores fue el 17 de enero de 2006.

(ii) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez; sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador;

Como se enunció en el numeral anterior, aparece en el expediente una certificación del 11 de enero de 2006 en la que se manifiesta el estado de embarazo de la accionante sin embargo, no hay prueba que demuestre que la empresa accionada fue notificada.

No obstante, la accionante manifiesta que el 16 de enero de 2006 ingresó a la empresa Stanton & Cía Ltda que ese mismo día informó verbalmente a su jefe inmediato y al jefe de personal sobre su estado de embarazo. Este último le comunicó que como se encontraba en período de prueba, trabajaría hasta el 20 de enero de 2006.

Ante la ausencia de prueba que indique que la empleada notificó efectivamente a la empresa sobre su estado de embarazo, esta Sala concluye que no cumple con este requisito.

(iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;

La empresa accionante manifiesta que el despido se produce en el período de prueba por la inasistencia injustificada de la trabajadora durante dos días (18 y 19 de enero de 2006). Con fundamento en lo anterior el 19 de enero de 2006 la empresa accionada entrega una carta de terminación del contrato laboral en la que le anuncia que el 17 de enero de 2006 había sido su último día de trabajo.

Por existir una motivación del despido distinta al estado de embarazo, la Sala no puede dar como cumplido este requisito.

(iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública;

El empleador no acudió a la inspección de trabajo para solicitar la autorización de despido de la trabajadora porque justificó el despido en la inasistencia de ésta a su lugar de trabajo y, adicionalmente, porque se encontraba en período de prueba.

En este punto, la Sala encuentra que la justificación del despido de la trabajadora por encontrarse en período de prueba resulta irregular, porque de conformidad con las certificaciones laborales expedidas a la señora Bojacá, por la empresa accionante, ella ya había tenido un vínculo laboral con la empresa que fue interrumpido en un lapso que no superó un mes. Sin embargo, este no es un asunto que corresponde estudiar al juez constitucional.

Respecto de la justificación del despido por inasistencia de la trabajadora a su lugar de trabajo respecto de la Ley de Procedimiento de Amparo y la Constitución, lo que significa que no debía mediar autorización del inspector de trabajo

(v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

La accionante manifiesta que existe una amenaza al mínimo vital sin embargo, no existe prueba que demuestre. Por lo anterior, la sala tendrá por no cumplido este requisito.

Una vez concluido el análisis del cumplimiento de los requisitos establecidos en la jurisprudencia, se referencia a las valoraciones que hicieron cada uno de los jueces de instancia así:

En el fallo de primera instancia se concedió el amparo porque para el resultaba evidente la violación de derechos fundamentales. Sin embargo, para esta Sala, del análisis del fallo se puede deducir que aunque quisieron aplicar los antecedentes de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la materia y recordar la protección reforzada de las madres que son despedidas en estado de embarazo, el raciocinio jurídico desconoce las pruebas que obran en el expediente.

En la sentencia de segunda instancia se revoca el fallo del ad quo porque, para el fallador, la acción de tutela no es un mecanismo para obtener el reintegro en un empleo ni para que se renueve un contrato de trabajo o se continúen haciendo los aportes a la seguridad social. En consecuencia, determinó que la acción de tutela era a todas luces improcedente. Sin embargo, para esta Sala, del análisis de este fallo se puede deducir que hubo un total desconocimiento de los precedentes jurisprudenciales constitucionales en esta materia.

#### Conclusiones

- El caso concreto no se enmarca dentro de los parámetros de la jurisprudencia constitucional que tienden a garantizar la protección reforzada en el empleo de aquellas mujeres que se encuentren en estado de embarazo.
- Aunque la acción de tutela es procedente con el fin de garantizar la protección reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo, en el caso concreto no es posible acceder al amparo por incumplimiento de los requisitos que ha trazado la jurisprudencia de tutela en esta materia.

En razón de las anteriores consideraciones, esta Sala procederá a confirmar el fallo de segunda instancia pero exclusivamente por las razones expuestas en esta providencia.

#### V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

#### RESUELVE

Primero. CONFIRMAR, pero exclusivamente por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia proferida por el Juzgado 31 Civil del Circuito de Bogotá el 10 de marzo de 2006, dentro de la tutela instaurada por Amanda Bojacá Mendieta contra la empresa Stanton & Cía. S.A. de Sibaté, Cundinamarca.

Segundo: Por Secretaría, librese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

AUSENTE CON PERMISO

ÁLVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Entre otras, se pueden examinar las siguientes sentencias: T-992 de 2005, T-727 de 2005, T-18 2005, T-895 de 2004, T-1085 de 2004, T-063 de 2004, T-909 de 2002, T-1101 de 2001 T-778 de 2000 1473 de 2000, T-1033 de 2000, T-1025 de 2000.

[2] Mediante Sentencia C-470 de 1997, la Corte declaró la constitucionalidad condicionada del artículo del CST en el sentido de que "carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo; en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del tra competente quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido".

[3] En este sentido consultar, entre otras muchas, las Sentencias T-1084 de 2002, T- 529 de 2004, T de 2000 y C-588 de 1995.

[4] En este sentido, en la Sentencia T-426 de 1998, la Corte denegó el amparo debido a que la obra o l para la cual se contrató a la peticionaria se consideró terminada por la empresa usuaria por tratarse de función temporal que demuestra la discontinuidad de las tareas contratadas.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.  
Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

