

Sentencia T-014/06

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional para reintegro al cargo de mujer embarazada

TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO-Necesidad de escuchar previamente al trabajador

TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO DE MUJER EMBARAZADA-Inexistencia de causa objetiva que justifique el despido

La justa causa alegada por la Corporación para dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante no fue más que una artimaña para esconder la verdadera razón del despido, su estado de embarazo. Es más, la Corporación no aportó prueba alguna que demostrara los hechos en los que se basó para adoptar su decisión, ni siquiera el oficio que, según se consigna en la Carta de despido, fue remitido por la jefe inmediata a la accionante. Esa escasa argumentación y la ausencia de pruebas para demostrar la ocurrencia de una justa causa, permiten concluir que la terminación del contrato de trabajo fue consecuencia del estado de embarazo de la accionante.

TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO-El despido tuvo como causa el embarazo

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO-Reintegro al cargo y pago de prestaciones por causa del embarazo

Referencia: expediente T-1215241

Acción de tutela interpuesta por Isaura Rocha Rodríguez contra la Corporación Educativa Los Alcaparros

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Bogotá, D. C., veinte (20) de enero de dos mil seis (2006).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos dictados, al resolver sobre la acción de tutela de la referencia, por los juzgados Promiscuo Municipal de la Calera y Penal del Circuito de Zipaquirá.

I. ANTECEDENTES

1. Los hechos

De lo obrante en el expediente se tienen como ciertos los siguientes:

1.1. El 12 de enero de 2005 Isaura Rocha Rodríguez celebró contrato de trabajo a término fijo con la Corporación Educativa Los Alcaparros para realizar labores de auxiliar de servicios

generales. Su salario era de \$381.500.

1.2. El 4 de mayo de 2005 la representante legal de la referida Corporación le comunicó por escrito a la peticionaria que su contrato se daba por terminado a partir de la fecha, de acuerdo con las justas causas previstas en el artículo 7, literal a), numerales 2 y 6 del Decreto 2351 de 1965.

Así mismo, le manifestó que mediante oficio del 3 de mayo de ese año tuvo conocimiento que ella incurrió en malos tratamientos verbales y grave indisciplina contra su jefe inmediata y que incumplió las órdenes e instrucciones impartidas para las labores de aseo.

1.3. Para la fecha de terminación del contrato la accionante se encontraba en estado de embarazo.

1.4. El 19 de julio de 2005, ante la Inspección Segunda de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, acudieron la peticionaria y la apoderada de la Corporación demandada, pero no hubo conciliación debido a que esta última negó que la trabajadora hubiese informado a la Corporación sobre su estado de embarazo.

2. La acción de tutela instaurada

Isaura Rocha Rodríguez interpuso acción de tutela por considerar que la decisión adoptada por la Corporación Educativa Los Alcaparros, consistente en darle por terminado su contrato de trabajo a pesar de encontrarse embarazada, le vulneró sus derechos a la salud, en conexidad con la vida, los de su hijo que está por nacer y desconoció la protección constitucional a la maternidad.

Afirmó que el 31 de marzo de 2005 y en fechas posteriores solicitó de manera verbal a su jefe inmediata, Eugenia Vega Botero, permiso para acudir a una cita médica en su E.P.S., pero le fue negado. Debido a esa negativa, adujo haber comprado una prueba de embarazo en la Droguería de la Calera, la cual le resultó positiva.

Manifestó que tal hecho lo comunicó en la Corporación Educativa Los Alcaparros, tanto a su jefe inmediata como a sus compañeras, y que ello le consta al médico que atiende a los estudiantes pues el 4 de abril de 2005 le preguntó sobre la efectividad de la prueba de embarazo. Agregó que una vez se enteró su jefe inmediata empezó a hacerle reclamos sin justificación y a incomodarla, lo cual se tradujo en su despido.

Expresó que por carta de fecha 4 de mayo de 2005 la representante legal de la Corporación le comunicó que su contrato se daba por terminado debido a “malos tratamientos hacia su superior inmediato ocurridos en presencia de varias de sus compañeras de trabajo”, según oficio suscrito por Eugenia Vega Botero, el cual dijo desconocer.

Precisó que nunca tuvo llamados de atención por su trabajo ni por su comportamiento en la Corporación, razón por la cual considera que la causa de su despido fue el embarazo.

Aseguró haber acudido el 19 de julio de 2005, junto con la apoderada de la Corporación demandada, a la oficina del Ministerio de la Protección Social, pero no llegaron a ningún acuerdo.

La accionante solicitó al juez que como mecanismo transitorio ordenara a la Corporación demandada reintegrarla al cargo y vincularla nuevamente al sistema de seguridad social, toda vez que el despido le ha causado un grave perjuicio dado que actualmente se encuentra desempleada y no tiene recursos económicos para subsistir.

3. Respuesta de la Corporación Educativa Los Alcaparros

A través de la representante legal, la Corporación demandada aseguró no haber negado permisos a la peticionaria y que ésta no comunicó por “ningún medio idóneo ni no idóneo a las directivas del colegio su estado de embarazo, antes de la terminación del contrato de trabajo”. Afirmó que sólo hasta el 10 de mayo de 2005, cuando se le entregó la liquidación, dejó constancia sobre su estado. Adujo que el hecho de que la accionante haya comentado con sus compañeras sobre su embarazo, no significa que la noticia haya llegado a las instancias directivas.

Manifestó que a la accionante se le dio por terminado su contrato de trabajo por una justa causa, de acuerdo con el informe rendido por su jefe inmediata, debido a que cometió una falta grave “al haber incurrido en malos tratamientos verbales y grave indisciplina con su jefe inmediato”.

Expresó que el colegio protege y respeta la maternidad, y aportó algunos documentos donde consta que a pesar del vencimiento de algunos contratos de trabajo a término fijo, los mismos fueron prorrogados en atención al estado de las trabajadoras[1].

4. Pruebas

4.1. Fotocopia de la ecografía obstétrica realizada a la accionante el 27 de junio de 2005 en la E.P.S. SaludTotal, según la cual para esa fecha tenía “embarazo de 18 semanas 4 días +/- 2 semanas (...) FPP: noviembre 24 de 2.005”[2].

4.2. Fotocopia de la carta fechada el 4 de mayo de 2005 mediante la cual la representante legal de la Corporación Educativa Los Alcaparros da por terminado el contrato de trabajo de la accionante. Allí se consigna lo siguiente:

“El Colegio tuvo conocimiento que usted ayer, en horas y lugar de trabajo, incurrió en malos tratamientos verbales y grave indisciplina contra su Jefe inmediato, la Ecónoma EUGENIA VEGA BOTERO, además de haber incumplido órdenes e instrucciones impartidas por ella para las labores de aseo.

Lo anterior consta en el oficio o documento de mayo 3 de 2005, que se hizo llegar a la Directora Ejecutiva y Representante Legal de la Entidad. Los malos tratamientos hacia su superior inmediato ocurrieron en presencia de varias de sus compañeras de trabajo; todo lo cual constituye justas causas de ley para la terminación de su Contrato de Trabajo.

En consecuencia, le comunico que a partir de la fecha damos por terminado su Contrato de Trabajo, de acuerdo con las justas causas previstas en el Decreto 2351 de 1965 Art. 7 Literal a) Numerales 2 y 6, en concordancia con el Art. 58 Numeral 1 (obligaciones especiales del trabajador), así como las normas pertinentes del Reglamento de Trabajo y su Contrato de Trabajo”[3].

4.3. Fotocopia de la liquidación de prestaciones realizada a la accionante, junto con el recibo de caja respectivo, en donde consta que se le canceló la suma de \$361.401.

Allí aparece una nota a mano que dice: “Despido injusto porque estoy en estado de embarazo y la empresa tiene pleno conocimiento (sic) de esto (Eugenia Bega (sic) Botero) Jefe inmediata”[4].

4.4. Fotocopia del Acta correspondiente a la diligencia administrativa laboral llevada a cabo el 19 de julio de 2005 ante la Inspección Segunda de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según la cual no hubo conciliación entre la accionante y la apoderada de la Corporación

demandada. Aparece que esta última dejó constancia que el contrato de trabajo con la peticionaria terminó por justa causa y que ella no comunicó a la empresa sobre su embarazo, ni el mismo era notorio[5].

4.5. Ante el Juez de primera instancia rindieron declaración Erlinda Rozo Gutiérrez y Doralis del Socorro García González[6].

Manifestaron laborar en la Corporación demandada en oficios varios y que al igual que la peticionaria su contrato laboral es de enero a junio de 2005. Expresaron que Isaura Rocha Rodríguez les comentó a ellas y a sus compañeras sobre su estado de embarazo, pero por escrito no pasó ninguna comunicación a las directivas del plantel.

Narraron haber tenido conocimiento de un problema entre Isaura Rocha Rodríguez y la jefe de cocina, Eugenia Vega Botero, cuando esta última la cuestionó por estar licuando unos tomates, pero adujeron que Isaura tan sólo le dijo que estaba haciendo un favor a otra compañera y luego de eso la despidieron.

Erlinda Rozo Gutiérrez añadió que la jefe de cocina también tenía conocimiento del estado de embarazo de la peticionaria.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN

Primera instancia

Mediante fallo proferido el 10 de agosto de 2005 el Juzgado Promiscuo Municipal de la Calera denegó el amparo propuesto.

Consideró que para lograr el reintegro a la Corporación demandada, la peticionaria tiene otros mecanismos judiciales y que en la inspección de trabajo ya le indicaron el procedimiento que debe seguir.

Segunda instancia

El Juzgado Penal del Circuito de Zipaquirá, a través de proveído del 13 de septiembre de 2005, confirmó el fallo impugnado.

A su juicio, la accionante no ha agotado todos los medios judiciales existentes, como es el trámite ante las inspecciones de trabajo y la vía ordinaria laboral. Además, no está en peligro su vida ni su integridad personal y tampoco se encuentra en una situación grave que le impida mantener a su familia, toda vez que su empleador le canceló todas las acreencias laborales a que tenía derecho.

Agregó que no existe prueba de que la accionante haya puesto en conocimiento de la Corporación demandada su estado de embarazo.

III. ACTUACIÓN SURTIDA EN SEDE DE REVISIÓN

El Magistrado Sustanciador, a través de auto proferido el 9 de diciembre de 2004, ordenó oficiar a la Corporación demandada con el fin de que remitiera a esta Corte fotocopia del reglamento de trabajo existente.

Según informe de la Secretaría General, de fecha 12 de enero del año en curso, vencido el término probatorio no se recibió prueba alguna.

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

1. El asunto planteado

De acuerdo con los antecedentes narrados corresponde resolver a la Corte si la Corporación Educativa Los Alcaparros, al dar por terminado el contrato de trabajo de Isaura Rocha Rodríguez le vulneró sus derechos, teniendo en cuenta que para ese momento se encontraba en embarazo.

Para tal fin recordará su doctrina sobre la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro y las condiciones exigidas para que ello tenga lugar. Así mismo, reiterará el deber que tiene el empleador de escuchar previamente al trabajador antes de proceder a su despido.

2. La protección constitucional a la mujer embarazada y la estabilidad laboral reforzada en el empleo.

2.1. En reiteradas oportunidades esta Corporación se ha pronunciado sobre la especial protección constitucional que tiene la mujer embarazada[7], y ha sostenido que ésta tiene lugar no sólo durante el periodo de gestación sino también en el de lactancia. En la Sentencia T-373 de 1998[8] sostuvo:

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

Dicha protección no se restringe solamente a la madre sino que se extiende también al hijo que está por nacer con el fin de salvaguardar su vida y su mínimo vital[9]. Ese especial cuidado está consagrado tanto en los preceptos constitucionales como en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia[10], los cuales hacen parte de la legislación interna (art. 53 C.P.) y tienen fuerza vinculante según el artículo 93 de la Carta, además de constituir criterios de interpretación de los derechos y deberes superiores.

2.2. Ahora bien, los principios plasmados en el artículo 53 de la Carta Política adquieren mayor fuerza cuando se trata de mujeres embarazadas. En efecto, éstas tienen una mayor estabilidad en el empleo, lo que se traduce en una estabilidad laboral reforzada que implica que no pueden ser despedidas en ningún caso por razón de la maternidad, y cualquier decisión que se tome desconociendo tal principio será ineficaz. Lo que se pretende proteger es que el vínculo laboral, independientemente de su origen, se rompa de manera abrupta y sorpresiva como consecuencia de la gravidez de la trabajadora[11].

Sobre el punto la Corte ha sostenido:

“...una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso,

por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”[12].

En ese orden, se presume que el despido de una mujer se ha efectuado por motivo del embarazo cuando ha tenido lugar durante el periodo de gestación o en el periodo de lactancia.

3. La procedencia excepcional de la acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales originados en la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. La necesidad de escuchar a la trabajadora antes de proceder a la terminación del contrato de trabajo. Reiteración de jurisprudencia.

3.1. Para lograr el reintegro al cargo que se venía desempeñando antes del despido o de la desvinculación por parte de la empresa[13], esta Corporación ha manifestado que en principio la acción de tutela no es el mecanismo idóneo toda vez que la interesada puede acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria, cuando se trata de trabajadoras privadas u oficiales, o ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, cuando es una empleada pública. Así las cosas, ante la existencia de otro medio de defensa la tutela se torna improcedente para obtener el reintegro.

Sin embargo, la jurisprudencia ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para obtener el reintegro al trabajo de la mujer embarazada cuando lo pretendido es proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, o que goza de su periodo de lactancia, en atención a la estabilidad laboral reforzada[14]. El fuero de maternidad se concreta en la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

En efecto, se puede acudir a la acción de tutela cuando esté de por medio la protección del mínimo vital de la madre y del hijo que está por nacer o del recién nacido[15], o cuando la cuestión debatida sea puramente constitucional[16], “siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. arts. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable”[17].

En estos casos la Corte ha sostenido que la acción de tutela es procedente de manera excepcional para proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, derivados de la estabilidad laboral reforzada, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: (i) que el despido o la desvinculación de la trabajadora haya tenido lugar durante el periodo de gestación o dentro del periodo de lactancia; (ii) que el empleador conociera con anterioridad el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, que ésta le haya informado sobre su estado, salvo que el mismo sea notorio; (iii) que el despido se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del Inspector del Trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (iv) que ese despido o desvinculación sea consecuencia directa del embarazo y no de circunstancias objetivas que lo justifiquen, y (v) que ese despido o desvinculación amenace el mínimo vital de la madre o del nasciturus[18].

Si no se verifica alguno de los aludidos requisitos la tutela se torna improcedente y habrá de ser en otro escenario -jurisdicción ordinaria o contencioso administrativa- donde con un amplio

debate probatorio deban debatirse tales cuestiones.

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

3.2.1. De acuerdo con lo que obra en el expediente, para el 4 de mayo de 2005 -fecha en la cual se dio por terminado el contrato de trabajo- la accionante se encontraba en embarazo. Ello se demuestra con la ecografía obstétrica que se le realizara el 27 de junio de 2005, según la cual para esa fecha tenía aproximadamente 18 semanas 4 días. Así las cosas, se tiene por cumplido el primero de los requisitos descritos.

3.2.2. 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 existe prueba que la accionante haya informado por escrito 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 ciertos hechos que verificados en el expediente pueden lograr probar que el empleador sí tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, como cuando por el avanzado embarazo era obvio que el empleador conocía de la gestación de la trabajadora, caso en el cual existe un hecho notorio[19]; o cuando previamente a la terminación del contrato o desvinculación la trabajadora se ausentó de su lugar de trabajo por razones médicas relacionadas con su embarazo y le presentó al empleador las incapacidades correspondientes donde constara su estado; o cuando tal situación era ampliamente conocida por los compañeros de la misma empresa y por su conducto o de un tercero pudo enterarse el empleador, y, en fin, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten concluir que éste sí tenía conocimiento del embarazo.

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

En el presente caso no se puede hablar de un hecho notorio debido a las pocas semanas de gestación de la peticionaria para la fecha de la terminación del contrato. Sin embargo, sí se presentan otros hechos con los cuales se comprueba que la Corporación demandada sabía del estado de embarazo de la accionante al momento de su despido.

En efecto, la peticionaria aduce que ella le comentó su embarazo a sus compañeras de trabajo, cuestión que fue ratificada por dos de ellas, cuyos testimonios fueron recibidos por el juez de primera instancia. Así mismo, dice que su jefe inmediata también tuvo conocimiento de su estado, circunstancia que fue corroborada por una de sus compañeras, Erlinda Rozo Gutiérrez, en la declaración rendida.

Lo anterior permite concluir que la Corporación demandada sí tenía conocimiento de su embarazo y que a pesar de ello procedió a dar por terminado el contrato de trabajo sin intervención del inspector del trabajo.

La Corporación accionada no sólo negó haber tenido conocimiento del embarazo de la peticionaria sino que alegó que la terminación del contrato de trabajo fue por una justa causa, consistente en haber incurrido la trabajadora en malos tratos verbales y grave indisciplina con su jefe inmediato. La mención de esa causal pareciera una excusa para justificar el despido de la accionante por encontrarse en estado de embarazo, tal como se verá a continuación.

3.2.3. Frente al requisito consistente en la inexistencia de una circunstancia objetiva que justifique el despido, hay que anotar que la Corporación Educativa adujo la ocurrencia de una justa causa, consagrada en el artículo 7, literal a), numerales 2 y 6 del Decreto 2351 de 1965, por cuanto la accionante incurrió en malos tratamientos verbales y grave indisciplina contra su jefe inmediato e incumplió órdenes e instrucciones impartidas por ella para las labores de aseo.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, tal como fue subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 dispone: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono (...) 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. (...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

Para los efectos de este fallo resulta pertinente recordar lo que ha sostenido la jurisprudencia sobre las causales de terminación del contrato por parte del empleador.

Así, en la Sentencia C-299 de 1998 la Corte declaró exequible el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo[20] “bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa”.

En ese orden, el empleador puede dar por terminada la relación laboral cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, pero siempre que se haya escuchado previamente al trabajador con el fin de garantizarle su derecho de defensa. Así mismo, dicha decisión debe ser justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, esto es, desprovista de arbitrariedad.

Frente al punto la Corte sostuvo en la Sentencia citada:

“Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa.

Dado que la norma demandada no contiene una lista de las conductas que configuran los hechos allí señalados, se debe determinar en cada caso particular y concreto si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el trabajador son realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Por tanto, los hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados

por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador.

Es importante insistir en que un hecho puede ser censurable y contrario al comportamiento que deben observar las partes en una relación de trabajo, pero para que encaje dentro de la causal a que nos hemos venido refiriendo, esto es, para que dé lugar a la terminación de la relación laboral se requiere la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron”.

Así las cosas, el empleador debe estudiar y considerar detenidamente las circunstancias en que se presentaron los hechos, la conducta asumida por la trabajadora y las consecuencias que de ella se deriven para adoptar una decisión justa, razonable y proporcionada. Habrá de analizarse en cada caso si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia son realmente graves y ameritan adoptar esa determinación, pues no cualquier conducta daría lugar a acudir a dicha causal de terminación unilateral.

En la Sentencia T-546 del 15 de mayo de 2000[21] esta Corporación precisó que el requisito impuesto por la Corte para la aplicación de la causal cuya constitucionalidad fue condicionada, se refiere no sólo a esa causal, sino a todas las de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador. Interpretación que pretende hacer efectivo el deber de lealtad que rige los contratos laborales.

Ahora bien, en el caso de la accionante la Corporación demandada, a pesar de que en la Carta de despido le puso de presente cuáles eran las causales para dar por terminado su contrato de trabajo, lo cierto es que en el expediente no consta y menos fue puesto de presente por la Corporación, que antes de adoptar la decisión se haya escuchado a la peticionaria; tampoco se precisó en qué consistieron los malos tratamientos, cuál fue la grave indisciplina, cuáles fueron las órdenes e instrucciones que incumplió la peticionaria, y mucho menos las consecuencias que ello generó al interior de la institución educativa. Es más, de los testimonios recepcionados a las compañeras de trabajo de la accionante no resulta que ésta haya incurrido en malos tratamientos hacia su jefe inmediata.

Lo anterior demuestra que la justa causa alegada por la Corporación para dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante no fue más que una artimaña para esconder la verdadera razón del despido, su estado de embarazo.

Es más, la Corporación no aportó prueba alguna que demostrara los hechos en los que se basó para adoptar su decisión, ni siquiera el oficio que, según se consigna en la Carta de despido, fue remitido por la jefe inmediata a la accionante.

Esa escasa argumentación y la ausencia de pruebas para demostrar la ocurrencia de una justa causa, permiten concluir que la terminación del contrato de trabajo fue consecuencia del estado de embarazo de la accionante.

3.2.4. Además de lo anterior, hay que destacar que no se cumplió con el requisito de que la causal alegada haya sido conocida y aprobada por el inspector del trabajo, habida cuenta del embarazo de la peticionaria.

3.2.5. Finalmente, la accionante adujo que el despido le ha causado un grave perjuicio toda vez que se encuentra desempleada, no tiene recursos para atender sus necesidades ni las de su hijo y,

tal como lo expuso en escrito presentado ante esta Corporación, es madre cabeza de familia. Tal afirmación, además de no haber sido controvertida ni desvirtuada dentro del expediente, hace presumir la vulneración de su mínimo vital y de su hijo, mucho más cuando la labor que desempeñaba era la de servicios generales y el salario que devengaba era el mínimo.

El ad-quem sostuvo que la peticionaria no se encontraba ante una situación grave que le impidiera mantener a su familia puesto que el empleador le canceló las acreencias laborales a que tenía derecho.

No comparte la Corte esa consideración dado que en el expediente se demuestra que por concepto de liquidación únicamente recibió \$361.401, suma que ni siquiera alcanza al salario mínimo y no compensa los perjuicios económicos causados con el despido irregular. Por esas razones el último de los requisitos también se verifica en el presente caso

3.3. Así las cosas, comprobados los requisitos señalados por la jurisprudencia en el presente caso, la Sala aplica la presunción según la cual el despido de la accionante tuvo como causa su embarazo y por lo tanto el mismo es ineficaz. En ese orden, la Sala revocará las sentencias proferidas por los juzgados Promiscuo Municipal de la Calera y Penal del Circuito de Zipaquirá que denegaron el amparo propuesto por Isaura Rocha Rodríguez.

En su lugar, concederá la protección de los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, los del hijo recién nacido y al mínimo vital. Para tal fin, siguiendo la jurisprudencia sentada por la Corte en casos similares[22], ordenará a la Corporación demandada que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la peticionaria a la labor que venía desempeñando o a una equivalente o superior. Así mismo, que le pague la licencia de maternidad, la afilie nuevamente al Sistema de Seguridad Social y cancele al sistema de seguridad social las sumas correspondientes a las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales dejados de pagar desde la terminación del contrato de trabajo hasta su efectivo reintegro.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por los juzgados Promiscuo Municipal de la Calera y Penal del Circuito de Zipaquirá que denegaron el amparo propuesto por Isaura Rocha Rodríguez y, en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos a la estabilidad laboral reforzada de Isaura Rocha Rodríguez, así como los de su hijo recién nacido.

Segundo.- ORDENAR a la Corporación Educativa Los Alcaparros que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta Sentencia, reintegre a Isaura Rocha Rodríguez a la labor que venía desempeñando o a una equivalente o superior.

Tercero.- ORDENAR a la Corporación Educativa Los Alcaparros que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta Sentencia, afilie nuevamente a Isaura Rocha Rodríguez al Sistema de Seguridad Social.

Cuarto.- ORDENAR a la Corporación Educativa Los Alcaparros que, en el término de diez (10)

días, siguientes a la notificación de esta Sentencia, le pague la licencia de maternidad a Isaura Rocha Rodríguez y cancele al Sistema de Seguridad Social las sumas correspondientes a las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales dejados de pagar desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta su efectivo reintegro.

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

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

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado Ponente

Presidente de la Sala

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Folios 26 a 35 del cuaderno principal. Las comunicaciones aportadas, a través de las cuales se prorrogan los contratos laborales, tienen fecha posterior al 4 de mayo de 2005.

[2] Folio 8 del cuaderno principal.

[3] Folio 23 del cuaderno principal.

[4] Folios 5, 24 y 25 del cuaderno principal.

[5] Folios 6 y 7 del cuaderno principal.

[6] Folios 12 a 15 del cuaderno principal.

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

[8] Sentencia del 22 de julio (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

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

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

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

[12] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997, ya citada.

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

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

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

[16] Ver sentencias T-100 del 9 de marzo de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) y T-373 de 1998, ya citada.

[17] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-373 de 1998, ya citada.

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

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

[20] El numeral 3 del literal a) dispone que es causal para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono "todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores".

[21] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[22] Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-961 del 7 de noviembre de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), T-862 del 26 de septiembre de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-848 del 2 de septiembre de 2004 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-1062 del 28 de octubre de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-185 del 3 de marzo de 2005 (M.P. Alfredo Beltrán

Sierra) y T-291 del 31 de marzo de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

