

Sentencia T-625/99

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Alcance

Esta Corporación se ha pronunciado en no pocas ocasiones, respecto a la especial protección de que goza la mujer en estado de embarazo o de lactancia, la cual ha denominado "estabilidad laboral reforzada", desde la cual la mujer gestante tiene el derecho constitucional fundamental a no ser despedida por causa de embarazo, pues en caso de darse esta circunstancia, se desconocerían sus derechos a la igualdad y al trabajo; de igual manera ha indicado que el despido de la trabajadora por razón de su estado es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar, también ha afirmado que la mujer gestante tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, o a lo que se ha denominado "fuero de maternidad".

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

Ha señalado esta Corporación que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable ponerle fin al contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.

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

Esta Corporación ha sostenido que, los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada 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 apareja es devastador."

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Despido durante el periodo de lactancia

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: Expediente T-213919

Acción de tutela contra la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá - COOPCENTRO E.S.S. por presunta violación de los derechos a la subsistencia, trabajo, igualdad y seguridad social.

Actora: Yaneth Molano Rodríguez.

Tema: Procedencia de la acción de tutela para la protección del fuero de maternidad.

Magistrado Ponente:

Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Santafé de Bogotá D.C., a los veinticinco (25) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y nueve (1999).

La Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, compuesta por los Magistrados José Gregorio Hernández Galindo, Alvaro Tafur Galvis y Carlos Gaviria Díaz, este último en calidad de ponente,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION,

Procede a revisar los fallos de los jueces de instancia, proferidos en el trámite del proceso radicado bajo el número T-213919.

ANTECEDENTES

Hechos.

Manifiesta la accionante que trabajó para la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá "Coopcentro E.S.S." en el cargo de Agente Educativo desde el 3 de febrero de 1997 hasta el 9 de enero de 1999, día en que terminó su licencia de maternidad, momento en el cual fue informada por la gerente que había terminado su contrato de trabajo, por vencimiento del término contratado con fecha 31 de diciembre de 1998. Cuenta que no recibió comunicación sobre la no prórroga de su contrato y que además se encuentra en período de lactancia, por lo cual considera que la accionada le viola los derechos a la seguridad social, al trabajo, a la igualdad y a la subsistencia de ella y de su hijo de tres meses de edad. Así mismo relata que en su hogar solo se cuenta con sus ingresos económicos para el sustento de su familia.

Notificada la accionada sobre la iniciación de la acción de tutela, mediante apoderado, solicitó que se declarara su improcedencia en razón a que la accionante estuvo vinculada a esa entidad por contrato a término fijo, cuya fecha de vencimiento se estipuló el 31 de diciembre de 1998; que dentro del término establecido en el artículo 46 del C.S. del Trabajo y con fecha 24 de noviembre de 1998, comunicó a la accionante sobre la prórroga de su contrato con dicha entidad, estructurándose así una de las formas de terminación legal del contrato y por último alega la existencia de otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria.

Fallo de Primera Instancia.

Mediante providencia del 22 de febrero de 1999, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tunja, concedió, transitoriamente, la tutela al derecho fundamental al trabajo y a la subsistencia de la accionante y a la seguridad social de su menor hijo y ordenó a la cooperativa accionada que la reinstalara en su empleo, advirtiéndole a la actora que dentro de los 4 meses siguientes debía instaurar la correspondiente acción ordinaria ante la jurisdicción laboral, para que se definieran sus derechos en torno de la protección legal a la maternidad.

Fallo de Segunda Instancia.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja en providencia del 24 de

marzo de 1999, revocó la sentencia del Juzgado Primero Laboral del Circuito de la misma ciudad, y negó el amparo solicitado por Yaneth Molano Rodríguez, al considerar improcedente la tutela en razón de que los derechos en discusión son de estirpe legal y no fundamental para los que las leyes ordinarias han previsto protección mediante el proceso ordinario laboral.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

La Competencia.

Esta Corte es competente para revisar los fallos de instancia, de acuerdo con los artículos 86 y 241 de la Carta Política y 33 a 35 del Decreto 2591 de 1991, por tal razón corresponde adoptar la decisión a la Sala Cuarta de Revisión de Tutelas.

Reiteración de Jurisprudencia.

Esta Corporación se ha pronunciado en no pocas ocasiones, respecto a la especial protección de que goza la mujer en estado de embarazo o de lactancia, la cual ha denominado "estabilidad laboral reforzada"[1], desde la cual la mujer gestante tiene el derecho constitucional fundamental a no ser despedida por causa de embarazo, pues en caso de darse esta circunstancia, se desconocerían sus derechos a la igualdad y al trabajo; de igual manera ha indicado que el despido de la trabajadora por razón de su estado es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar[2], también ha afirmado que la mujer gestante tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que aparea, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, o a lo que se ha denominado "fuero de maternidad"[3]

Finalmente, ha señalado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable ponerle fin al contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo[4]. De otra parte, en sentencia T-739 de 1998 con ponencia del Magistrado doctor Hernando Herrera Vergara, se expuso que: "de conformidad con el artículo 241 del C.S.T. es nulo el despido de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados en la época del parto (Capítulo V del Título VIII de ese Estatuto Laboral), así como "de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto", ya que se presume que el despido surge a consecuencia del embarazo o parto, caso en el cual resulta improcedente cualquier valoración relativa a causales objetivas, relevantes y justificativas de la decisión y requisitos de procedibilidad ante autoridades del trabajo para proceder al mismo; toda vez que, la situación que en esas condiciones se verifique, conlleva, indefectiblemente, la consiguiente obligación de reintegrar a la trabajadora a su puesto de trabajo.

Esta Corporación ha sostenido que, los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada 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."[5]

De la información que reposa en el expediente se concluye, que la actora fue despedida en el momento en que se encontraba disfrutando de su licencia por maternidad, 31 de diciembre de 1998, es decir durante el período de lactancia, lo cual permite concluir que el empleador tenía conocimiento de su estado. A folio 15 del cuaderno de primera instancia aparece una comunicación dirigida a la accionante, de fecha 24 de noviembre de 1998, en la cual la gerente de la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá - Coopcentro E.S.S. - le notifica que da por terminado su contrato de trabajo a término fijo a partir del 31 de diciembre del mismo año; a folio 23 del mismo cuaderno, en memorial de respuesta a la notificación de la tutela, la Gerente de la accionada manifiesta que "Si la entidad prorrogó algunos contratos, o efectuó nuevos contratos de trabajo con algunos trabajadores que venían siendo vinculados, es determinación exclusiva del empleador por así permitirlo la ley"; lo anterior permite afirmar, que se contrató a otra persona para llenar la vacante del cargo que desempeñaba la actora y que las funciones del mismo permanecen. En consecuencia, en el presente caso, no encuentra esta Sala de Revisión que la terminación del contrato haya obedecido a una causal relevante y objetiva que la justifique. También se observa que no medió autorización del inspector del trabajo para el despido.

Teniendo en cuenta que la accionante, según lo relata en su escrito de tutela (folio 3 del cuaderno principal) es cabeza de familia, y en su hogar solo se cuenta con sus ingresos económicos, es de fuerza concluir que resulta amenazado su mínimo vital; por consiguiente se encuentran demostrados todos elementos para que proceda el amparo solicitado por la accionante.

Por lo anteriormente expuesto, se revocara el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja; se concederá la tutela de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Yaneth Molano Rodríguez; se ordenará a la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá reintegrar a la actora al cargo que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales deben ser definidas por la jurisdicción laboral.

I. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta 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; la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, el cual negó el amparo solicitado por Yaneth Molano Rodríguez en contra de la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá - Coopcentro E.S.S. y, en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la accionante.

Segundo. ORDENAR a la Cooperativa de Salud del Centro de Boyacá -Coopcentro E.S.S.- reintegrar, en forma inmediata, a la accionante al cargo que venía desempeñando al momento del despido, sin perjuicio de las demás pretensiones laborales a que pueda tener derecho, las cuales serán definidas por la jurisdicción laboral.

Tercero. LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional cúmplase.

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado Ponente

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MONCALEANO

Secretaria General

[1] Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martinez Caballero.

[2] Sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[3] Sentencias T-568/96, T-373/98, T-345/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-426/98 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[4] Sentencia T-426/98 M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-345/99 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

[5] Sentencia T-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.



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

