

Sentencia T-882/07

(Octubre 24 de 2007)

MATERNIDAD-Protección

MUJER EMBARAZADA-Protección laboral/MUJER EMBARAZADA-Requisitos para el despido

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Casos en que procede protección

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro al cargo

Referencia: expediente T-1.643.165

Accionante: Yurleim Sastoque Ortega.

Accionado: Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Tocancipá.

Primera instancia de tutela: Juzgado Unidad Judicial de Tocancipá-Gachancipá.

Segunda instancia de tutela: Juzgado Primero Civil del Circuito de Zipaquirá.

Competencia de revisión: Constitución Política, artículos 86 y 241 numeral 9; Decreto 2591 de 1991, artículos 33 a 36; Auto de 5 de Julio de 2007 de Sala de Selección No. 7 de la Corte Constitucional

Magistrados de la Sala de Revisión No 8: Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araujo Rentería y Mauricio González Cuervo.

Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. Pretensión.

La señora Sastoque solicita se ordene al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Tocancipá su reintegro al trabajo sin desmejora de las condiciones laborales, el pago de los aportes a la seguridad social en salud, de los gastos de maternidad y las prestaciones a que ella tenga derecho.

Considera la accionante que le fue negada por el accionado la renovación de su contrato de trabajo a término fijo, estando en estado de gravidez, con afectación de sus derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social, la salud en conexidad con la vida digna, la igualdad, el debido proceso, la dignidad, la protección a la mujer en estado de embarazo, los derechos del que está por nacer y el mínimo vital.

2. Respuesta del accionado

El Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Tocancipá, a su vez, solicita ser exonerado de responsabilidad por los cargos formulados en la demanda. Aduce lo siguiente: (i) terminación del contrato de trabajo por vencimiento del término estipulado -31 de Diciembre de 2006-; (ii) aviso oportuno de no prórroga por faltas disciplinarias de la accionada; (iii) inconveniencia de su permanencia en la institución por las funciones de alto riesgo que le son propias frente a su estado de embarazo; (iv) responsabilidad del padre de la criatura por nacer, y no de la entidad, por el derecho al mínimo vital del niño.

3. Hechos relevantes

- Datos de la accionante: la señora Yurleim Sastoque es auxiliar de enfermería, soltera, nacida el 9 de Junio de 1987, desprovista del apoyo del padre de su hijo que estaba por nacer. (Copia de la C.C. No. 1.077.082.941 de Tocancipá)

- Afiliación a la EPS Humana-Vivir. (Copia de carnet de afiliación)

- Relación de trabajo entre el Cuerpo de Bomberos de Tocancipá y la señora Yurleim Sastoque: contrato verbal para dictar capacitaciones en la empresa Kimberly Colpapel del 18 de Marzo a 29 de Abril de 2006; contrato verbal para el proyecto de instalación de una nueva red contra incendio en la sección de materia prima de la misma empresa antes nombrada, del 20 de Junio al 20 de Julio del mismo año, con prórroga y terminación de la obra hasta el 25 de Agosto de 2006; contrato escrito de trabajo, del 14 de Septiembre al 31 de Diciembre de 2006. (Oficio del Teniente Eduardo Roa, del 10 de Febrero de 2007, en que informa al Despacho que la señora Sastoque trabajó para el cuerpo de bomberos Voluntarios de Tocancipá durante el período comprendido entre el 14 de Septiembre y el 31 de Diciembre de 2006, mediante contrato a término fijo inferior a un año, devengando un salario de \$420.000. Agregó “que no se volvió a contratar los servicios de la señora YURLEIM SASTOQUE, puesto que evaluando la gestión de la mencionada señora durante la vigencia del contrato, incurrió en fallas disciplinarias, que afectaban la calidad del servicio que la institución ofrece”. Anexó copia del contrato de trabajo firmado por la demandante y el demandado, el 14 de Septiembre de 2006).

- Embarazo de la señora Sastoque. (Copia del examen de laboratorio del Hospital Divino Salvador -el 5 de Octubre de 2006-, cuyo resultado es positivo; copia de examen médico realizado a la señora Sastoque en el Centro de Medicina Preventiva ECO VIDA IPS, el 9 de Octubre de 2006; copia del examen de laboratorio tomado en el Centro de Medicina Preventiva ECO VIDA IPS, el 9 de Octubre de 2006, cuyo resultado es positivo para embarazo en la señora Sastoque; copia de resultado diagnóstico por ultrasonido -ecografía obstétrica transvaginal-, realizado a la señora Sastoque por el Dr. Gonzalo La rota, médico radiólogo, el 11 de Octubre de 2006, que da cuenta de 6 semanas y 2 días de gestación y fecha probable del parto el 4 de Junio de 2007.

- Notificación del estado de embarazo al empleador, específicamente a su superior directo el Teniente Jorge Eduardo Roa Cristancho, por la propia accionante -19 de Octubre de 2006-, con anexo de copias de los exámenes. (Copia del documento, con sello de la institución, firma y fecha de recibido el mismo 19 de Octubre de 2006. Y confirmación de esta notificación, por el propio teniente Roa, en la correspondiente declaración).

- Naturaleza del Cuerpo de bomberos de Tocancipá: entidad autónoma e independiente de la

Administración municipal de Tocancipá, vinculada contractualmente con el municipio de Tocancipá para la prestación de los servicios de bomberos en cada municipio y la atención y prevención de desastres. (Comunicación SG-0077 del Secretario de Gobierno del municipio de Tocancipá, del 19 de Febrero de 2007).

4. Decisiones judiciales objeto de revisión.

4.1. Fallo de Primera Instancia (sentencia del 28 de Febrero de 2007):

4.1.1. Decisión: la Unidad Judicial Municipal de Tocancipá concedió la tutela a la accionante y ordenó la restitución al cargo que ocupaba en la entidad accionada, en las mismas condiciones laborales, cancelándole sus salarios, inclusive hasta el término de lactancia que establece la ley laboral, así como el pago de las demás prestaciones legales. Esta orden la impartió como mecanismo transitorio en tanto subsista el embarazo y el periodo de lactancia.

4.1.2. Razón de la decisión: por ostentar la accionante “el fuero de estabilidad laboral reforzada”, esto es, una protección constitucional de sus derechos fundamentales y los de su hijo que estaba por nacer, a la cual se hace acreedora por su estado de embarazo, para evitar un perjuicio irremediable ocasionado por la inminente amenaza del mínimo vital de la madre y de la criatura, con arreglo a la sentencia T-736 de 1999 de la Corte Constitucional, que citó y en la cual se basó para analizar el caso. Tras la verificación de los supuestos fácticos invocados, manifestó que la sola terminación de un contrato a término fijo, según la jurisprudencia constitucional, no es suficiente para no renovarlo si las condiciones de la contratación subsisten y en consideración de la protección especial constitucional a la mujer embarazada.

4.2. Fallo de Segunda Instancia.

4.2.1. Decisión: el Juzgado Primero Civil del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 24 de Abril de 2007, revocó el fallo proferido, al estimar que la entidad accionada no vulneró derecho fundamental alguno de la demandante.

4.2.2. Razón de la decisión: la terminación del contrato que la actora suscribió con el Cuerpo de Bomberos de Tocancipá se dio por el vencimiento del término pactado, pero no por la condición de embarazada de la demandante. Consideró que de las pruebas obrantes en el expediente no se evidencia que la razón para no renovar el contrato de trabajo a la demandante haya sido su estado de embarazo.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

5. El problema jurídico.

Corresponde a esta Sala resolver si la protección especial a la maternidad que confiere el ordenamiento jurídico colombiano a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo se extiende al régimen laboral del contrato de trabajo a término fijo en la exigencia de prórroga durante el embarazo y después del parto.

Para resolver el problema jurídico, la Sala reiterará la jurisprudencia constitucional sobre i.) la protección especial constitucional a que tienen derecho las mujeres en estado de embarazo y; ii.) los límites constitucionales a la facultad legal que tiene el empleador para no prorrogar un contrato laboral pactado a término fijo de una trabajadora que se encuentran en estado de embarazo. Desarrollado lo anterior, la Corte abocará el caso concreto.

5.1. Protección constitucional a mujeres durante el embarazo y después del parto.

5.1.1. Fundamento constitucional y legal de la protección a la mujer embarazada.

La Constitución Política otorga un especial apoyo a la mujer durante el embarazo y luego del parto. Con apoyo en los artículos 13, 43 y 53 superiores, se estructura un estatuto de protección especial a favor de la mujer trabajadora en trance de maternidad, que parte de la proscripción de toda discriminación de género y contiene deberes positivos de “especial asistencia y protección estatal durante el embarazo y luego del parto” (C.P., art. 43). Adicionalmente, la Constitución encarga al legislador de la expedición de una legislación del trabajo que, entre otros mínimos fundamentales, otorgue “protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad” (C.P., art. 53).

A su turno, la legislación laboral prevé un conjunto de mecanismos de amparo a la mujer trabajadora durante el embarazo y luego del parto, y también dirigidas al bienestar de la persona recién nacida. En el mismo sentido obran instrumentos internacionales ratificados por Colombia como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

5.1.2. Protección especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo

El Código Sustantivo del Trabajo ha consagrado restricciones para el despido a la mujer embarazada o de lactante. El artículo 239 subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990 dice:

“Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente.” (Subrayado de la ponencia)

La legislación laboral ha elevado a la categoría de “presunción de despido por motivo de embarazo o de lactancia”, el despido realizado durante período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, a menos que se cuente con autorización del inspector de trabajo o de la autoridad municipal de conformidad con procedimientos legalmente establecidos. La legislación del trabajo agrega que la mujer así despedida debe ser objeto de indemnización y corresponde al empleador conservar a la trabajadora en su empleo durante el término que ésta disfruta de sus descansos remunerados o de licencia por motivo de embarazo o parto.

Esta figura legal que refuerza la estabilidad laboral de la mujer embarazada o lactaria es una concreción del estatuto constitucional de protección a que se ha hecho referencia, y su inobservancia entraña una de las más aberrantes y pluriofensivas formas de discriminación por tener la capacidad de afectar la opción libre por la maternidad que asiste a las mujeres, especialmente la de aquellas en condición de debilidad económica.

5.1.3. Procedencia de la acción de tutela en garantía de la protección eficaz de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia.

En principio, lo ha expresado la Corte Constitucional, no procede el reintegro del trabajador a su cargo por vía de acción de tutela. Con todo, en ciertas situaciones especiales los jueces de tutela deben proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como amparo transitorio (Corte Constitucional T-404 de 2005).

La jurisprudencia constitucional[1] ha fijado los supuestos fácticos de aplicación de la protección del derecho de la mujer trabajadora a la estabilidad laboral reforzada, a saber: (i) despido ocurrido durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) conocimiento de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora por el empleador; (iii) despido por motivo o con ocasión del embarazo; (iv) ausencia de autorización de la autoridad de trabajo -si se trata de trabajadora oficial o privada- o de motivación en la resolución del jefe del respectivo organismo -si se trata de empleada pública-; (v) amenaza del mínimo vital de la madre y la criatura por nacer por el despido. Cumplidos estos requerimientos de hecho, procede el amparo constitucional.

5.2. Límite constitucional a la facultad del empleador para la no prorroga de contratos laborales a término fijo de trabajadoras embarazadas.

En la tensión entre la libertad contractual regulada de las relaciones de trabajo y la protección constitucional de la mujer embarazada, la potestad del empleador para no prorrogar un contrato debe ceder ante el principio de protección especial a la mujer trabajadora en estado de gravidez, en cuanto conlleve la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales de la mujer o de la criatura por nacer.

Específicamente, la Corte Constitucional ha establecido que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por contratos a término fijo[2]. Así, el solo vencimiento del plazo pactado “no es motivo suficiente para legitimar la decisión del empleador de no renovar [el contrato] por lo que [el vencimiento del plazo pactado] no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación”[3]. Se trata de una aplicación de la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución.

Si bien la razón de terminación de un contrato a término fijo es el cumplimiento del plazo, no el despido, en principio el empleador podría legítimamente optar por no prorrogarlo. Mas la Corte Constitucional ha sido reiterativa al extender este fuero de maternidad al evento de los contratos a término, como se expresa en la sentencia T-639 de 2005:

“... No obstante lo anterior, cuando puede verificarse que la mujer trabajadora vinculada por medio de un contrato a término fijo se encuentra en estado de gravidez y que las condiciones en las que y por las que ella fue contratada subsisten entonces se genera – como lo ha sostenido la Corte Constitucional - una “expectativa cierta fundada [de la mujer trabajadora] a mantener su empleo”. (Énfasis añadido). De esta suerte, si la trabajadora ha comunicado su estado de gravidez al empleador antes del vencimiento del plazo pactado, no puede este último dejar de prorrogar el contrato y está obligado a conferir la protección que se desprende del fuero de maternidad. La jurisprudencia constitucional ha subrayado que esta situación se presume cuando “a pesar de la expiración del plazo subsisten las causas que le dieron origen al contrato[4].”

6. El caso concreto

6.1. Realización de supuestos de hecho de la protección constitucional especial de la mujer trabajadora embarazada -fuero de estabilidad laboral reforzado-.

La Sala ha verificado lo siguiente:

6.1.1. Existió un contrato de trabajo a término, con fecha de suscripción 14 de Septiembre y vigencia no superior al 31 de Diciembre de 2006.

6.1.2. La desvinculación de la accionante se ocasionó durante el período amparado con el fuero de la maternidad: para la fecha en que terminó el contrato suscrito entre la demandante y la accionada (31 de Diciembre de 2006), ella contaba con tres meses y medio de embarazo.

6.1.3. A la fecha de la desvinculación el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante: desde el 19 de Octubre de 2006, la señora Yurleim Sastoque le había notificado a su empleador sobre su estado de embarazo, anexando copia de los exámenes que se había practicado.

6.1.4. No aparece probada causal objetiva alguna que justifique la decisión de la no prórroga del contrato de trabajo de la accionante embarazada. Por el contrario, de la respuesta del accionado a la demanda de tutela respecto de la inconveniencia de su permanencia en el Cuerpo de Bomberos por el riesgo inherente a sus actividades, dado su estado de embarazo, se infiere la discriminación implícita en las razones de la no prórroga, máxime que el empleador hubiera podido destinar a la demandante a un oficio compatible con su estado, en vez de negarle la posibilidad de continuar trabajando.

6.1.5. No se desvirtuó la presunción de terminación del contrato o no prórroga del mismo por causa del embarazo de la mujer trabajadora, como tampoco existió autorización expresa del inspector de trabajo para dar por terminada la relación de trabajo.

6.1.6. Se afectó el mínimo vital de la accionante y de su hijo que estaba por nacer. En este último punto, el despacho da credibilidad a la accionante en cuanto a su situación económica, sin perjuicio de que por su edad y preparación en una carrera intermedia se halle en capacidad de tener un trabajo para satisfacer sus necesidades.

6.2. Procedencia de la acción de tutela.

Como se señaló anteriormente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada a favor de la mujer trabajadora en estado de embarazo se extiende a quienes laboran en el marco de contratos a término fijo. En estos casos prevalece la protección que otorga el ordenamiento jurídico a la mujer en estado de embarazo y deben ponerse en práctica, más concretamente, los principios laborales mínimos contenidos en el artículo 53 superior y, en ese sentido se debe garantizar la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas.

Con la no prórroga del contrato por parte de la entidad demandada se desconoció a la señora Sastoque su derecho al mínimo vital. Es evidente que el estado de embarazo de la demandante alteró sus normales condiciones de vida y las posibilidades de suplir sus propias necesidades básicas y las de la criatura. Teniendo en cuenta que la actora recibía el salario de \$ 450.000.00 pesos mensuales -un poco más del salario mínimo-, la privación de su trabajo, indispensable para sobrellevar la carga económica que la maternidad trae consigo, afectó de modo grave su mínimo vital.

Como quedó establecido (5.1.2, 5.1.3), la acción de tutela es procedente de manera excepcional para proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, derivados de la estabilidad laboral reforzada, cuyos supuestos fácticos quedaron expresados (6.1.).

6.3. Conclusión del análisis del caso

Considera la Sala que hubo discriminación por razón del embarazo, causa real para no prorrogar el contrato a la señora Sastoque. Recuerda, además, que la protección que nos ocupa no sólo está

prevista en la Constitución Política, sino en normas internacionales sobre la materia, así como en la legislación laboral, y en la jurisprudencia constitucional que la ha desarrollado, con insistencia en la protección especial a favor de las mujeres en estado de embarazo, y en suma, la proscripción de cualquier forma de discriminación y la garantía a la mujer de optar por la maternidad en condiciones de calidad y dignidad.

En consecuencia, con fundamento en las pruebas que obran dentro del proceso, la Sala revocará la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Zipaquirá y, en su lugar, confirmará el fallo de primera instancia, este es, el proferido por la Unidad Judicial Municipal de Tocancipá, que concedió la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada de la señora Yurleim Sastoque Ortega. Ordenará a la representante legal del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Tocancipá que la reintegre dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, al cargo que venía desempeñando. Así mismo, dispondrá que en este mismo término afilie a la accionante al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud y le cancele: la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la licencia de maternidad a que tiene derecho y todos los gastos en que ella incurrió relacionados con su maternidad y que, de no haberse interrumpido la relación laboral, hubiesen sido cubiertos por la E.P.S.

También es claro que la demandante puede acudir a la jurisdicción ordinaria para reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir desde su desvinculación del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Tocancipá.

III. DECISIÓN.

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 la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Zipaquirá, el veinticuatro (24) de Abril de 2007 y, en su lugar, CONFIRMAR la sentencia proferida por la Unidad Judicial Municipal de Tocancipá-Gachancipá, el veintiocho (28) de Febrero de 2007, que CONCEDIÓ la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, invocada por la señora YURLEIM SASTOQUE ORTEGA y, en consecuencia, ORDENAR a la representante legal del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Tocancipá que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar a la señora YURLEIM SASTOQUE ORTEGA al cargo de auxiliar de estación que venía desempeñando en dicha entidad.

SEGUNDO.- ORDENAR a la representante legal del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Tocancipá que, dentro de cuarenta y ocho (48) horas contadas desde la notificación de esta sentencia realice las siguientes actuaciones:

- a. Afilie a la señora YURLEIM SASTOQUE ORTEGA al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud.
- b. Pague los gastos en que incurrió la señora YURLEIM SASTOQUE ORTEGA relacionados con su maternidad y que, de no haberse interrumpido la relación laboral, hubiesen sido cubiertos por la E.P.S.
- c. Cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a que la señora YURLEIM SASTOQUE ORTEGA tiene

derecho.

TERCERO.- Por Secretaria General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

MAURICIO GONZALEZ CUERVO

Magistrado Ponente

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Corte Constitucional. Sentencias T-373 de 1998; T-426 de 1998; T-1562 de 2000; T-1101 de 2001; T-291 de 2005; T-228 de 2005; T-1210 de 2005; Sentencia T-631 de 2006, entre otras.

[2] Corte Constitucional. Sentencias T-426 de 1998 ; T-375 de 2000; T-1209 de 2001 ; T-961 de 2002; T-228 de 2005; T-404 de 2005; T-1210 de 2005; T-631 de 2006, entre otras.

[3] Corte Constitucional. Sentencia T-639 de 2005.

[4] Corte Constitucional. Sentencia T-639 de 2005.



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

