COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/056/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/056/12
Expediente	—
Fecha	2012-02-09
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y Durante El Periodo De Lactancia
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada En Empresa Temporal De Servicios

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Instrumentos internacionales protegen la asistencia especial para la maternidad y la infancia, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales, la Convención

Texto completo

T-056-12 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-056/12 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA- Reglas para la protección DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA- Caso de mujeres en estado de gestación que fueron desvinculadas de sus trabajos MATERNIDAD- Fuero constitucional e internacional Varios instrumentos internacionales protegen la asistencia especial para la maternidad y la infancia, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales, la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, el Convenio 13 de la Organización Internacional del Trabajo, Protocolo de San Salvador, y la Convención Internacional sobre Derechos del Niño(a) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN EMPRESA TEMPORAL DE SERVICIOS- Protección Como la protección a la estabilidad laboral reforzada tiene un carácter objetivo cuyo propósito es garantizar la igualdad real y efectiva a las mujeres embarazadas trabajadoras, la libertad de contratación del empleador en ocasión a las diferentes alternativas laborales que ofrecen contratos con vigencia limitada y sin prorroga cede en garantía de los derechos en juego aún así haya sido pactada de mutuo acuerdo entre las partes Referencia:

expedientes acumulados T-3094951 y T-3094965. Acciones de tutela instauradas por Leydi Yohana Pérez García contra SIA Salud I.P.S. LTDA y Katya Sugey Andrade García contra Temporal del Caribe LTDA.

Magistrado Ponente: HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C. nueve (9) de febrero de dos mil doce (2012) La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luís Ernesto Vargas Silva,

María Victoria Calle Correa y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Nacional y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué (expediente T-3094951), y el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta (expediente T-3094965).

EXPEDIENTE T- 3094951. I. ANTECEDENTES El pasado 7 de abril de 2011, la ciudadana Leydi Yohana Pérez García por conducto de la Defensoría del Pueblo interpuso acción de tutela contra SIA SALUD I.P.S.

de Ibagué solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, la vida digna y demás derechos especialmente la protección a la estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada los cuales, en su opinión, han sido vulnerados por SIA Salud I.P.S. LTDA.

Hechos. 1. Leydi Yohana Pérez García, relató que ingresó a trabajar a la empresa SIA Salud I.P.S. de Ibagué el 25 de febrero de 2011 desempeñando labores de atención al cliente, especialmente cumpliendo con la tarea de “LLENAR FORMULARIO DE EPS, PARA EL GREMIO DE LOS TAXISTA”.

2. Narró que estando laborando informó a Luz Mariela Gallego funcionaria de la I.P.S. que se encontraba en estado de embarazo. Sin embargo, de manera inmediata fue despedida el 25 de marzo de 2011 sin que se le cancelara el salario devengado ni se realizara ningún tipo de afiliación y pago de prestaciones sociales por el tiempo laborado.

3. Posteriormente, agregó la accionante que acudió el 28 de marzo de 2011 ante el Ministerio de la Protección Social para solicitar una audiencia de conciliación con la representante legal de SIA Salud I.P.S.

4. Frente a tal situación informó la accionante que la representante legal de la compañía envió un escrito de no concurrencia a la diligencia de conciliación.

5. Por los hechos anteriormente expuestos la accionante acudió ante la Defensoría del Pueblo para pedir la protección de sus derechos vulnerados particularmente a la estabilidad laboral reforzada.

Solicitud de tutela. Con fundamento en los hechos narrados en la acción de tutela la accionante solicitó el amparo a sus derechos vulnerados, por lo tanto requirió como medida provisional ordenar a la entidad demandada el pago de los salarios debidos pero principalmente la afiliación a salud, teniendo en cuenta su estado de embarazo.

Por ello, la Defensoría del Pueblo, exhortó a SIA Salud I.P.S. a “ REINTEGRAR a la señora: LEYDI JHOANA PEREZ GARCÍA al cargo de FUNCIONARIA ENCARGADA DE ATENCIÓN AL USUARIO, ESPECIALMENTE AL GREMIO DE LOS TAXISTAS que venía desarrollando desde el mes de febrero de 2011 o a un cargo de similar o mejor categoría y salario, junto con el pago de: salarios, prestaciones y LICENCIA DE MATERNIDAD a lo cual tiene derecho por ley, dejados de pagar por la entidad tutelada.” Respuesta de la entidad demandada.

Asumido el conocimiento de la acción de tutela por parte del Juzgado Sexto Laboral del Circuito, se ordenó mediante oficio del 7 de abril del 2011 notificar a la entidad accionada.

SIA Salud I.P.S. se pronunció por conducto de su gerente y solicitó que no se tutelaran los derechos invocados por la accionante, toda vez que no había incurrido en violación alguna de derechos fundamentales.

Aseguró la actora que nunca había trabajado en la compañía puesto que el cargo de atención al cliente que supuestamente se encontraba desempeñando la señora Leydi Pérez siempre ha sido ocupado por Marta Liliana Peña desde hace 10 meses.

De otro lado, aclaró que la actividad económica de la I.PS. es la prestación de servicios médicos mediante profesionales altamente calificados para ello, por consiguiente no era cierto que la accionante se dedicará a realizar afiliaciones al

gremio de taxistas.

En cuanto al conocimiento del estado de embarazo, afirmó “ No es cierto que LUZ MARIELA GALLEGO estuviera enterada del estado de embarazo de la señora LEYDI JHOANA PEREZ GARCÍA puesto que nunca fue su superior inmediato y no son amigas.” Sin embargo, la gerente de la entidad demandada aseveró que la actora había ingresado a las instalaciones de SIA Salud I.P.S. durante algunos días del mes de marzo presentada por Lina Estrada funcionaria de Humana Vivir E.P.S. para realizar las afiliaciones por lo cual se le asignó un espacio físico como a todos los demás asesores de las distintas empresas prestadoras de servicios de salud.

En relación con la documentación que presentó la accionante para probar su desempeño laboral en la compañía, la accionada se pronunció : “La señora LEYDI JHOANA PEREZ GARCIA identificada con cédula de ciudadanía número 38.211.170 quien manifiesta que ingresó a laborar con SIA SALUD el 25 de febrero de 2011 aporta la prueba identificada con el folio 11: “FORMULARIO DE NOVEDADES DE INGRESO DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE A LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES” la cual es parte de una documentación que de forma indelicada dicha señora apropio, se desconoce que instrumento uso por que nunca lo solicito formalmente y corresponde a una afiliación que fue elaborada en el mes de enero por Claudia Mahecha y un asesor de la ARP POSITIVA y corresponde a la empresa TELETAXI.” De igual manera, afirmó que la documentación obtenida se había logrado mediante todo tipo de artimaña y mentiras de las cuáles había sido victima la funcionaria de fotocopias.

En cuanto, la audiencia de conciliación solicitada por la actora la entidad demandada aseguró que presentó escrito ante la Inspectora del Trabajo informando que la señora Pérez García nunca ha trabajado para SIA Salud I.P.S.

Pruebas relevantes que obran dentro de este expediente. Del material probatorio que obra en el expediente la Sala destaca lo siguiente: · Fotocopia de la cédula de ciudadanía de Leydi Yohana Pérez García (fl.1) · Fotocopia del resultado positivo de la prueba de embarazo realizada en el laboratorio clínico Centro de Salud La Francia. (fl.2) · Fotocopia de la solicitud de citación a audiencia de conciliación enviada a la representante legal de SIA Salud I.P.S. (fl. 3) · Fotocopia del formulario de novedades de ingreso a riesgos profesionales.(fl. 4) · Fotocopia del formulario de vinculación al sistema general de pensiones el cual fue diligenciado por la accionante. (fl. 5) · Fotocopia de la respuesta enviada por la gerente de SIA Salud I.P.S. en la que explica las razones de su inasistencia: “ De manera atenta me permite informarle que la señora Leydi Yohana Pérez, no ha laborado no labora para la empresa… Por lo expuesto anteriormente no encuentro lugar a pagos de liquidación ni indemnizaciones por ningún concepto.

” (fl.27) · Fotocopia de declaración extraproceso de Marta Esperanza Forero Pérez, Luz Mariela Gallego Suárez y Claudia Patricia Mahecha Cuellar funcionarias de la entidad demandada, en la que declaran que no conocen a la accionante, que no fue contratada por SIA Salud y que además no sabían de su estado de embarazo (fl. 36-39) Decisión judicial objeto de revisión.

Sentencia de única instancia. El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, antes de entrar a resolver el problema jurídico planteado hizo un recuento de los hechos y pretensiones de las partes.

Centró el punto de discusión acerca de la procedencia de la acción de tutela habida cuenta que hay otras jurisdicciones con procedimientos propios para resolver cierto tipo de controversias. En este sentido, mencionó que el juez de tutela no puede interrumpir los procedimientos previamente definidos para cada litigio, so pretexto de violaciones a derechos fundamentales que ni siquiera se encuentran concretados.

En cuanto al caso en concreto, agregó que la procedencia de la tutela se encuentra comprometida: “ toda vez que de los elementos probatorios allegados por la señora LEYDI YHOANA PEREZ GARCIA no se desprende ni siquiera la certeza respecto de la existencia de una relación laboral entre ella y SIA SALUD IPS, mucho menos de supuesto despido y de la

relación directa entre su estado y el despido.” En consecuencia, decidió no tutelar los derechos fundamentales invocados por Leydi Yohana Pérez García.

II. ACTUACIONES ADELANTADAS POR LA SALA OCTAVA DE REVISION. Para mejor proveer, esta Sala de revisión, mediante auto del catorce (14) de septiembre de dos mil once (2011) con base en lo dispuesto en el artículo 57 del Acuerdo 05 de 1992 y los artículos 179 y 180 del CPC, el suscrito magistrado ordenó la practica de las siguientes pruebas:

“PRIMERO. ORDENAR que por la Secretaría General de esta Corporación, se ponga en conocimiento de HUMANA VIVIR E.P.S. Regional Ibagué-Tolima el contenido del expediente T-3094951 para que dentro de los tres (3) días siguientes a la recepción del presente auto, ejerza su derecho de defensa y se pronuncie acerca de las pretensiones y el problema jurídico que plantea la aludida acción de tutela.

SEGUNDO.- ORDENAR que por Secretaría General se solicite a HUMANA VIVIR E.P.S. Regional Ibagué-Tolima que, en el término de tres (3) días hábiles contados a partir de la recepción de la presente comunicación, de respuesta a las siguientes preguntas:

(i)Respecto a Leydi Yohana Pérez García identificada con cédula de ciudadanía 38.211.170 si tiene algún tipo de vinculación laboral de manera directa con Humana Vivir E.P.S. o mediante una empresa de servicios temporales, (ii) en caso afirmativo, sírvase informar las fechas de vinculación y terminación de la relación laboral, (iii) de igual manera, informar si la señora Lina Estrada es funcionaria de Humana Vivir y qué cargo desempeña actualmente, y (iv) por último cuáles eran las funciones encargadas a Leydi Yohana Pérez García.

TERCERO.- ORDENAR que por Secretaría General se solicite a Luz Mariela Gallego, funcionaria de SIA Salud I.P.S. LTDA Regional Ibagué-Tolima ubicada en la calle 35 #4B-49 que, en el término de tres (3) días hábiles contados a partir de la recepción de la presente comunicación, de respuesta a las siguientes preguntas:

(i) Dónde conoció a Leydi Yohana Pérez García, (ii) sabía del estado de embarazo de la accionante al momento de ingresar a trabajar, y (iii) por último si dentro de sus funciones podía contratar o recomendar personal para efectos de enganche laboral en SIA Salud I.P.S. LTDA.” Por medio de oficio OPTB-747 del 26 de septiembre de 2011, Luz Mariela Gallego, funcionaria de SIA Salud I.P.S.

LTDA dio respuesta al auto en cuestión en el que indicó: “(i) LINA ESTRADA funcionaria de la EPS HUMANA VIVIR fue quien en las mismas instalaciones de la Empresa Promotora de Salud EPS HUMANA VIVIR me presentó a Leydi Yohana Pérez García y me informó que Leydi Yohana Pérez García sería la persona encargada de hacer las afiliaciones de la EPS HUMANA VIVIR.

(ii) Nunca he tenido conocimiento del estado de la señora Leydi Yohana Pérez García, pues nunca he sido su superior inmediata y no somos amigas.

(iii) La señora Marta Forero, es la funcionaria de la institución de servicios de salud, IPS SIA SALUD a cargo de los enganches de personal, lo que indica que dentro de mis funciones no están estas labores.” En cuanto, al cuestionario enviado a Humana Vivir E.P.S. la Secretaría de esta Corporación, informó que no se recibió comunicación alguna.

EXPEDIENTE T-3094965 I. ANTECEDENTES El pasado 2 de julio de 2010, la ciudadana Katya Sugey Andrade García, interpuso acción de tutela contra Temporal del Caribe Ltda. y CB Hoteles Zuana Beach Resort solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, la vida digna y demás derechos fundamentales especialmente la protección a la estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada los cuales, en su opinión, han sido vulnerados por Temporal del Caribe Ltda. y CB Hoteles Zuana Beach Resort.

Hechos. 1. Katya Sugey Andrade García, informó que ingresó a trabajar el 25 de enero de 2010 a la Empresa Temporal del Caribe Ltda. en la modalidad de contrato por obra o labor contratada y remitida a trabajar en misión a CB Hoteles Zuana Beach Resort.

2. Relató que el 29 de abril de 2010 notificó a Temporal del Caribe Ltda. y CB Hoteles Zuana Beach Resort sobre su estado de gradivez. Empero, aseguró que la noticia no fue bien recibida por Temporal del Caribe Ltda. por lo que le informó que debían prescindir de sus servicios por tal motivo.

3. Posteriormente, afirmó que recibió una carta en la que se le informaba que su contrato laboral terminaría el 15 de mayo de 2010 y que a partir de la fecha podía pasar por su liquidación.

4. Por último, mencionó que la compañía para entregar la liquidación de las prestaciones sociales le exigía la firma de un documento en el cual se mencionó que el contrato terminó por mutuo acuerdo. En consecuencia, aseguró que no ha accedido a tal solicitud puesto que tal afirmación es totalmente falsa.

5. Concluyó diciendo que la actuación de la compañía demandada vulneró de manera manifiesta todos los precedentes constitucionales sobre la protección a la estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada, y aseveró que: " actualmente me encuentro desprotegida económicamente pues soy cabeza de familia, tengo a mi cargo a mi abuela quien es una persona de la tercera edad con múltiples quebrantos de salud, a un hermano menor sumado a mi estado de gravidez, es de fuerza concluir que resulta amenazado mi mínimo vital y el de mi familia." Solicitud de tutela.

Con fundamento en los hechos narrados en la acción de tutela la accionante solicitó la protección a sus derechos fundamentales vulnerados, y en consecuencia se ordene a la entidad accionada Temporal del Caribe Ltda " mi reubicación o reintegro, cancelación de los emolumentos salariales dejados de recibir desde el día en que se produjo mi desvinculación hasta la fecha y demás derechos que el Juez considere; así mismo se apliquen las sanciones establecidas al empleador que incurre en este tipo de conductas." Respuesta de la entidad demandada.

Asumido el conocimiento de la acción de tutela por parte del Juzgado Séptimo Civil Municipal de Santa Marta, se ordenó mediante oficio del 2 de julio del 2010 notificar a la entidad accionada.

Temporal del Caribe Ltda. se pronunció por conducto de apoderado judicial y solicitó que no se tutelaran los derechos invocados por la accionante, toda vez que no había incurrido en violación alguna de derechos fundamentales.

Aseguró que la accionante fue contratada como trabajadora en misión desde el 25 de enero de 2010 para desempeñarse como secretaría en la empresa usuaria CB Hoteles Zuana Beach Resort para reemplazar durante el período de vacaciones y licencia de maternidad a una funcionaria de la compañía usuaria. Así las cosas, sostuvo la entidad demandada que la actora conocía y aceptó claramente las condiciones del contrato de trabajo.

De otro lado, aclaró que no es cierto que la decisión de terminar la relación laboral obedeció al estado de embarazo, pues esta determinación sólo se fundamentó en el cumplimiento del período de la licencia de maternidad y vacaciones, es decir por el cumplimiento de la labor para la que fue contratada.

En cuanto al tema relacionado con la liquidación, afirmó que " nada tan mal intencionado y alejado de la realidad; la señora KATYA SUGEY ANDRADE GARCÍA, se presentó en las oficinas de mi representada TEMPORAL DEL CARIBE LTDA, y solicitó copia de la liquidación de prestaciones sociales, supuestamente con el fin de revisarla, se le entregó la copia y se fue, manifestó que regresaría y nunca lo hizo, ante esta actitud en la empresa TEMPORAL DEL CARIBE LTDA la llamaron en múltiples ocasiones sin obtener respuesta, lo que los obligó a consignarle las prestaciones sociales en el BANCO AGRARIO, de conformidad con lo establecido en el artículo 65 numeral 2 del CST." Pruebas relevantes que obran dentro de este expediente.

Del material probatorio que obra en el expediente la Sala destaca lo siguiente: · Fotocopia del contrato de trabajo en el que se especifica: “ REEMPLAZAR A LA SRA. SANDRA MONTES EN SU LICENCIA DE MATERNIDAD Y VACACIONES.” (fl. 4-5) · Fotocopia de la carta en la que notifica a Temporal del Caribe Ltda del estado de embarazo (fl. 6) · Fotocopia de la historia clínica de la accionante. (fl. 7-8) · Fotocopia de la carta en la que notifica a CB Hoteles Zuana Beach Resort del estado de embarazo (fl. 9) · Fotocopia de la carta en la que la entidad accionada da por terminado el contrato de trabajo, en el siguiente sentido: “ que la fecha de terminación de su contrato de trabajo por obra o labor contratada finaliza el día 15 de mayo de 2010, fecha en la cual termina la labor para la cual fue contratado (a).” (fl. 10-13) · Fotocopia del certificado de existencia y representación legal de la empresa accionada. (fl. 27-28) · Fotocopia del documento en el que la entidad demandada certifica que las prestaciones sociales fueron consignadas en el Banco Popular debido a la inasistencia de la actora a reclamarlas. (fl.

34-36) · Fotocopia de la carta en la que se autorizan las vacaciones y el período de la licencia de maternidad del reemplazo realizado por la actora. (fl. 45-47) Decisión judicial objeto de revisión.

Actuación desplegada por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta. Antes de dictarse sentencia de segunda instancia el Juzgado Tercero Civil del Circuito, decretó la nulidad de todo lo actuado en el curso de la primera instancia, teniendo en cuenta que en el trámite inicial de la acción de tutela adelantado por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Santa Marta no se notificó a Sandra Montes, la persona a la que entraría reemplazar la accionante.

Por consiguiente, se ordenó declarar la nulidad de todo lo actuado en el asunto, remitiendo la actuación al Juzgado de conocimiento para ordenar la vinculación de Sandra Montes.

Sentencia de primera instancia. El Juzgado Séptimo Civil Municipal de Santa Marta, luego de vincular formalmente al proceso a Sandra Montes, hizo un recuento de los hechos y pretensiones de las partes, así como de la jurisprudencia constitucional relacionada con la protección constitucional a la mujer embarazada y concluyó que los requisitos establecidos por la Corte Constitucional se cumplen en el caso concreto.

Afirmó que de las pruebas aportadas en el expediente quedó constatada la situación de gravidez de la accionante y que la misma fue despedida estando en curso la relación laboral. Así las cosas manifestó : “ el contrato de trabajo se dio por terminado por la labor contratada, pero la accionante se encontraba en estado de embarazo, y dicha empresa tenía y tiene la obligación de ubicarla en un empleo similar o de igual jerarquía, con el objeto de proteger a la mujer embarazada, cosa que no ocurrió en este caso, y con lo expuesto por las partes, se desprende que cuando entre la mujer trabajadora y el empleador se ha pactado un contrato a término fijo, el vencimiento del plazo no significa prima facie que se le permita al empleador pasar por alto la protección de estabilidad laboral reforzada que le garantiza a la mujer en estado de gravidez el ordenamiento jurídico colombiano y pueda, por consiguiente, dejar de prorrogar el contrato.” En consecuencia, ordenó la protección constitucional por estabilidad laboral reforzada de Katya Sugey Andrade García, ordenando el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir así como la indemnización por despido sin justa causa.

Impugnación. La entidad accionada por conducto de su representante legal, impugnó el fallo proferido por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Santa Marta, toda vez que no hubo trasgresión de derechos fundamentales, púes la terminación del contrato obedeció a una condición estipulada en el mismo y conocida por la parte ahora demandante en sede de tutela. La actora fue contratada para cubrir una licencia de maternidad y vacaciones de una funcionaria de CB Hoteles y Resort, en virtud de ello se desempeñaría como trabajadora en misión y por un tiempo especifico.

En este sentido, afirmó la sociedad accionada: “ el contrato realizado con la demandante estipulaba claramente que sería “por el termino que dura la realización de la obra o labor determinada” sin necesidad de que para su terminación mediara preaviso, indemnización o autorización alguna, pues la causa legal y justa de terminación del contrato fue la culminación de la obra o labor determinada.” Mencionó, la entidad demandada que el juzgador pasó por alto la valoración de las

pruebas aportadas al expediente como el contrato de trabajo y la carta enviada por la empresa usuaria CB Hoteles y Resort, en la cual manifiesta que la obra o labor había terminado, ya que la persona a quien estaba reemplazando la accionante, se había reintegrado a su cargo.

Sentencia de segunda instancia. El Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta, argumentó que la entidad accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora, teniendo en cuenta que la actora fue vinculada laboralmente para ejercer el cargo durante el período de licencia de maternidad y vacaciones de la señora Sandra Montes.

Al respecto mencionó: "La situación a la que se vería avocada la accionada, sería la de mantener en su cargo a la accionante junto con la persona a quien reemplazó por el término en que estuvo de vacaciones y en licencia de maternidad, obligándola a que por unas mismas labores tuviese que asumir unas cargas laborales, o sostenerla sin desempeñar ninguna actividad o verse en la necesidad de crearle a como diese lugar un oficio o trabajo para ella; de manera que las causas iniciales del contrato de la petente dejaron de subsistir desde el momento mismo en que cumplió con su licencia la persona a quien reemplazaba, "causal objetiva o relevante" que justifica plenamente su retiro por culminación del periodo para el que se le nombró." En consecuencia, revocó la sentencia proferida el 3 de septiembre de 2010 proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Santa Marta, en razón de no haberse configurado violación a derechos fundamentales de la accionante.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9o., de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. Teniendo en cuenta los diferentes intereses de las actoras en el proceso relacionados con el reconocimiento a la estabilidad laboral reforzada y las razones por las cuales dichas pretensiones han sido negadas por las entidades accionadas, así como las decisiones tomadas por los jueces de instancia, le corresponde a la Sala Octava de Revisión determinar si tanto Temporal del Caribe Ltda. (T- 3094965) y SIA Salud I.P.S. (T-3094951) vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Katya Sugey Andrade García (T- 3094965) y Leidy Yohana Pérez García (T-3094951) al haber terminado sus contratos de trabajo estando ambas embarazadas al momento de la terminación.

En este orden de ideas, para el expediente T- 3094965, la Corte deberá establecer: (i) si las razones que argumentó Temporal del Caribe Ltda. para terminar el contrato de trabajo constituye una causa justificada, con independencia del estado de embarazo de la actora y si el procedimiento seguido para la desvinculación atendió las normas legales y la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada.

Para el caso del expediente T-3094951 se analizará (i) si la entidad demandada realmente desconoció los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la peticionaria, para ello previamente habrá que definir a cual alternativa laboral correspondió el vínculo entre las partes o si dicho vínculo realmente existió.

En estos términos, la sala estima que para resolver los anteriores problemas jurídicos es necesario analizar la (i) procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo y/o período de lactancia y el fundamento constitucional y legal de su protección, (ii) si la simple terminación de la obra o labor contratada es una justa causa para terminar el contrato laboral suscrito con una empresa temporal cuando la empleada se encuentra en estado de embarazo o en período lactancia, (iii) aspectos en los que ha coincidido la jurisprudencia constitucional para ordenar la protección a la estabilidad laboral reforzada (iv) y, finalmente se resolverán los casos concretos.

1. Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo y/o período de lactancia y el fundamento constitucional y legal de su protección.

El carácter residual y subsidiario que se evidencia en la acción de tutela, ha recibido tratamiento jurisprudencial por parte de esta Corporación, que en varias oportunidades ha reconocido en la tutela un mecanismo excepcional para lograr la defensa de los derechos fundamentales comprometidos pero condicionando su ejercicio a la falta de medios de defensa judicial pertinentes, eficaces o al ejercicio infructuoso de los mismos.

Así las cosas, el ordenamiento jurídico Colombiano no le ha restado menos importancia al conjunto de acciones y procedimientos dispuestos en la justicia ordinaria para que los ciudadanos puedan obtener la defensa, garantía y efectividad de los derechos consagrados en la Constitución.

En este sentido y de conformidad con la jurisprudencia reiterada de esta Corporación [1] , la acción de tutela no procede, en principio, para ordenar el reintegro bien sea por ineficacia del despido o terminación contractual.

Sin embargo, para el caso de las mujeres en estado de embarazo y/o período de lactancia, la protección es necesaria, toda vez que los derechos afectados de la mujer y del niño (a) que está por nacer transcienden al plano constitucional. Por ello, la Corte ha determinado la procedencia de la acción de tutela para proteger la llamada estabilidad laboral reforzada, que le permite a la trabajadora “permanecer en el empleo y (...) obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, inclusive, en contra de la propia voluntad de su empleador, en caso de no existir una causa que justifique el despido, que de ninguna manera puede ser consecuencia de su estado de embarazo o de lactancia” [2] , Ahora bien, dicha protección resulta entonces procedente en la medida que se cumplan los requisitos generales de procedencia general de la tutela para el caso concreto.

De esta manera, el juez de tutela deberá analizar si resulta necesario el amparo definitivo o si por el contrario puede brindar una protección transitoria y hacerla depender de que la demandante inicie un proceso por la vía ordinaria. O si al no contar con los elementos probatorios suficientes, en definitiva el juez ordinario debe asumir la competencia y se hace improcedente la orden definitiva.

Bajo esta idea, esta protección especial tiene su fundamento en el catálogo de derechos fundamentales, así pues, en varias disposiciones constitucionales encuentran el soporte para al fuero laboral constitucional de la estabilidad laboral reforzada. En el primer grupo podemos mencionar aquellas que consagran la protección a la mujer: la protección general a la vida que se desprende del artículo 11 C.P., el derecho a la igualdad contenido en el artículo 13 C.P, la protección a la mujer trabajadora en embarazo desarrollada en los 43 y 53 C.P., el libre desarrollo de la personalidad (artículo 16 superior) y el derecho a la seguridad social (artículo 48 de la Constitución Política). De otro lado, se encuentra la protección a los niños y niñas dispuesta en los artículos 42, 44 y 50 superior.

En concordancia con la protección derivada del ordenamiento constitucional, la legislación nacional, también consagra un grupo de normas que de igual manera velan por el amparo a la mujer trabajadora durante el embarazo y la vida del que está por nacer.

Dentro de este conjunto de normas se encuentra la ley 100 de 1993 artículo 157 que dispone quienes son los participantes en el sistema general de seguridad social en salud: “ personas tales como las madres durante el embarazo, parto y posparto y período de lactancia”, la ley 909 de 2004 artículo 51 que consagra una especial protección a la maternidad en cargos de carrera administrativa:

“No procederá el retiro de una funcionaria con nombramiento provisional, ocurrido con anterioridad a la vigencia de esta ley, mientras se encuentre en estado de embarazo o en licencia de maternidad” , el código de la infancia y la adolescencia ley 1098 de 2006 artículo 2: “ El presente código tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la

protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes…” , el decreto 3039 de 2007 por el cual se adoptó los planes nacionales de salud pública para la salud materna e infantil y la ley 823 de 2007 artículo 6 que establece ciertas normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

De igual manera, varios instrumentos internacionales protegen la asistencia especial para la maternidad y la infancia, tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derecho Económicos Sociales y Culturales, la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer, el Convenio 13 de la Organización Internacional del Trabajo, Protocolo de San Salvador, y la Convención Internacional sobre Derechos del Niño(a).

En conclusión, tanto en el ordenamiento constitucional como en diversas disposiciones de carácter nacional e internacional, han consagrado una protección objetiva a la mujer en estado de embarazo y/o período de lactancia.

En este contexto, la jurisprudencia constitucional ha aterrizado dicha protección al término de estabilidad laboral reforzada y ha dispuesto que siempre que se cumplan con ciertos presupuestos jurisprudenciales la tutela resulta procedente para el amparo de los derechos en juego a causa del rompimiento del vínculo contractual. Ahora bien, en todos los casos es necesario que el juez de tutela verifique las situaciones propias del caso concreto pues el sentido de esta protección no significa una inamovilidad laboral de la mujer embarazada, sino por el contrario que la terminación de su vinculo será por razones objetivas que se funden en una justa causa para terminar el contrato laboral con independencia del estado de embarazo.

2. Si la simple terminación de la obra o labor contratada es una justa causa para terminar el contrato laboral suscrito con una empresa temporal cuando la empleada se encuentra en estado de embarazo y/o período lactancia.

A partir de la ley 50 de 1990 se dio paso en Colombia a una forma importante de flexibilización laboral que permitió a lo empleadores enganchar a personal mediante las llamadas empresas de servicios temporales para aquellas tareas que no exijan permanencia y continuidad en las labores de la empresa contratante.

De esta manera, el artículo 77 determinó que labores podrán ser contratadas por las empresas usuarias de los servicios temporales: ARTICULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que sé refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estaciónales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) mes más.

(Negrilla fuera del texto). En este tipo de contratación pueden ser vinculados trabajadores que desarrollan la actividad en las instalaciones propias de la empresa temporal en cumplimiento propio del objeto social de la empresa temporal o enviados a las dependencias de empresas usuarias en calidad de trabajadores en misión (artículo 4 decreto 4369 de 2006). En esta última forma, el trabajador necesariamente se ajustará a las reglas de tiempo, lugar y modo por lo que la empresa usuaria es un verdadero empleador y por lo tanto se aplican las normas del Código Sustantivo del Trabajo en materia de obligaciones laborales.

En efecto, la modalidad contractual de servicios temporales ya sea bajo el esquema de empresa usuaria o dentro de la misma temporal, tiene en principio vocación de estar restringidos por ocasión del tiempo o la actividad transitoria que se vaya a desarrollar, es por ello que la misma normatividad (artículo 77 ley 50 de 1990) es clara en relación con los casos en los que se puede contratar por temporal ya que el propósito de dicha restricción entre otros, es evitar la inestabilidad

laboral y el abuso de algunos empleadores que optan por la figura de la temporal para evitar vincular personal de planta con todos los beneficios laborales, desnaturalizando así, las relaciones labores. En consecuencia, el abuso de esta figura jurídica que signifique la violación de temporalidad o transitoriedad dará como resultado las sanciones dispuestas en el artículo 20 del decreto 4369 de 2006.

Sin embargo, esta temporalidad no debe entenderse de manera absoluta toda vez que tratándose de mujeres en estado de gravidez, los privilegios del fuero de maternidad las cobija, por lo que se hace necesario para el empleador el agotamiento de las condiciones establecidas en la legislación laboral (artículos 240 y 239 CST) para dar por terminado el vínculo contractual; por ello, el cumplimiento ya sea del término y/o la labor contratada o la terminación del contrato de prestación de servicios entre la usuaria y la empresa temporal no es una causal objetiva para dar por término el contrato. Sobre el particular ha indicado el intérprete constitucional:

“De todo lo expuesto se impone una conclusión: la mujer en el periodo de gestación o de lactancia goza de una estabilidad laboral cualificada o reforzada, en consecuencia, debe garantizarse su derecho efectivo a trabajar, independientemente de la clase de contrato, esto es, de si es a término indefinido, o a término fijo, o por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada (contratos generalmente suscritos con empresas de servicios temporales).

El despido de una mujer que se halla en esta condición, debe obedecer a una causal objetiva o causa justa debidamente comprobada, además de la autorización de la autoridad administrativa competente. El desconocimiento de los requisitos aludidos, hace que el despido sea ineficaz y procede el reintegro. Las controversias así generadas, en principio, deben plantearse ante la jurisdicción ordinaria laboral, o de lo contencioso administrativo, según la clase de vinculación, pero si tal actuar compromete el mínimo vital de la mujer o se incurrió en una grosera trasgresión de las normas constitucionales, el conflicto puede plantearse ante el juez de tutela, buscando el amparo de los derechos fundamentales vulnerados.” [3] (Negrilla por fuera del texto).

En conclusión, como la protección a la estabilidad laboral reforzada tiene un carácter objetivo cuyo propósito es garantizar la igualdad real y efectiva a las mujeres embarazadas trabajadoras, la libertad de contratación del empleador en ocasión a las diferentes alternativas laborales que ofrecen contratos con vigencia limitada y sin prorroga cede en garantía de los derechos en juego aún así haya sido pactada de mutuo acuerdo entre las partes.

3. Aspectos en los que ha coincidido la jurisprudencia constitucional para ordenar la protección a la estabilidad laboral reforzada. Teniendo en cuenta que la jurisprudencia constitucional ha coincidió indiscutiblemente en la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, toda vez que la misma trasciende a un plano constitucional varios han sido los puntos en los que ha sido uniforme para ordenar dicha protección, entre ellos podemos destacar:

(i) Los requisitos establecidos para dar paso a la protección del “fuero de maternidad”, que están relacionados con la existencia de cualquier alternativa laboral y el embarazo en dicho período (nexo causal) y su consecuente despido sin la autorización de la autoridad laboral.

I. Que el despido se presente durante el periodo de “fuero de maternidad”, comprendido entre la época del embarazo y los tres meses siguientes del nacimiento.

II. Que exista nexo causal entre el estado de embarazo y el despido y en consecuencia la terminación del vínculo laboral no tenga una causal objetiva o relevante que la justifique.

III. Que no medie autorización del inspector de trabajo si se trata del sector privado o que no se presente resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo si es sector público.

IV. Que el despido amenace el mínimo vital de la demandante y/o de su hijo. [4] Sin embargo, la jurisprudencia [5] más reciente de la Corte Constitucional ha desarrollado la idea de que la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas debe exigir únicamente la demostración de dos situaciones concretas:

1) la existencia de una alternativa laboral, sustentada en una relación laboral –cualquiera que sea su modalidad- y, 2) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto en vigencia de dicha relación.

(ii) Notificación del estado de embarazo al empleador. De otro lado, ha concertado la jurisprudencia en mencionar que no es necesario que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo, esto como consecuencia de la nueva interpretación surgida a partir de la sentencia T-095 de 2008. La jurisprudencia había establecido la necesidad de notificación al patrono, sin embargo dicho requisito fue modificado por la mencionada sentencia, todo ello para armonizar el conjunto de derechos, principios y valores constitucionales. Al respecto se mencionó:

“Estima la Sala que una interpretación demasiado restrictiva de esta exigencia deriva en que el amparo que la Constitución y el derecho internacional de los derechos humanos ordenan conferir a la mujer trabajadora en estado de gravidez con frecuencia únicamente se otorga cuando se ha constatado que la mujer ha sido despedida por causa o con ocasión del embarazo.

Lo anterior ha llevado a situaciones de desprotección pues se convierte en un asunto probatorio de difícil superación determinar si el embarazo fue o no conocido por el empleador antes de la terminación del contrato, lo que se presta a abusos y termina por colocar a las mujeres en una situación grave de indefensión” En este contexto, siempre que se alegue por el empleador que no conoció el estado de embarazo de la actora, dicha situación no se convierte en una razón de peso para desconocer la protección a la que tiene derecho, pues resulta una carga bastante onerosa para la actora toda vez que es posible que ni ella misma conozca de su estado de embarazo hasta que este sea notorio o en un caso de mayor complejidad hasta el día del parto.

De otro lado, y reafirmando el anterior argumento el Código Sustantivo del Trabajo en las disposiciones relacionadas con el fuero de maternidad no contempla la exigencia de notificación o conocimiento del estado de embarazo por parte del patrono, por lo que dicha pretensión resulta por demás excesiva para la mujer.

(iii) Amparo con independencia de la alternativa laboral adoptada entre las partes. La Corte Constitucional ha convenido de igual manera en determinar que la protección surge con independencia del tipo de contrato que celebren las partes ya sea contrato a término fijo, indefinido, por labor u obra contratada, prestación de servicios con el sector público o privado. Así entonces, quedó claro en la sentencia T- 095 de 2008:

“ Así las cosas, encuentra la Sala que el empleador no puede escudarse en la modalidad del contrato - a término fijo o por obra - para deshacerse de sus obligaciones ni tampoco puede argüir que se enteró del estado de embarazo de la trabajadora luego de haberle comunicado que no le prorrogaría el contrato (preaviso). Si la trabajadora quedó embarazada durante la vigencia del contrato y prueba mediante certificado médico que ello fue así – cualquiera que sea la modalidad de contrato mediante el cual se encuentre vinculada laboralmente la mujer gestante - , el empleador debe reconocerle las prestaciones económicas y en salud que tal protección comprende en consonancia con lo dispuesto por la Constitución y por los instrumentos internacionales de derechos humanos .” Lo importante para dar lugar al fuero laboral constitucional de la estabilidad laboral reforzada es que el derecho haya nacido en vigencia de una alternativa laboral con independencia de la modalidad contractual adoptada, en este punto es necesario precisar que deben presentarse todos los postulados para considerar la existencia de un vinculo laboral.

Por ello, en la sentencia T-167 de 2005 la Corte Constitucional denegó la acción de tutela porque “ los extremos laborales de ese contrato no se encuentran suficientemente establecidos” , toda vez que el actor no pudo probar la relación contractual alguno con quien afirmaba ostentaba la calidad de patrono.

(Negrilla por fuera del texto) (iv) Presunción de discriminación por género. El artículo 240 del código sustantivo del trabajo, impone al empleador la necesidad de obtener el visto bueno de la autoridad del trabajo en caso de despedir a una trabajadora en período de embarazo o lactancia, so pena que el mismo sea nulo por vulnerar derechos relacionados con la igualdad material.

En este punto, la jurisprudencia ha sostenido que si se da por terminado el contrato de trabajo sin la autorización respectiva, hay una presunción de discriminación por género a consecuencia del embarazo o la lactancia. Al respecto, se mencionó:

“la legislación laboral ha proscrito la posibilidad de despedir a cualquier mujer trabajadora por razón o por causa del embarazo y ha elevado a la categoría de presunción de despido por motivo de embarazo o de lactancia aquel que tiene lugar durante el período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al momento del parto cuando no media autorización del inspector de trabajo o del alcalde ni se tienen en cuenta los procedimientos legalmente establecidos . Ha dispuesto, además, que la mujer que ha sido despedida en estas circunstancias debe ser indemnizada y el empleador es obligado a conservar el puesto de la trabajadora durante el término que ésta disfruta de sus descansos remunerados o de licencia por motivo de embarazo o parto. Ha preceptuado por consiguiente que en los casos en que eventualmente podría proceder el despido con base en alguno de los motivos que exigen dar por terminado el contrato de trabajo enumerados en los artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, debe escucharse a la trabajadora y practicarse todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Si quien conoce de la solicitud de permiso es la Alcaldía municipal, la providencia que se emite tiene únicamente carácter provisional y ha de ser revisada por la Inspección de Trabajo.” [6] (Negrilla por fuera del texto).

Esta discriminación por género se funda principalmente en las implicaciones de carácter económico que le representa al patrono mantener en la empresa a una mujer embarazada toda vez que le corresponde al mismo desplegar una serie de cuidados especiales que se pueden traducir en modificar tareas, horarios y sitio de trabajo en función de proteger la salud de la madre gestante y del que está por nacer. Así las cosas, algunos empleadores asumen esta protección como una carga que en algunos casos no se ve representada en la productividad laboral de la empleada, prefiriendo entonces evitar cualquier tipo de contratación bajo las circunstancias de embarazo. Sin embargo, esta realidad no eximen a los patronos del reconocimiento de derechos constitucionales que están por encima de cualquier tipo de implicaciones económicas que representan tener a una mujer embarazada trabajando y obliga al Estado a la garantía absoluta de los mismo pues sin el amparo muchas mujeres no podrían optar libremente por la maternidad, lo que significaría un retroceso.

Por ello, en este tipo de casos debe analizarse si la terminación del vinculo contractual guarda relación directa con el embarazo y a su vez sino no hay una justa causa para finalizar el contrato, por lo que en caso de llegar a dicha conclusión opera la presunción por despido que da lugar a la protección.

(v) No hay inamovilidad laboral por embarazo o lactancia . Otro de los puntos de acuerdo en la jurisprudencia constitucional, hace referencia a si el empleador logra demostrar que el despido fue consecuencia de una justa causa con previo aval de la autoridad del trabajo no hay lugar a la protección por estabilidad laboral reforzada así la trabajadora se encuentre en estado de embarazo. En otras palabras, no existe la inamovilidad laboral de la mujer embarazada, puesto que la jurisprudencia constitucional en ningún momento ha desconocido el derecho al empleador de terminar el vínculo contractual cuando la mujer embarazada ha incurrido en causas legales que traen como resultado la terminación del contrato laboral. Con ocasión de lo anterior la Corte Constitucional ha dicho:

“que la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley.” [7] (vi) Orden de reintegro e indemnización o pago de la licencia.

En cuanto a las prestaciones de carácter económico esta Corporación ha ordenado el consecuente reintegro por fuero de maternidad, reconocimiento de licencia y el pago de la indemnización contemplada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, “es necesario que el juez de tutela verifique las particularidades de cada tipo de contratación para determinar la prestación económica a la que tiene derecho la mujer gestante, pues si bien la protección constitucional es de naturaleza objetiva, (…) lo único cierto es que el juez de tutela en cada caso concreto determinará las medidas necesarias para restablecer los derechos afectados”.

[8] Ahora bien, es posible que en la práctica no sea posible el reintegro ya sea porque las causas que dieron origen al contrato no se mantengan o por cualquier otra razón en la que se funde la imposibilidad de realizarlo, bajo esta óptica se podrá ordenar que se reconozcan las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad.

De lo contrario, no le queda más remedio al juez de tutela que acceder a todas las prestaciones que prevé el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 239).

III. ESTUDIO DE LOS CASOS CONCRETOS. Expediente T-3094951. De acuerdo con los hechos descritos en la tutela, la señora Leydi Yohana Pérez García, sostuvo que ingresó a trabajar a la empresa SIA Salud I.P.S. de Ibagué el 25 de febrero de 2011 desempeñando la labor de llenar formulario de EPS para el gremio de los taxista.

En el desempeño de sus labores notificó a Luz Mariela Gallego funcionaria de SIA Salud I.P.S. que se encontraba en estado de embarazo, y aseguró que de manera inmediata fue despedida el 25 de marzo de 2011 sin que se le cancelara el salario devengado ni se realizara ningún tipo de afiliación y pago de prestaciones sociales por el tiempo laborado.

Por su parte, la entidad demandada afirmó que no es cierto que la actora haya sido contratada para ejercer las funciones de afiliaciones pues dicha actividad no corresponde con el objeto social de prestar servicios médicos. De otro lado, la actora nunca fue contratada pues no hay registros de su ingreso en el área de recursos humanos ya que no surtió proceso de selección para ingresar a la empresa.

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito, negó la tutela pues en el caso concreto no hay certeza de la existencia de una relación laboral. Con el propósito de tener certeza sobre los vínculos laborales contraídos y la existencia de una alternativa laboral vigente, la Sala solicitó vincular a SIA Salud I.P.S. Sin embargo, la entidad demandada informó que la actora no trabajó directamente para SIA Salud I.P.S. sino para Humana Vivir. En este contexto, no es claro que entre las partes haya existido un vinculo laboral y muchos menos su naturaleza. Así las cosas, no sería procedente la protección en este caso concreto pues la jurisprudencia constitucional ha sido clara en proteger mediante fuero laboral constitucional a la madre trabajadora, siempre y cuando exista vinculación laboral.

De igual manera, en el expediente no figuran pruebas relacionadas con la existencia de un contrato, el sueldo convenido, testigos que ratifiquen que la actora desempeñó funciones en la empresa demandada y no hay claridad de las tareas asignadas. Por el contrario, la actora aporta una planilla de fotocopias y un formulario de afiliaciones, que según ella estaban relacionadas con su oficio que no aporta mayor claridad y certeza sobre el contrato convenido.

En este punto es importante destacar que la Sala vinculó a Humana Vivir con el propósito de aclarar si la actora realmente desempeñó algún tipo de funciones, sin embargo, estos guardaron silencio, por ello, ¿será entonces posible dar aplicación a la presunción del artículo 20 del decreto 2591 de 1991? El artículo 20 del decreto 2591 de 1991 consagra la presunción de veracidad para los hechos afirmados por los actores en sede tutela, la cual debe ser desvirtuada por la entidad accionada so pena que se tengan como ciertos los hechos alegados. En relación, con esta presunción la jurisprudencia ha mencionado que su aplicación no es automática “ ya que el mero hecho del silencio del demandado en un proceso de tutela, no invoca de manera automática la procedencia del amparo, pues el juez siempre debe estudiar de manera crítica todo el caso que ante él ha propuesto el actor.” [9] En este caso particular la accionante nunca afirmó

haber trabajado para Humana Vivir, esta afirmación vaga realmente proviene de SIA Salud I.P.S. que informó: “ Es cierto que la señora ingresó a las instalaciones de SIA SALUD durante algunos días del mes de marzo ya que fue presentada por LINA ESTRADA funcionaria de HUMANA VIVIR quien manifestó que ella sería la persona encargada de hacer las afiliaciones de la EPS HUMANA VIVIR.” Así las cosas, no es posible dar por cierto los hechos vagamente afirmados por una de las partes involucradas en el proceso más aún cuando se quiere eximir de las obligaciones a cargo.

En ese orden de ideas y como se indicó en las consideraciones de esta providencia, la acción de tutela es un mecanismo procesal de naturaleza residual que busca la protección inmediata de los derechos fundamentales, por consiguiente, se puede indicar que la acción de tutela es improcedente para zanjar controversias de tipo legal relacionadas con la existencia de una relación laboral, entonces no es posible requerir a la jurisdicción constitucional para reemplazar la competencia que para estos efectos les había sido otorgada a los jueces ordinarios.

Así púes , cabe indicar que en el presente caso, no se cumplieron con los requerimientos y precisiones, claramente depurados por la jurisprudencia de esta Corporación para la protección del fuero laboral constitucional de la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que no hay claridad y certeza sobre los extremos laborales entre SIA Salud I.P.S. y Leydi Yohana Pérez García y mucho menos del supuesto despido y de la relación directa entre su estado y la desvinculación.

Ahora bien, lo anterior no impide que la actora pueda acudir ante la jurisdicción ordinaria para que allí solicite el reconocimiento de los derechos laborales que considere le han sido desconocidos.

En este contexto, esta Corporación confirmará la decisión adoptada el 27 de abril de 2011 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué que decidió no tutelar los derechos invocados por Leydi Yohana Pérez García.

EXPEDIENTE T-3094965 La señora Katya Sugey Andrade García, informó que ingresó a trabajar el 25 de enero de 2010 en la empresa Temporal del Caribe Ltda. por medio de contrato de obra o labor y remitida a trabajar en misión en CB Hoteles Zuana Beach Resort.

El 29 de abril de 2010 notificó a Temporal del Caribe Ltda y CB Hoteles Zuana Beach Resort sobre su estado de gradivez. Posteriormente, recibió una carta en la que se le informaba que su contrato laboral terminaría el 15 de mayo de 2010.

La entidad demandada aseguró que el contrato terminó por causa de la finalización de la labor para la cual fue contratada la accionante, toda vez que la señora Andrade García fue vinculada para realizar el reemplazó de una licencia de maternidad y vacaciones de una funcionaria de la empresa usuaria.

En consecuencia el Juez Séptimo Civil Municipal en primera instancia reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora y condenó a la entidad demandada a su reintegro. Sin embargo, la empresa Temporal del Caribe Ltda. impugnó la decisión proferida por el Juzgado, la cual fue revocada por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta, argumentando que no se habían violado derechos fundamentales, púes el contrato había terminado por una causa válida y legal que además la peticionaria conocía previamente.

En este orden, y de acuerdo con los antecedentes y las consideraciones de esta providencia frente a los requisitos de procedencia de la acción de tutela para la protección al fuero laboral constitucional, la Sala concluye:

En cuanto al presupuesto, (i) que el despido se presente durante el período comprendido entre la época del embarazo y los tres meses siguientes del nacimiento, es claro en el presente caso, que la señora Katya Andrade fue despedida mientras estaba en estado de embarazo. El 29 de abril de 2010, la actora notificó tanto a CB Hoteles Zuana Beach Resort como a Temporal del Caribe su estado de estado de embarazo y esté último terminó el contrato de trabajo el 14 de mayo de 2010, argumentando la terminación de la labor para la cual fue contratada.

En relación, con el requisito, que señala (ii) que exista nexo causal entre el estado de embarazo y el despido y en consecuencia la terminación del vínculo laboral no tenga una causal objetiva o relevante que la justifique, es posible afirmar, que no existe causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, si bien la empresa temporal contrató a la accionante para realizar el reemplazo de la señora Sandra Montes en los términos del numeral segundo del artículo 77 de la ley 50 de 1990: " Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad" ,el hecho de que se haya cumplido dicho propósito de la contratación no puede ser interpretado como una justa causa para terminar el contrato de trabajo atendiendo al estado de embarazo que para ese momento tenía la actora, pues sobre ella recae una especial protección constitucional y legal como se ha reiterado en esta providencia.

Relativo, a la (iii) autorización del inspector del trabajo, hay claridad que no se agotó ningún procedimiento previo, toda vez que sólo se adjunta la carta de terminación de Temporal del Caribe y la carta de la empresa usuaria CB Hoteles Zuana Beach Resort en la que se advierte el regreso de Sandra Montes por terminación de su licencia de maternidad y vacaciones.

En ese orden de ideas y con pleno convencimiento de que el embarazo inició cuando se encontraba vigente la relación laboral, la única alternativa jurídica con la que contaba la empresa demandada era el agotamiento del trámite administrativo previsto en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, si quería prescindir de los servicios de la demandante.

En cuanto a la afectación del (iv) mínimo vital de la madre y del hijo que está por nacer, de la manifestación realizada por la demandante es posible afirmar, en virtud del principio de veracidad, que la demandante no tiene otros ingresos y que depende del salario que recibía: " actualmente me encuentro desprotegida económicamente pues soy cabeza de familia, tengo a mi cargo a mi abuela quien es una persona de la tercera edad con múltiples quebrantos de salud, a un hermano menor sumado a mi estado de gravidez, es de fuerza concluir que resulta amenazado mi mínimo vital y el de mi familia." En consecuencia, la Sala estima que el despido de la accionante efectuado por la empresa de servicios temporales Temporal del Caribe Ltda. en el que no medió autorización de la autoridad administrativa, vulneró los derechos fundamentales de la actora y de su menor hijo, toda vez que su desvinculación se fundó en el pretexto de la finalización de la labor para la cual fue contratada, lo cual no, es desde el punto de vista constitucional una razón suficiente para justificar el cese del contrato laboral por parte del empleador.

En efecto, teniendo en cuenta que la actora realizaba labores secretariales en CB Hoteles Zuana Beach Resort la Sala considera que la labor que desempeñaba permite reubicarla fácilmente en cualquiera de las empresas usuarias o inclusive en CB Hoteles Zuana Beach Resort, como garantía del principio constitucional de estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y de la responsabilidad solidaria que existe entre la empresa usuaria y la empresa temporal en los término del artículo 20 del decreto 4369 de 2006. Bajo esta idea, para aquellos casos en los que proceda el reintegro debe entenderse así mismo que existe solidaridad en el mismo, entre la empresa temporal y la usuaria, en este sentido en la medida que la orden no pueda ser ejecutada por la temporal se podrá acudir a la empresa usuaria con el propósito de hacer efectivo el regreso del trabajador a sus antiguas labores.

Por las razones expuestas, la Sala revocará la sentencia dictada por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta, el 19 de octubre de 2010, y en su lugar, confirmará la proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Santa Marta, el 3 de septiembre de la misma anualidad que dispuso tutelar los derechos fundamentales de Katya Sugey Andrade García vulnerados por la empresa de servicios temporales Temporal del Caribe Ltda. pero precisando la orden en el sentido de que el reintegro podrá realizarse en alguna de las empresas usuarias ya sea CB Hoteles Zuana Beach Resort o de lo contrario en las instalaciones de la misma Temporal del Caribe Ltda.

Adicionalmente, ordenará que la indemnización equivalente a los salarios de 60 días prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, deberá pagarse a la actora dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia. No sobra precisar que las demás prestaciones consustanciales a la maternidad, deberán hacerse efectivas en los términos que la ley y la jurisprudencia de esta Corporación han dispuesto.

Teniendo en cuenta, la afirmación realizada por Temporal del Caribe Ltda sobre la consignación en el Banco Agrario de las prestaciones sociales por el tiempo laborado de la actora, la orden de pago de las mismas será por lo no cancelado, sin que esto en ningún caso signifique un doble pago.

IV. 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.- LEVANTAR los términos suspendidos mediante Auto del 16 de septiembre de 2011.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la decisión adoptada el 27 de abril de 2011 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué que decidió no tutelar los derechos invocados por Leydi Yohana Pérez García.

TERCERO.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta, el 19 de octubre de 2010, y en su lugar, CONFIRMAR la dictada por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Santa Marta, el 3 de septiembre de la misma anualidad que dispuso tutelar los derechos fundamentales de Katya Sugey Andrade García vulnerados por la empresa de servicios temporales Temporal del Caribe Ltda.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa Temporal del Caribe Ltda que en un término no superior a 48 horas siguientes a la notificación de este fallo proceda a reintegrar a la demandante al cargo que venía ocupando o a uno de igual o superior jerarquía, pero precisando la orden en el sentido de que el reintegro podrá realizarse en alguna de las empresas usuarias ya sea CB Hoteles Zuana Beach Resort o de lo contrario en las instalaciones de la misma Temporal del Caribe Ltda.

QUINTO.- ORDENAR a la empresa Temporal del Caribe Ltda que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a: (i) cancelar las indemnización de que trata el articulo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, (ii) afilie a la señora Katya Sugey Andrade García al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, (iii) el pago de los salarios dejados de percibir desde el día en que se produjo su desvinculación hasta la fecha en que se reintegre con sus correspondientes prestaciones salariales. En relación, con el pago de las prestaciones la orden de pago de las mismas será por lo no cancelado, sin que esto en ningún caso signifique un doble pago, (iv) el pago de la licencia de maternidad, si esta no ha sido pagada por la E.P.S. a la que se encontraba afiliada al momento del parto.

SEXTO.- ADVERTIR a la empresa Temporal del Caribe Ltda, que una vez reintegrado la accionante al cargo, no podrá emprender medidas represivas o que afecten la dignidad humana, y que deberá abstenerse en el futuro de desplegar conductas que dieron origen a la presente acción de tutela.

SÉPTIMO.- Por Secretaría LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-876 de 2010 [2] T-1202 de 2005.

[3] T-404 de 2005. [4] Ver Sentencia T-181 de 2009 entre otras. [5] Sentencias T-004-2010, T-088 de 2010 y t-069 de 2010. [6] Sentencia T-095 de 2008.

[7] Ibídem. [8] Sentencia T-649 de 2009 [9] Sentencia T-762 de 2008

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.