COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1003/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1003/06
Expediente	—
Fecha	2006-11-30
Sala	Sala Primera
Magistrado ponente	Dr JAIME ARAÚJO RENTERÍA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Fuero De Maternidad
- Mujer Trabajadora Embarazada En Empresa De Servicios Temporales
- Mujer Embarazada En Contrato Por Duracion De Obra
- Mujer Embarazada En Contrato De Trabajo Por Ejecucion De Obra
- Contrato De Trabajo Por Ejecucion De Obra
- Despido De Mujer Embarazada En Contrato De Trabajo Por Ejecucion De Obra

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Especial a la condición materna deviene también en el amparo de derechos tales como la consecución de la igualdad real y efectiva entre los sexos (artículo 2, 13 de la C.P.), la protección de los derechos fundamentales del nasciturus

Texto completo

T-1003-06 El señor Casimiro Cuello Cuello interpuso, por medio de apoderado el 22 de noviembre de 2000, acción de tutela contra el Conse Sentencia T-1003/06 MATERNIDAD- Protección constitucional especial FUERO DE MATERNIDAD- Instrumentos internacionales de protección FUERO DE MATERNIDAD -Implica plus constitucional de protección La protección especial a la condición materna deviene también en el amparo de derechos tales como la consecución de la igualdad real y efectiva entre los sexos (artículo 2, 13 de la C.P.), la protección de los derechos fundamentales del nasciturus (artículo 44 de la C.P.), y de la familia (artículos 5 y 42 de la C.P.), derechos que en su conjunto conforman un plus normativo de carácter superior DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Carácter fundamental DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA- Empleador debe probar factor objetivo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de contrato MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA EN EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES -Clase de vinculación no modifica el alcance de sus derechos constitucionales MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Vencimiento del plazo no basta para legitimar decisión de empleador de no renovar contrato PRESUNCION DE DESPIDO POR EMBARAZO- Empleador debe sustentar factor objetivo que permita despido de manera legal El principio de la estabilidad en el empleo es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de si el empleador es de carácter privado o público y de la modalidad de contrato; en

tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que el mismo no quede expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador. Si tal planteamiento opera en relación con todos los trabajadores, mayor razón comporta la protección de la estabilidad laboral de la mujer que en estado de embarazo es despedida, pues aquí poco importa la clase de contrato que se haya suscrito, ya que durante éste período un deber de especial asistencia y respeto a su estabilidad recae sobre el empleador, por tratarse de una estabilidad laboral de carácter reforzado respecto de una persona que en tales circunstancias se encuentra en situación de debilidad manifiesta, caso en el cual opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO POR DURACION DE OBRA -Protección MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA -Prerrogativas propias de la protección a la maternidad son totalmente aplicables CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA -Naturaleza/ DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA -Debe existir justa causa y autorización del funcionario competente Específicamente respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990). Sin embargo, debe observarse que a pesar de que la estabilidad en tales contratos resulta restringida a los requerimientos del usuario, si se trata de mujeres en estado de gestación las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son impostergables y en tal sentido, para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES- Limitaciones por ley MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA - Protección por tutela siempre que exista prueba suficiente Referencia: expediente T-1422278 Acción de tutela instaurada por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero contra las sociedades Gente Oportuna Ltda. y Textilia Ltda..

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Bogotá, D. C., treinta (30) de noviembre de dos mil seis (2006). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados NILSON PINILLA PINILLA, MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA y JAIME ARAÚJO RENTERÍA , en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado 64 Civil Municipal de Bogotá, en primera instancia, y el Juzgado 12 Civil del Circuito de esa misma ciudad, en segunda, dentro del trámite de acción de tutela iniciada por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero contra las sociedades Gente Oportuna Ltda. y Textilia Ltda.

I. ANTECEDENTES Mediante escrito presentado el 4 de abril de 2006, la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la vida y a la igualdad, así como de los derechos a la maternidad, a la salud, a la seguridad social, entre otros.

La solicitudes de amparo se sustenta en los siguientes: 1. Hechos La señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero estuvo vinculada laboralmente a la empresa de servicios temporales Gente Oportuna Ltda. en los períodos comprendidos entre

el 24 de enero de 2002 y el 23 de diciembre de ese mismo año, y del 8 de enero al 16 de diciembre de 2003.

Su vinculación fue mediante sendos contratos por el término de duración de la labor u obra contratada u su misión se desarrolló en la empresa Textilia Ltda..

Con posterioridad, para los periodos que van del 5 de enero al 12 de diciembre de 2004 y del 11 de enero al 16 de diciembre de 2005, la señora Gutiérrez Romero fue trabajadora en misión en la misma empresa Textilia Ltda., pero en dicha ocasiones su empleador fue la empresa de servicios temporales Promoción de Servicios Temporales S.A –Promotemp-.

Alega la actora que finalizadas sus labores en la empresa Textilia Ltda. el 16 de diciembre de 2005, se le indicó que debía presentarse a la empresa Gente Oportuna Ltda., "para la firma de un nuevo contrato" [1] y que "allí me hicieron los exámenes de ingreso, entre ellos el de embarazo" [2] Indica que el 3 de enero de 2006 suscribió el contrato laboral con Gente Oportuna Ltda. y que acto seguido le fue entregada una orden para presentarse en Textilia Ltda. el 4 de enero para iniciar labores. No obstante, al presentarse a trabajar ese día, le fue impedido el ingreso a las instalaciones de la empresa, donde le manifestaron que el examen de embarazo le había salido positivo.

Considera la actora que claramente se le discriminó laboralmente por su estado –del que no tuvo conocimiento hasta que le fue informado el 4 de enero- y que dicha discriminación afecta gravemente su bienestar y el su hijo por nacer, al haber sido desafilada del sistema de seguridad social en salud.

Por último señala que ha pretendido, mediante el ejercicio del derecho de petición, que Gente Oportuna Ltda. y Textilia Ltda. le den una "explicación razonable" [3] sobre la situación. En este sentido –aduce- ninguna de las dos empresas ha satisfecho su pretensión, pues la primera le indica que no tiene relación laboral alguna con ella, mientras que la última le responde que debe aclarar su problema directamente con la empresa de servicios temporales.

La señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero solicita la protección de sus derechos fundamentales y que, en consecuencia, se ordene a las demandadas reintegrarlas a las actividades que venía desempeñando y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir.

2. Trámite de instancia 2.1 La demanda de tutela presentada por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero es admitida por el Juzgado 64 Civil Municipal de Bogotá el 7 de abril de 2006. En la providencia referida solicita a las entidades demandadas que en el término de dos (2) días remitan un informe relacionado con el caso.

Con posterioridad, el veinticuatro (24) de abril de 2006, por considerarlo pertinente, requiere a la EPS Sanitas para que le informe acerca del tipo de vinculación laboral de la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero, indicando "los patronos para los que laboró y los periodos cotizados" [4] 2.2 El 17 de abril de 2006, la empresa de servicios temporales Gente Oportuna Ltda. solicita al juez de tutela denegar el amparo deprecado.

En relación con los hechos aduce que la señora Gutiérrez Romero no suscribió ningún contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales, y que lo ocurrido el 3 de enero de 2006 (fecha en la que la actora alega que firmó el contrato) fue parte de "un proceso de selección para una posible vinculación laboral, en ejecución de un contrato de carácter comercial" [5] que dicha compañía tiene con Textilia Ltda. En detalle señala que en dicha fecha lo que se le entregó a la demandante fue "una verificación de contratación de personal cuyo objetivo es presentarla como candidata a una empresa determinada para que esta ratifique su contratación efectiva de acuerdo a la persistencia en las necesidad del servicio temporal para el cual son requeridos los aspirantes" [6] También indica que a la demandante en ningún momento se le practicó una prueba de embarazo y que el examen médico al que ella refiere en su demanda "tiene por objeto establecer la capacidad física y emocional de un aspirante para realizar un trabajo determinado y evaluar la salud general

del trabajador” [7] 2.3 Posteriormente, el 18 de abril de 2006, la sociedad Textilia Ltda. solicita igualmente al juez de tutela denegar el amparo reclamado por la señora Gutiérrez Romero.

Considera que, dado el carácter subsidiario dado por la Constitución misma al proceso de amparo, el caso planteado por la señora Gutiérrez Romero debe ser ventilado ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Adicionalmente manifiesta que Textilia Ltda. contrata la prestación de servicios con empresas de trabajo temporal como Gente Oportuna Ltda. para satisfacer sus necesidades de mano de obra y que dentro de dicho esquema no tiene relación directa de empleador con los operarios; situación en la que se encuentra respecto de la demandante, cuyo verdadero empleador es la empresa de servicios temporales.

II. LAS DECISIONES QUE SE REVISAN 1. Sentencia de primera instancia En providencia de 28 de abril de 2006, el Juzgado 64 Civil Municipal de Bogotá resuelve negar la tutela solicitada por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero.

En síntesis, el fallo de primera instancia señala que al no existir contrato de trabajo vigente entre las sociedades demandadas y la demandante para la época en que supuestamente se vulneró su derecho al trabajo, tampoco se puede afirmar que existió despido y menos que éste ocurrió en el periodo amparado por el fuero de maternidad reforzada.

2. Impugnación Inconforme con la anterior decisión la demandante, el 5 de mayo de 2006, impugna el fallo de primera instancia y solicita al juez de alzada revocar la decisión del a quo y, en su lugar, conceder el amparo.

La actora indica que la decisión de primera instancia “no se ajusta a lo pedido y a lo probado” [8] y que las conclusiones que extrae el juez en su apreciación de los hechos son erróneas, en especial en cuanto a la práctica de la prueba de gravidez.

3. Sentencia de segunda instancia El 29 de junio de 2006 el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá resuelve confirmar la sentencia impugnada.

Concluye el juez que: “no habiendo contrato de trabajo entre la accionante de tutela y las sociedades demandadas, para la época en que presumiblemente se vulneró el derecho inculcado (sic) , no existió despido y menos en con (sic.) la ocurrencia del embarazo, cuando, como se aprecia de la documental allegada, el último reporte de terminación de contrato fue en diciembre de 2005.” [9] III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE.

1. Competencia Esta Corte es competente para revisar el fallo de tutela dictado en la acción iniciada por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero contra las sociedades Gente Oportuna Ltda. y Textilia Ltda, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico Debe establecer esta Sala si las empresas Gente Oportuna Ltda. y Textilia Ltda violaron los derechos a la vida digna, a la maternidad, a la salud y a la seguridad social de la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero, teniendo en cuenta que ésta alega que la empresa gente Oportuna Ltda. se sustrajo al cumplimiento de un contrato laboral que ella había firmado con tal empresa para prestar sus servicios laborales en misión en Textilia Ltda. por encontrarse en estado de embarazo. Por su parte, las empresas demandadas indican que dicho contrato nunca fue suscrito, que la demandante se encontraba en un proceso de selección de personal y que nunca se le practicó una prueba de embarazo, por lo que la decisión final de no contratarla nada tiene que ver con su estado de gravidez.

Con el objetivo de aclarar el problema presentado, la Sala reiterará brevemente la doctrina de esta Corporación en punto de (i) el carácter constitucional de la protección a la maternidad.

De iguala manera, expondrá (ii) el carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, y (iii) de qué manera la vinculación de la trabajadora embarazada a una empresa de servicios temporales no

modifica el alcance de sus derechos constitucionales. Por último, (iv) abordará el caso concreto 3.

Carácter constitucional de la protección a la maternidad. Reiteración de Jurisprudencia Sabido es que la maternidad, como creadora de vida, es una condición física y mental de la mujer que merece una especial protección. Tal protección debe ser prodigada por la familia, la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando pueda desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora.

El artículo 43 Superior, reconoció en favor de la mujer en estado de embarazo este deber de protección, confiriéndole el citado carácter especial y señalando que " durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada ".

Este artículo, al lado de las normativas internacionales, con fuerza vinculante en nuestro ordenamiento jurídico en virtud del artículo 93 de la Constitución Política, establecen el citado deber de protección especial y la necesidad de incorporar en los ordenamientos internos mecanismos para hacerla exigible, conformando un "fuero especial de maternidad" . La jurisprudencia constitucional ha recogido las principales normas internacionales que en este sentido confieren tal protección:

"Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales".

Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto." Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano". Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohibe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo." [10] La protección especial a la condición materna deviene también en el amparo de derechos tales como la consecución de la igualdad real y efectiva entre los sexos (artículo 2, 13 de la C.P.), la protección de los derechos fundamentales del nasciturus (artículo 44 de la C.P.), y de la familia (artículos 5 y 42 de la C.P.), derechos que en su conjunto conforman un plus normativo de carácter superior.

[11] 4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada – carácter fundamental. Reiteración de jurisprudencia Una vez examinada la argumentación que la Corte Constitucional ha desplegado en múltiples fallos respecto a la protección a la maternidad, esta Sala de Revisión procede a reiterar la jurisprudencia frente a la estabilidad laboral reforzada de la mujer que es despedida en estado de embarazo, en consideración a la inscripción de tal derecho dentro de la categoría de fundamental [12] .

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el art. 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, se traduce en la conservación de su cargo, salvo que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

Con mayor razón entonces, y atendiendo el principio de igualdad real, tratándose de mujeres embarazadas, la protección de su estabilidad se incrementa, para conformarse una "estabilidad reforzada", que imposibilita el despido, bajo cualquier circunstancia, derivado del estado de maternidad.

Esta Corporación ha dicho sobre el tema: “...una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar” “ (...) la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.” [13] .

Dicha estabilidad fue protegida por el legislador cuando estableció en el artículo 239 ordinal 3° del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, que durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto no se puede retirar a una trabajadora sino por justa causa comprobada, y siempre y cuando medie autorización del Inspector del Trabajo cuando se trata de trabajadoras oficiales, o una resolución motivada del jefe de la entidad donde labora aquélla, cuando se trata de empleadas públicas.

Analizado este punto por esta Corte, en sentencia de constitucionalidad, [14] se estableció el alcance que tal normatividad debería tener, lo cual implica la prohibición de despido de la mujer en gestación o lactancia sin el lleno de los requisitos legales, con la consecuente configuración de la presunción de despido en razón de discriminación frente al embarazo o lactancia, lo cual conlleva la ineficacia del mismo y la posibilidad de reintegro para la empleada despedida en tales circunstancias, todo ello en atención al que ha sido denominado “fuero de maternidad”.

[15] Así, en la sentencia T-373 de 1998, se estableció: "...el ordinal acusado es exequible, pero en el entendido de que, debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente.

Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato.

(...) “En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo (sic) se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado"

5. La vinculación de la trabajadora embarazada a una empresa de servicios temporales no modifica el alcance de sus derechos constitucionales. Reiteración de jurisprudencia El tema de la vinculación laboral en las empresas que prestan servicios temporales, que es el caso de quien demanda, ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta Corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de

condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados [16] .

En efecto, con el fin de establecer un marco legal adecuado para las empresas de servicios temporales y proteger debidamente los derechos de los trabajadores, fue expedida la Ley 50 de 1990, que estableció reglas para la constitución y funcionamiento de empresas de servicios temporales y garantías para los trabajadores vinculadas a ellas.

[17] Aun cuando las empresas de servicios temporales existen desde 1952 y su marco legal es anterior a la Constitución de 1991, la Corte Constitucional ha declarado en varias sentencias la constitucionalidad de algunas de las disposiciones contenidas en esa regulación.

[18] La finalidad de estas normas es la de proteger a los trabajadores de los posibles irregularidades de las empresas que con el fin de reducir sus costos laborales acudan a trabajadores temporales.

[19] Tal como se señaló atrás, el principio de la estabilidad en el empleo es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de si el empleador es de carácter privado o público y de la modalidad de contrato; en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que el mismo no quede expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador [20] .

La Corte Constitucional ha reiterado que tal condición se mantiene no sólo en contratos de duración indefinida, sino también en aquellos con duración determinada, tales como los contratos a término fijo, en los que a pesar de preverse una terminación cierta, que mermaría el alcance de la estabilidad del empleado, se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral [21] .

“En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación” [22] .

Si tal planteamiento opera en relación con todos los trabajadores, mayor razón comporta la protección de la estabilidad laboral de la mujer que en estado de embarazo es despedida, pues aquí poco importa la clase de contrato que se haya suscrito, ya que durante éste período un deber de especial asistencia y respeto a su estabilidad recae sobre el empleador, por tratarse de una estabilidad laboral de carácter reforzado respecto de una persona que en tales circunstancias se encuentra en situación de debilidad manifiesta, caso en el cual opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.

Ahora, específicamente respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990).

Sin embargo, debe observarse que a pesar de que la estabilidad en tales contratos resulta restringida a los requerimientos del usuario, si se trata de mujeres en estado de gestación las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son impostergables [23] y en tal sentido, para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y

conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro.

Para evitar que las empresas de servicios temporales desconozcan derechos ciertos de sus trabajadores, la Ley 50 de 1990 se ocupó de regular algunas limitaciones a tales empresas, que protegen a los trabajadores de posibles irregularidades en las empresas, cuando acuden a trabajadores temporales, con el fin de reducir sus costos laborales.

Así se definieron por ejemplo, las labores que pueden ser contratadas con este tipo de empresas (artículo 77); la prohibición de prorrogar contratos por más de seis meses con empresas usuarias que requieran trabajadores temporales para atender incrementos en la producción, el transporte o las ventas y los períodos estacionales de cosechas (numeral 3, artículo 77);

[24] la responsabilidad de la empresa de servicios temporales frente a la salud ocupacional de los trabajadores en misión (artículo 78); la igualdad de derechos y beneficios laborales de los trabajadores temporales con aquellos que gozan los trabajadores permanentes de las empresas usuarias (artículo 79); la prohibición de prestar servicios temporales a empresas usuarias con las que se tengan vínculos económicos de subordinación (artículo 80); la obligación de constituir pólizas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales (artículo 81); el sometimiento de las empresas de servicios temporales al control y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entidad que autoriza su funcionamiento (articulo 82); y la prohibición de contratar trabajadores temporales para empresas cuyos trabajadores se encuentren en huelga. (artículo 89).

La Corte, de acuerdo con cada caso particular, sin alejarse de la perspectiva de la protección constitucional a la trabajadora embarazada y al hijo que está por nacer, o que ya ha nacido, pero que está dentro del período de protección, ha concedido o no la tutela, según se han cumplido o no los elementos consagrados en la jurisprudencia.

[25] 6. El caso concreto. 6.1 La señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero demanda a las sociedades Gente Oportuna Ltda. y Textilia Ltda., dado que supuestamente éstas la discriminan en su condición de mujer embarazada.

Ello porque aún a pesar de haber suscrito contrato laboral con la empresa de servicios temporales Gente Oportuna Ltda. para trabajar en misión en la sociedad Textilia Ltda. –como ha venido haciendo desde el año 2002 a través de Gente Oportuna y otras empresas de servicios temporales- se le impidió incorporarse a las actividades para las que había sido contratada, con el argumento de que se encontraba en estado de embarazo.

Las empresas demandas niegan la existencia del contrato laboral con la señora Gutiérrez Romero, así como la existencia de pruebas de embarazo en el proceso de selección de su personal.

6.2 Ahora bien, en el caso que en esta sentencia se estudia, la Sala Primera de Revisión de Tutelas deberá confirmar las sentencias de instancia y, por consiguiente, mantener la negación del amparo deprecado por la actora en sede de tutela.

Es necesario señalar que les asiste plena razón a ambos jueces en el trámite del presente proceso en cuanto a que la condición absoluta para que en una situación dada pueda existir la protección laboral reforzada de la mujer, es la existencia de un contrato de trabajo.

A este respecto es necesario precisar algunas particularidades del caso, siendo la primera de ellas que, en efecto, como lo afirma en su contestación la empresa Textilia Ltda., dada su condición de receptora de servicios de la empresa de servicios temporales Gente Oportuna Ltda. en principio no tendría obligación laboral respecto de la demandante. Ha sido clara esta Corte –como se vio en las consideraciones generales del caso- al señalar que las obligadas al respeto del fuero que otorga en materia laboral el estado de embarazo, son las empresas de servicios temporales, por lo que, en el caso concreto, hasta tanto un juez laboral, por ejemplo, declarara la existencia de una verdadera relación de trabajo entre la

demandante y la empresa Textilia Ltda., queda excluida de forma tajante cualquier obligación que el juez de tutela pudiera endilgarle.

Es necesario reiterar entonces que la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embrazo parte de la condición de que dicho mujer sea trabajadora y, por ende, tenga una relación laboral con un empleador.

La consecuencia –partiendo de dicha condición- es que la embrazada no puede ser despedida por motivos de su embarazo. Es decir: hay estabilidad laboral reforzada cuando existe relación laboral .

En segundo orden de ideas es necesario que la Sala se detenga en el material probatorio que fue recaudado durante el trámite del proceso para confirmar las tesis de los jueces de instancia. En este sentido, lo primero que debe aclararse –y al parecer existe confusión respecto de este punto en el juez de segunda instancia- es que la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero prestó sus servicios en misión en la empresa Textilia Ltda. para dos (2) empresas de servicios, a través de cuatro (4) contratos laborales por el término de duración de la labor u obra contratada u su misión, de la siguiente manera:

Con la empresa de servicios temporales Gente Oportuna Ltda.. - 24 de enero al 23 de diciembre de 2002 - 8 de enero al 16 de diciembre de 2003.

Con la empresa de servicios temporales Promoción de Servicios Temporales S.A –Promotemp-: - 5 de enero al 12 de diciembre de 2004 - 11 de enero al 16 de diciembre de 2005 Así se desprende con claridad de las certificaciones laborales que fueron aportadas por la actora (Folios 10 al 13), de las constancias de los aportes hechos a la EPS Sanitas puestas a disposición de los jueces por esta misma EPS (Folios 82-91), así como, en lo que refiere exclusivamente a la vinculación con la empresa Gente Oportuna Ltda. durante los años 2002 y 2002, de las copias de los contratos de trabajo de la señora Gutiérrez Romero con dicha empresa (Folios 29-30) No obstante -al afirmarlo así la actora- es necesario que esta Sala indague acerca de si el 3 de enero de 2006 ésta suscribió un contrato de trabajo con Gente Oportuna Ltda. En este sentido la Sala solamente cuenta con las declaraciones opuestas de las partes interesadas en el presente proceso: la demandante afirma que existió suscripción de un contrato, mientras que la demandad empresa de servicios temporales asevera que nunca hubo tal compromiso y que la actora solamente era parte de un proceso de selección de personal. Adicionalmente, dentro del mismo contexto, la señora Gutiérrez Romero indica que el 3 de enero de 2006 –luego de la supuesta firma del contrato- se le requirió para que se presentara a trabajar en las instalaciones de Textilia Ltda. el 4 de febrero;

este señalamiento busca soportarlo documentalmente. Es necesario que la Sala se detenga en esta prueba. Se observa en papel con membrete de la empresa Textilia Ltda. el siguiente texto:

“Señores Textilia Ltda. Ciudad Nos permitimos informar a ustedes que el Sr. (sic.) Claudia F. Gutierrez Romero firmó contrato con nuestra temporal (espacio en blanco) Fecha de ingreso 04 de enero de 2006.” Ahora bien, a este documento, que la actora pretende hacer valer como prueba definitiva de la existencia de una relación laboral con Gente Oportuna Ltda. no puede dársele dicho valor. Debe indicar la Sala que el hecho de que la comunicación esté dirigida a Textilia Ltda. en papel de la misma empresa resulta desconcertante y, más aún, el hecho de que en este no se señale (se deja un espacio en blanco) el nombre de la empresa de servicios temporales que supuestamente contrata a la señora Gutiérrez Romero. Adicionalmente debe reiterarse aquí lo tantas veces dicho en la jurisprudencia de esta Corporación: no es del resorte del juez de tutela entrar a establecer si existe o no, en un determinado caso, relación laboral; por ende, el amparo en casos de fuero de maternidad reforzada solamente será procedente cuando no exista lugar a dudas acerca de la existencia de la relación de trabajo. En este caso, las dudas existen.

Y tal como ocurre en relación con la verdadera calidad de empleada de la señora Gutiérrez frente a Gente Oportuna Ltda., así mismo ocurre con la práctica de la prueba de embarazo a actora: mientras ésta afirma que sí se le hizo, la empresa de servicios temporales asevera lo contrario. En este caso no existe, como en el anterior, prueba documental o de otra índole que lleve a considerar al Juez de tutela que lo afirmado por la demandante (y, por ende, lo que está obligada a probar) tenga asidero en la realidad.

Así pues, en síntesis y para concluir, esta Sala observa: - que no se encuentran probadas ni la suscripción de una contrato laboral entre Gente Oportuna Ltda. y la señora Claudia Patricia Gutiérrez ni que la primera haya practicado una prueba de embarazo a esta última con el fin de permitirle acceder a un trabajo.

En el marco de dichas reflexiones la Sala observa, como lo dijo ya, que le asistía razón a los jueces de instancia para negar el amparo deprecado. Por ende, confirmará la sentencia de 26 de junio de 2006 por medio de la cual el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá confirmó aquella proferida el 28 de abril de 2006 por el Juzgado 64 Civil municipal de esa misma ciudad, negando el amparo deprecado por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero en la acción de tutela que ésta inició contra las empresas Textilia Ltda. y Gente Oportuna Ltda..

IV. DECISIÓN. La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en el nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- CONFIRMAR la sentencia de 26 de junio de 2006 por medio de la cual el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá confirmó aquella proferida el 28 de abril de 2006 por el Juzgado 64 Civil municipal de esa misma ciudad, negando el amparo deprecado por la señora Claudia Patricia Gutiérrez Romero en la acción de tutela que ésta inició contra las empresas Textilia Ltda. y Gente Oportuna Ltda.

Segundo.- LÍBRESE por Secretaria General la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, cúmplase y publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado Ponente NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Folio 14 [2] Ídem.

[3] Folio 15 [4] Folio 59 [5] Folio 25 [6] Ídem. [7] Ídem. [8] Folio 81 [9] Folio 8, cuaderno de segunda instancia. [10] Corte Constitucional.

Sentencia C-470 de 1997. [11] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-501 de 2004. [12] Ver. Corte Constitucional. Sentencias T-872 de 2004, T-416 de 2004 y T-028 de 2003, entre otras.

[13] Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997. [14] Ibidem. [15] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-862 de 2003. [16] Ver, entre otras, las sentencias T-014/92, MP: Fabio Morón Díaz; T-479/92, MP: José Gregorio Hernández Galindo; T-457/92, MP: Ciro Angarita Barón.

[17] El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 define empresa de servicio temporal como “aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

” [18] Corte Constitucional, Sentencia C-330 de 1995. [19] Corte Constitucional. Sentencia T- 1101 de 2001. [20] Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz [21] Sentencia C -016 de 1998. M.P. Fabio Moron Díaz [22] Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz [23] Ver, entre otras, las sentencias T-014/92, MP: Fabio Morón Díaz; T-479/92, MP:

José Gregorio Hernández Galindo; T-457/92, MP: Ciro Angarita Barón. [24] Corte Constitucional, Sentencia C-330-95, MP: Jorge Arango Mejía. En este fallo la Corte declaró la exequibilidad de un aparte del numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, por encontrar que la limitación temporal establecida en el numeral 3 era un mecanismo de protección de

los trabajadores que limitaba razonablemente la libertad de contratación de los particulares. En sentencia T-1101/01 M.P. Manuel José Cepeda, se estableció que este término tiene su fundamento en la protección de la estabilidad laboral del trabajador.

[25] Corte Constitucional, Sentencia T-470 de 2004.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 14 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.