COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1562/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1562/00
Expediente	—
Fecha	1997-04-24
Sala	Sala Octava
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Empresa De Servicios Temporales
- Contrato Temporal De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Usuarios las personas naturales o jurídicas que contratan con las empresas de servicios temporales, a través de un contrato mercantil escrito, cuyas estipulaciones cuando menos han de referirse a los temas establecidos en el

Texto completo

T-1562-00 Sentencia T-1562/00 Sentencia T-1562/00 MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES -Usuarios Se denominan Usuarios las personas naturales o jurídicas que contratan con las empresas de servicios temporales, a través de un contrato mercantil escrito, cuyas estipulaciones cuando menos han de referirse a los temas establecidos en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. En virtud de este contrato, las empresas de servicios temporales, a cambio de una remuneración determinada, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la necesidad del servicio y duración de la misión.

CONTRATO TEMPORAL DE TRABAJO -Terminación de la obra contratada Referencia: expediente T-322.442 Peticionario: Alba Lucía Rodríguez Ríos Magistrada Ponente (e):

Dra. CRISTINA PARDO SCHLESINGER Bogotá, D.C., veintitrés (23) de noviembre de dos mil (2000). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger - Presidente de la Sala -, Alvaro Tafur Galvis y Jairo Charry Rivas, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA en el proceso de tutela radicado bajo el número T-322.442 adelantado por la ciudadana Alba Lucía Rodríguez Ríos en contra de la empresa Extras S.A.

I. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Sexta de Selección la Corte Constitucional, mediante Auto del dos (2) de junio de 2000, decidió escoger

para revisión el expediente T-322.442. Por reparto, correspondió revisar la acción de tutela de la referencia a la Sala Octava de Revisión, presidida por el suscrito magistrado.

1. Solicitud La accionante solicita la protección de su derecho fundamental al trabajo y los derechos fundamentales de los niños por la vulneración que a ellos ocasiona la conducta de la entidad mencionada. Los hechos que fundamentan la demanda son los siguientes:

2. Hechos Indica la accionante que comenzó a laborar con la empresa demandada el 15 de septiembre de 1999, renovando el contrato de trabajo respectivo el 19 de noviembre del mismo año (este último contrato a folio 27). Se destaca que el contrato laboral suscrito por las partes se denominó "Contrato Individual de Trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o la naturaleza de la labor contratada" y que, en efecto, mediante el mismo se acordó con la demandante la prestación de sus servicios como "impulsadora a la empresa Colgate - Palmolive, hasta la fecha en que el Patrono (Extras S.A.) reciba comunicación del Usuario (Colgate - Palmolive) en el sentido de no requerir el servicio" de la actora.

Así pues, sostiene la peticionaria que estando contratada por la accionada para prestar sus servicios a una tercera empresa, comunicó el 29 de diciembre de 1999 sobre su estado de embarazo a "la señora PAOLA ROJAS, quien es una supervisora de COLGATE y al mismo tiempo de la empresa EXTRAS" (a folio 11), mediante el certificado correspondiente (a folio 15). Señala que, debido a esto, fue retirada de la empresa demandada el dos (2) de marzo de 2000, momento en el cual contaba con tres (3) meses de embarazo.

La actora aduce que su desvinculación obedeció a su estado de gestación, toda vez que su desempeño laboral era bueno, cumplía con el horario de trabajo y el reglamento de la empresa y que, además, el cargo de "impulsadora" para el cual fue contratada persistió como tal a su salida.

Finalmente, la demandante señala que la empresa acusada la despidió sin pedir el correspondiente permiso al inspector del trabajo, dado su estado de embarazo.

3. El trámite judicial Mediante oficio recibido por el juez de instancia el 28 de abril de 2000, la empresa Extras S.A. se opuso a la demanda impetrada por la actora (a folios 20 y ss.), aduciendo que, por incumplimiento del horario de trabajo por parte de la demandante, se le llamó la atención en varias ocasiones y que ésta fue contratada por un periodo de tres meses y diez días, razón ésta por la cual se dio por terminado el contrato a la terminación de la labor correspondiente.

La empresa Extras S.A. también indica que su objeto social "está dirigido al envío de personal en misión atendiendo el requerimiento que realice la empresa usuaria del servicio (…) que requiere de personal para incremento de las ventas o la producción, labores que son poco frecuentes y así lo determina la Ley 50 de 1990 (…) (la cual) precisa que si se llegara a presentar en la usuaria la permanencia de las labores que ejecutan los empleados en misión debe suscribir con ellos directamente contrato de trabajo" . Por ende, concluye la demandada, los contratos laborales suscritos con los empleados en misión subsisten mientras persista la obra o labor para la cual fueron vinculados.

Mediante sentencia que data del 28 de abril del año corriente, el Juzgado 22 de Familia de Santafé de Bogotá D.C. encontró improcedente la solicitud de amparo impetrada por la demandante, considerando que el asunto podía ventilarse ante la justicia laboral ordinaria (a folios 29 y ss.).

II. CONSIDERACIONES DE LA SALA 1. Competencia Esta Sala de la Corte Constitucional es competente para conocer de la revisión de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 inciso 2º y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del decreto 2591 de 1991. Además, se procede a la revisión en virtud de la selección practicada por la Sala correspondiente y del reparto verificado en la forma establecida por el reglamento de la Corporación.

2. Antecedentes jurisprudenciales: La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y los requisitos para su procedencia vía acción de tutela.

El tema de la protección especial de las mujeres en estado de embarazo, ha sido analizado reiteradamente por la Corte Constitucional. Inicialmente, la Corporación ha sostenido que las mujeres en estado de gravidez o en periodo de lactancia se encuentran amparadas por el derecho a una estabilidad laboral reforzada, consecuencia de la protección especial que la Constitución Política ha querido reconocer al derecho al trabajo, particularmente aplicado a las mujeres que, por encontrarse en condiciones de debilidad manifiesta, como es precisamente el caso de las embarazadas, pierden injustificadamente su status laboral. A este respecto, ha dicho la Corte que:

"…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" (negrilla fuera de texto) [1] .

De lo anterior se deduce que la mujer embarazada posee el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado. Como consecuencia de ello, la terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral que vincula a una mujer en estado de gravidez, puede dar lugar a la protección de sus derechos fundamentales por la vía de la acción de tutela, siempre y cuando las razones del despido obedezcan exclusivamente a su condición física temporal.

En estos casos, el amparo de tutela, que procede como mecanismo transitorio ante la existencia de otros medios de defensa judicial, busca evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ocasionado por la afectación directa al mínimo vital de la madre y del nasciturus , quienes, más que nunca, requieren de una estabilidad para su debida atención. Por eso, frente a las mujeres en periodo de gestación que deriven el sustento diario de su trabajo, la viabilidad del mecanismo de tutela se erige como una excepción a la regla general que, en principio, impide la procedencia de la acción de amparo para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido [2] .

Ahora bien, para efectos de determinar la procedibilidad de la tutela en estos casos, la jurisprudencia constitucional ha definido una serie de criterios generales o básicos que deben adaptarse a los elementos constitutivos de la situación fáctica examinada por el juez de tutela y que, según lo señalado en la Sentencia T-736 de 1999, son los siguientes:

a) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo);

b) Que a la fecha del despido el empleador conozca o deba conocer la existencia del estado de gravidez, por haber notificado la trabajadora su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;

c) Que el despido sea consecuencia del embarazo y, por ende, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

d) Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública;

e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o de la criatura que está por nacer. 3. El caso concreto: naturaleza jurídica del contrato temporal de trabajo Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores y luego de valorar el acervo probatorio, se procederá a determinar la viabilidad de la acción de tutela incoada por la señora Alba Lucía Rodríguez Ríos para la protección de los derechos supuestamente vulnerados. Para ésto le corresponde a esta Sala establecer si se desprende de los hechos que la terminación del contrato de trabajo tiene como causa la situación de gravidez de la

peticionaria o si, en cambio, ésta se debió a la finalización de la actividad a la cual fue destinada para prestar sus servicios.

Como se indicó en acápite de antecedentes, la actora, mediante contrato de trabajo temporal, laboró con empresas Extras S.A. entre el 15 de septiembre y el 8 de noviembre de 1999 (folios 1, 4 y 26). Luego, bajo la misma modalidad contractual, fue vinculada nuevamente el 19 de noviembre de 1999 para cumplir la función de impulsadora que le indicara específicamente el empleador, "por el tiempo que dure la prestación de servicios de ayuda temporal al Usuario Colgate-Palmolive, en el cargo específico para el que se contrata al trabajador y hasta la fecha en la que el PATRONO reciba comunicación del Usuario en el sentido de no requerir del servicio al que se refiere esta cláusula" (folio 118).

En ejecución del segundo contrato, el día 29 de diciembre de 1999 la accionante informó a Colgate-Palmolive su condición de embarazada (folio 4). A partir del 3 de enero de 2000, se le encomendó prestar sus servicios en el evento "De Regreso al Colegio", el cual terminó el 29 de febrero (folio 107, 137 y 138). Una vez terminado el evento en mención, Colgate-Palmolive dejó de requerir los servicios prestados por la accionante y, por lo tanto, empresas Extras dio por terminado el contrato de trabajo el 2 de marzo de 2000.

Frente a los hechos descritos es de señalar que la relación laboral en la que se encontraba la señora Rodríguez se originó y desarrolló como consecuencia de la suscripción de un contrato de trabajo temporal o "contrato individual de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o la naturaleza de la labor contratada" con la sociedad "Extras S.A.", que es, a su vez, una empresa de servicios temporales cuya regulación legal se encuentra en la Ley 50 de 1990, artículos 71 a 94.

Las empresas de servicios temporales, de conformidad a la Ley 50 de 1990, son personas jurídicas conformadas como sociedades comerciales cuya objeto social es "enganchar y remitir personal que requieran otras personas naturales o jurídicas para los siguientes efectos: a) Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del solicitante de los servicios; b) Reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad; c) Atender el incremento de la producción, las ventas o transporte; d) Recolectar cosechas; y e) Prestar servicios en general" [3] .

Se denominan Usuarios las personas naturales o jurídicas que contratan con las empresas de servicios temporales, a través de un contrato mercantil escrito, cuyas estipulaciones cuando menos han de referirse a los temas establecidos en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. En virtud de este contrato, las empresas de servicios temporales, a cambio de una remuneración determinada, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la necesidad del servicio y duración de la misión.

El artículo 74 de la Ley 50, define los trabajadores en misión como " aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos ". Bajo esta denominación legal se encontraba vinculada la señora Rodríguez a la empresa Extras S.A. De este modo, nos encontramos frente a una vinculación laboral transitoria cuya protección legal está circunscrita, a su misma temporalidad.

Así, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada. La relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el Usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. En todo caso, la Ley dispone que esta clase de relación laboral no puede exceder de un año (Ley 50 de 1990, artículo 77 [4] y Decreto Reglamentario 24 de 1998, artículo 13), restricción legal que tiene su fundamento en la protección al trabajador respecto

a su estabilidad laboral, ya que este tipo de contrato de trabajo temporal no tiene como finalidad garantizar la permanencia ni estabilidad del empleado.

4. Conclusión En fin, es claro que la jurisprudencia, aplicando la Constitución, reconoce un trato especial a los derechos laborales de la mujer en estado de gravidez, permitiendo su protección efectiva a través de la acción de tutela. Basta con que el juez de tutela verifique la ocurrencia de los supuestos a que hacen referencia los criterios jurisprudenciales anotados anteriormente, para que se proceda a proteger esa estabilidad a través del mecanismo extraordinario de amparo.

Al analizar los hechos y las pruebas que fueron aportadas, esta Sala observa que la señora Rodríguez estuvo vinculada a la entidad demandada mediante contrato temporal de trabajo, no sólo porque así lo indica el documento suscrito entre las partes (anexo al expediente a folio 27), sino porque además, en la práctica, desarrolló actividades transitorias, circunscritas y limitadas en el tiempo, por el servicio promocional para el cual fue contratada. Bajo este supuesto, la actora, a solicitud de la clienta de Extra S.A. -Colgate-Palmolive- promocionó inicialmente productos de higiene oral (septiembre 15 a noviembre 8 de 1999), y finalmente participó en el evento "De Regreso al Colegio" (noviembre 19/99 a febrero 29/2000). Es evidente que la peticionaria, al momento de suscribir los contratos, conocía de antemano las condiciones de trabajo y, en esa medida, el carácter temporal de las labores que debía desarrollar, razón por la cual no es posible suponer que la causa de su retiro obedeció a motivos distintos de la realización de la obra contratada.

Entonces, es evidente que la terminación del "contrato individual de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o la naturaleza de la labor contratada", se debió, precisamente, a la finalización del evento al cual se destinó el trabajo de la actora, más no, según se alega en la demanda, a su particular estado de gravidez.

Así las cosas, esta Sala no puede proceder a tutelar los derechos invocados por la peticionaria, toda vez que no están dados los presupuestos jurisprudenciales que permiten su protección; en particular, el que exige que la causa del despido haya sido el estado de embarazo de la trabajadora.

III. DECISION Por lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO:

CONFIRMAR la decisión del Juzgado 22 de Familia de Bogotá D.C., por las razones expuestas en las consideraciones de esta Sentencia. SEGUNDO: LÍBRESE por la Secretaría General de esta Corporación, la comunicación de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada (e) JAIRO CHARRY RIVAS Magistrado (e) ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado IVAN H. ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General (e) [1] Sentencia C-470 de 1997, M.P.

Alejandro Martínez Caballero [2] Sentencia T-736 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. [3] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia de 24 de abril de 1997, M.P. Dr. Francisco Escobar Henríquez.

[4] Declarado exequible por la Corte Constitucional, sentencia C-330 de 1995, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 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.