COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/354/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/354/07
Expediente	—
Fecha	2006-10-20
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Dr RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Despido De Mujer Embarazada
- /Despido De Mujer Embarazada Sin Autorizacion Del Inspector De Trabajo
- Terminacion Del Contrato De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato Por Duracion De Obra

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores estado de embarazo a empleador no requiere formalidades especiales “RAFAEL HENAO TORO” de la Cruz Roja Colombiana -Seccional Caldas- y Contactamos

Texto completo

T-354-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-354/07 EMBARAZO- Protección constitucional/ EMBARAZO- Protección por parte del Estado de los derechos fundamentales MUJER EMBARAZADA- No puede ser discriminada por razón de su estado/ MUJER EMBARAZADA- Desarrollo normativo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Marco normativo DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Permiso del inspector de trabajo /DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION DEL INSPECTOR DE TRABAJO- Se presume que éste ocurrió por razón del embarazo TERMINACION DEL CONTRATO DE MUJER EMBARAZADA- Configura una conducta pluriofensiva por que v ulnera mas de un derecho fundamental DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Requisitos mínimos de procedibilidad para despido ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Requisitos fácticos que deben demostrarse EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Vinculación laboral no modifica alcance de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Notificación de estado de embarazo a empleador no requiere formalidades especiales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Obligación de la trabajadora de informar al empleador sobre su embarazo EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Trabajador se encuentra bajo la subordinación del usuario del servicio MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO POR DURACION DE OBRA - Protección Referencia: expediente T-1511511 Accionante: Sandra Milena León Saldarriaga Demandado: Hospital

Infantil Universitario “RAFAEL HENAO TORO” de la Cruz Roja Colombiana -Seccional Caldas- y Contactamos – Empresa de Servicios Temporales Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá D. C., diez (10) de mayo de dos mil siete (2007) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra y Nilson Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Cuarto Penal Municipal con función de control de garantías de Manizales y el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Manizales, dentro de la acción de tutela instaurada por Sandra Milena León Saldarriaga contra el Hospital Infantil Universitario “RAFAEL HENAO TORO” de la Cruz Roja Colombiana –Seccional Caldas- y Contactamos – Empresa de Servicios Temporales.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos El 3 de octubre de 2006, la señora Sandra Milena León Saldarriaga instauró acción de tutela contra el Hospital Infantil Universitario “RAFAEL HENAO TORO” de la Cruz Roja Colombiana –Seccional Caldas- y Contactamos – Empresa de Servicios Temporales por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, el libre desarrollo de la personalidad, la estabilidad reforzada de la mujer embarazada y la seguridad social, así como los de su menor hijo a la vida, el mínimo vital y la salud, con fundamento en los siguientes hechos:

La accionante trabajó como auxiliar de enfermería en el Hospital Infantil Universitario de Manizales desde finales de marzo hasta el 2 de septiembre de 2006. En los períodos de finales de marzo al 5 de abril de 2006 y del 1 de mayo al 25 de junio del mismo año, la accionante afirma que estuvo vinculada al Hospital mediante orden de servicios, mientras que en los períodos del 6 al 30 de abril de 2006 y del 26 de junio al 2 de septiembre de la misma anualidad, ésta sostiene que laboró en el referido hospital como trabajadora en misión, merced a su vínculo laboral con la empresa de servicios temporales Contactamos.

No obstante que el 23 de agosto de 2006 la accionante comunicó a su jefe inmediata, esto es, a la jefe de enfermeras sobre su estado de gravidez, el 30 de agosto le fue comunicado que su contrato de trabajo se extendía únicamente hasta el 2 de septiembre, situación que le pareció extraña como quiera que ya se encontraba relacionada en el cuadro de turnos del mes de septiembre.

En efecto, la actora manifiesta, respecto de su estado de embarazo, que en un principio no se percató del mismo por cuanto no presentó síntomas y que, una vez advirtió su condición, se abstuvo de comunicarla inmediatamente a su jefe por el temor de que su contrato no fuera renovado. Sin embargo, la accionante dio el aviso correspondiente con anterioridad a la terminación del plazo pactado en el contrato de trabajo.

A pesar de que le había sido comunicada la terminación del contrato de trabajo, la accionante siguió laborando en el hospital hasta el 4 de septiembre, fecha en la que recibió un oficio de la Gerente de la empresa de servicios temporales Contactamos en el que se le informaba que el contrato había expirado el 2 de septiembre.

La accionante manifiesta que su única fuente de subsistencia era su trabajo diario y que con sus ingresos ayuda a sostener a su madre. Adicionalmente señala que no tiene esposo ni compañero permanente por lo que ha tenido que afrontar sola el estado de embarazo.

Manifiesta, igualmente, que en la actualidad no cuenta con seguridad social. 2. Fundamentos de la Acción y Pretensiones La accionante considera que la terminación del contrato laboral vulnera sus derechos fundamentales y los de su menor hijo, habida cuenta que el trabajo que desempeñaba era su único medio de subsistencia, de manera que tras su irregular terminación se quedó sin posibilidad de proporcionar a su hijo por nacer las condiciones básicas y dignas que requiere. En efecto, la actora señala que su desvinculación fue ilegal, como quiera que ni el Hospital Infantil Universitario de la Cruz Roja -Seccional Caldas- ni la empresa de servicios temporales Contactamos solicitaron autorización a la autoridad competente para dar por terminado el contrato de trabajo.

Precisa que durante todo el término de vinculación con los demandados no presentó llamados de atención ni amonestaciones y que, a la fecha de expiración de la misma, subsistían las condiciones que dieron origen al contrato, de manera que sus funciones fueron asumidas por otra enfermera auxiliar. Adicionalmente destaca que si bien las entidades alegaron como fundamento para terminar el contrato, la llegada del plazo por el que fue pactado, realmente la solución del vínculo tuvo lugar días después del vencimiento de tal plazo. De acuerdo con estos argumentos, la accionante sostiene que la única razón por la que fue despedida fue por su estado de embarazo, prueba de lo cual es que ya le habían sido asignados turnos para todo el mes de septiembre.

De otra parte, la actora aduce que la modalidad en que fue contratada, esto es, como trabajadora en misión, constituye una práctica violatoria del artículo 13 del Decreto No. 24 de 1998, así como un desconocimiento del principio de la primacía de la realidad, toda vez que si bien es contratada como trabajadora en misión, no lo es de manera ocasional o transitoria, sino de forma general para desempeñar labores para el normal desarrollo de las actividades del hospital.

La accionante manifiesta que si bien existen otros mecanismos legales para procurar la protección de sus derechos fundamentales, la acción de tutela se erige en el medio más idóneo para tal propósito, de suerte que se amparen transitoriamente sus derechos y los del nasciturus .

La demandante precisa que si bien la empresa de servicios temporales Contactamos no alcanzó a conocer directamente de su estado de embarazo, ella lo comunicó a su jefe inmediata, sin tener clara la relación laboral que tenía con aquella empresa.

Con base en estas afirmaciones y apoyada en jurisprudencia de la Corte relativa a la protección especial y reforzada de la mujer en estado de embarazo y del menor por nacer, solicita al juez de tutela que proteja los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, ordene a las entidades demandadas reintegrarla en el cargo que venía ejerciendo en el Hospital Infantil Universitario “RAFAEL HENAO TORO”, con reanudación inmediata del pago de su salario y afiliación a las empresas de seguridad social y con el pago de la indemnización que corresponda y que prevenga a las entidades demandadas para que eviten tratos discriminatorios y violatorios de sus derechos fundamentales. Adicionalmente solicita que, cuando tenga ocurrencia el parto, se haga efectivo el pago de la licencia de maternidad correspondiente.

3. Oposición a la Demanda de Tutela 3.1. Hospital Infantil Universitario “RAFAEL HENAO TORO” de la Cruz Roja Colombiana -Seccional Caldas- Mediante escrito presentado el 10 de octubre de 2006, el Hospital Infantil Universitario “Rafael Henao Toro” se opuso a las pretensiones de la accionante. Para tal efecto, precisó que ésta laboró en las instalaciones del Hospital pero vinculada siempre por medio de relación contractual laboral con la empresa de servicios temporales Contactamos.

De otra parte, señala que al Hospital nunca le fue informado el estado de embarazo de la actora y que, en todo caso, éste no dio por terminada la relación laboral, porque no era de su competencia, como quiera que es el directo empleador, esto es, la empresa de servicios temporales Contactamos, el que realiza este tipo de actuaciones que inciden en el contrato de trabajo. En este orden de ideas, precisa que no tenía la obligación de solicitar permiso para el despido de la accionante, por no ostentar la referida calidad de empleador.

Finalmente señala que la acción de tutela no es el mecanismo procedente para debatir las pretensiones de la demandante, por cuanto existen otros mecanismos de defensa judicial en los que encontraría mayores garantías para el ejercicio del derecho de defensa.

3.2. Empresa de Servicios Temporales Contactamos Mediante escrito radicado el 10 de octubre de 2006, la Empresa de Servicios Temporales Contactamos se opuso a las pretensiones de la accionante, de acuerdo a los siguientes argumentos.

En primer lugar, la entidad demandada sostiene que los vínculos contractuales entre ésta y la accionante estuvieron determinados entre el 6 y el 30 de abril de 2006 y entre el 27 de junio y el 2 de septiembre del mismo año.

De otra parte precisa que la demandante nunca comunicó a la Empresa de Servicios Temporales su estado de gravidez y que la terminación del contrato de trabajo no se originó en este hecho, sino que obedeció a la finalización de la labor para la que fue contratada, de manera que, al tratarse de la terminación del contrato por causa legal y no de un despido, no se requería solicitar autorización del inspector de trabajo.

Por otro lado, señala la entidad demandada que de acuerdo con las pruebas aportadas por la accionante, ella ingresó a trabajar en estado de embarazo y nunca notificó dicha situación al empleador, por lo que no le corresponde a la empresa que representa cubrir las prestaciones por concepto de maternidad.

Finalmente señala que la acción de tutela no es el mecanismo procedente para debatir las pretensiones de la demandante, por cuanto existen otros mecanismos de defensa judicial en los que encontraría mayores garantías para el ejercicio del derecho de defensa.

4. Pruebas que Obran en el Expediente En el expediente reposan, entre otras, las siguientes pruebas: - Comunicación de la empresa Contactamos a la accionante, sobre la terminación del contrato de trabajo. (Folio 15).

- Apartes de la historia clínica de la accionante. (Folios 18 a 20). - Copia de contratos de trabajo entre la empresa Contactamos y la accionante. (Folios 34 a 35).

- Comunicación del Hospital Infantil Universitario a la empresa Contactamos, informando que la accionante laboraba hasta el 2 de septiembre de 2006. (Folio 63).

- Declaraciones practicadas por el A-quo. (Folios 68 a 78). II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 1. Primera Instancia Mediante providencia del veinte de octubre de 2006, el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Manizales con Función de Control de Garantías resolvió conceder la tutela de manera transitoria de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y el mínimo vital de la accionante, y en consecuencia ordenó a la empresa de servicios temporales que la reintegrara a la labor que venía desempeñando o a una equivalente.

Para tal efecto, el A-quo destacó la jurisprudencia constitucional relativa a la estabilidad laboral reforzada de la mujer y, seguidamente, entró a comprobar la reunión de los requisitos que esta Corporación exige para la procedencia del amparo de los derechos de las mujeres gestantes. Así, en relación con el requisito de que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo, concluye que si bien no tuvo lugar la notificación del mismo en debida forma, es factible establecer, a partir de indicios, como la notoriedad del estado de gravidez, que el empleador conocía el embarazo de la accionante.

El juez concluye que la empresa de servicios temporales Contactamos, por conducto de su empresa usuaria, tuvo conocimiento del embarazo de la accionante, a pesar de lo cual dio por terminado el contrato de trabajo sin contar con la intervención del inspector de trabajo.

De otra parte, el fallador encuentra cumplido el requisito de la carencia de razón objetiva para la terminación del contrato, toda vez que, si bien el usuario del servicio alegó como causal la conclusión de la labor para la que fue contratada, de las pruebas que reposan en el expediente se puede concluir que la accionante ya estaba incluida en el cuadro de turnos para el mes de septiembre y que, para la fecha de su retiro, ya se había contratado otra auxiliar de enfermería de la empresa Contactamos, para remplazarla.

Finalmente, el juez determina la afectación del mínimo vital de la accionante quien dependía económicamente del sueldo que percibía, el cual destinaba para la atención de sus gastos personales y los de su madre. Concluye el A-quo que se encuentran cumplidos los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para que proceda transitoriamente el amparo solicitado.

2. Impugnación del Fallo La empresa de servicios temporales Contactamos impugnó la decisión proferida por el A-quo, por considerar que éste, contra toda evidencia, dio por demostrados los requisitos exigidos por la Corte Constitucional.

Así, precisa que el empleador, esto es, la empresa Contactamos, nunca conoció del estado de embarazo de la accionante, como equivocadamente lo afirma el juez de instancia, habida cuenta que las personas que pudieron percibir la notoriedad del embarazo de la actora, no tenían relación con la entidad demandada, de suerte que no es cierto, como lo asume el juez, que el empleador conoció de la situación a través de terceros.

Precisa en este punto que, desde el momento en que se realizó la contratación de la accionante, no se tuvo contacto con la misma, porque ésta asistía a cumplir sus labores en las instalaciones de la empresa usuaria, por lo que era imposible percibir la situación del embarazo de la trabajadora.

De otra parte, señala que el contrato de trabajo terminó por la conclusión de la obra para la cual fue contratada y no como consecuencia del estado de gravidez de la actora, del cual no tuvo conocimiento la entidad demandada.

3. Segunda Instancia. Mediante providencia del veinticuatro de noviembre de 2006, el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Manizales, revocó el fallo del A-quo, bajo la consideración de que no se encuentra acreditado el requisito de que el empleador tuviera conocimiento del estado de embarazo de la accionante.

En este sentido, el Ad-quem señala que la misma accionante manifiesta en su escrito de tutela, que se limitó a comunicar su estado de gravidez a su jefe inmediato en el Hospital Infantil Universitario, sin extender dicha comunicación a su verdadero empleador, esto es, a la empresa de servicios temporales Contactamos.

En consideración del juez, no existe prueba que permita inferir que la comunicación hecha a la Jefe de Enfermeras, dio oportunidad, a la empresa Contactamos, de informarse inequívocamente del embarazo de la trabajadora. Así, dado que la accionante sólo se acercó a las instalaciones de dicha empresa, para la fecha en que firmó el contrato y cuando fue a recibir la liquidación del mismo, no es posible predicar que el empleador debía conocer el estado de embarazo de la misma, aun cuando fuera un hecho notorio, toda vez que ninguno de sus funcionarios tuvo contacto con la actora durante la ejecución del contrato de trabajo.

III. CONSIDERACIONES 1. Competencia. Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico Corresponde a la Sala determinar si las entidades demandadas vulneraron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el libre desarrollo de la personalidad de la accionante, como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo celebrado entre ésta y la Empresa de Servicios Temporales Contactamos, para que en calidad de trabajadora en misión, prestara sus servicios como auxiliar de enfermería en el Hospital Infantil Universitario “RAFAEL HENAO TORO” de la Cruz Roja Colombiana -Seccional Caldas-.

Para tal efecto, la Sala reiterará la jurisprudencia que la Corporación ha dictado en materia del derecho a la estabilidad laboral reforzada de que gozan las mujeres gestantes y analizará en el caso concreto la concurrencia de los requisitos que ésta ha delineado para la procedencia del amparo transitorio de sus derechos fundamentales y los del nasciturus , en los eventos en que tiene lugar el despido con motivo del estado de gravidez.

3. Protección Especial a la Mujer en Estado de Gravidez y Después del Parto. Reiteración de Jurisprudencia. Esta Corporación ha reconocido en reiterada jurisprudencia, la especial protección que de la Constitución se desprende en favor de la mujer en estado de gravidez, en atención a las especiales circunstancias en que ésta se encuentra y en procura de la protección de los derechos del nasciturus [1] .

En efecto, el artículo 43 Superior prescribe que “[l]a mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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” Así las cosas, se tiene que la mujer en estado de embarazo es sujeto de especial protección por parte del Estado, de suerte que el ordenamiento jurídico ha dispuesto una serie de medidas tuitivas que propenden por la concreción de los derechos al libre desarrollo de la personalidad, la igualdad, el mínimo vital, la estabilidad laboral, la salud y la vida, entre otros que convergen en el fenómeno de la maternidad, que determina funcionalmente a la mujer como gestadora de vida.

En este sentido, la Corte ha manifestado: “De este precepto constitucional [artículo 43] surgió el desarrollo normativo de raigambre legal que procuró materializar la protección especial de que es objeto la mujer durante el período de gestación y la época posterior al alumbramiento. Así, el Código Sustantivo del Trabajo creó un sistema de protección en diferentes aristas tales como la estabilidad laboral [2] , las prestaciones económicas [3] y la protección en riesgos [4] , tendiente a garantizar efectivamente los derechos inherentes a la mujer en estado de gravidez” [5] .

De esta forma, garantías como el descanso remunerado de la mujer, antes y después del parto, la asistencia médica para la mujer gestante, la licencia de maternidad y la estabilidad reforzada, entre otras, constituyen el plexo de derechos que el Estado otorga a las mujeres y a los menores que están por nacer.

Dentro de estas garantías, la Sala entra a estudiar los alcances legales y jurisprudenciales de la estabilidad reforzada, con el fin de definir el marco normativo a partir del cual se abordará el caso concreto de la accionante. En primer término, el Código Sustantivo del Trabajo, dedica el Capítulo V del Título VIII al desarrollo legal de algunos de los mecanismos de protección a la maternidad, en el que se establece la prohibición del despido por causa del embarazo.

En efecto, en los artículos 239 y 240 de este cuerpo normativo, se prescribe que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Adicionalmente, el legislador señala que, para que pueda proceder el despido de una mujer durante el período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto, se requiere de la autorización del inspector de trabajo, la cual sólo se concede con fundamento en las causales consagradas en los artículos 62 y 63 del código en cita.

De igual forma, el legislador creó una presunción en esta materia, de manera que si el despido tiene ocurrencia durante el período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto, sin que concurra autorización del inspector de trabajo, se presume que éste ha tenido ocurrencia por razón del embarazo.

Esta Corporación ha señalado que la terminación del contrato de trabajo de las mujeres en estado de gravidez, configura una conducta pluriofensiva como quiera que su concreción se traduce en la vulneración de más de un derecho fundamental [6] . En tal sentido afirmó la Corte:

“i) frente al caso de la relación laboral: el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el derecho a las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo asociadas a la maternidad (licencia de maternidad, permisos de lactancia) y el derecho al mínimo vital; ii) frente al caso de la permanencia en el sistema de seguridad social, puede llegar a vulnerar: el derecho a la vida y a la salud de la mujer durante y después del embarazo, así como la protección del nasciturus y el derecho a la vida y a la salud del recién nacido; y iii) frente al caso del proceso biológico y psicológico del embarazo, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la no discriminación y a la maternidad” [7] Es pertinente referir, en punto de la estabilidad laboral, que por vía jurisprudencial se ha señalado que si bien los contratos a término fijo o por obra o labor contratada se pactan, como sus denominaciones jurídicas lo indican, para regular la relación entre empleador y trabajador por un período limitado de tiempo, bien por el pacto expreso de un plazo o por la sujeción de su duración a la extensión de una labor concreta, esto no significa que el principio de estabilidad en el empleo, consagrado en el artículo 53 de la

Constitución, no les resulte aplicable, máxime en el caso de las mujeres en estado de gravidez, respecto de las cuales, como ya se ha explicado, se predica una estabilidad reforzada.

Así, respecto del contrato a término fijo, la Corte ha sostenido lo siguiente: "es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad del empleo, porque aun cuando las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato.

En otros términos, más que la fijación de espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato".

[8] (Énfasis fuera de texto) De tal suerte, puede sostenerse que el vencimiento del término pactado por las partes, no siempre configura justa causa para la terminación del contrato de trabajo, como quiera que si a la fecha de expiración del plazo subsisten la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, y se tiene que la trabajadora ha cumplido cabalmente con sus obligaciones, a ésta se le debe garantizar la renovación del mismo;

particularmente, respecto de sujetos de especial protección. Por su parte, en relación con los contratos de trabajo por obra o labor contratada, ese Tribunal ha precisado lo siguiente:

“De igual manera, esta Corporación ha puntualizado que en los contratos por la duración de la obra “tiene entera vigencia la estabilidad reforzada de la mujer embarazada o en período de lactancia. De allí que la jurisprudencia constitucional haya indicado que la terminación de la obra contratada no conduce inexorablemente a la terminación del nexo laboral que vincula a la empresa de servicio temporal con la trabajadora pues aquella bien puede, por ejemplo, vincularla a otra empresa usuaria par hacer efectiva de esa manera la protección dispuesta por la Carta” [9] ” [10] .

En el mismo sentido y en el marco de un contrato de trabajo celebrado con una empresa de servicios temporales, la Corte sostuvo lo siguiente:

“[D]ebe 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 [11] 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” [12] .

Bajo este entendido, la Corporación ha señalado que la mujer embarazada, es sujeto de especial protección y goza de estabilidad laboral reforzada, la cual se erige en derecho constitucional fundamental [13] , cuya protección puede operar, en sede de tutela y como mecanismo transitorio, siempre que sean manifiestas la vulneración del mínimo vital y la concreción de un perjuicio irremediable, así como la concurrencia de ciertos requisitos esbozados jurisprudencialmente.

En este orden de ideas, es pertinente precisar que, si bien la Corte ha señalado que, preliminarmente, no procede la acción de tutela para el reintegro de los trabajadores al cargo que venían desempeñando, bajo la consideración de que existen otros medios de defensa, también ha establecido que en el caso de las mujeres en estado de embarazo, cuando se cumple con los requisitos que se han delineado para tal efecto, debe concederse el amparo transitorio de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes, como quiera que el mecanismo de tutela resulta procedente para evitar la concreción de un perjuicio irremediable en cabeza de la madre y del menor por nacer.

Sobre el particular ha manifestado este Tribunal: “la jurisprudencia ha admitido que la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo con una mujer en período de gestación origina la violación de derechos fundamentales cuya protección es factible, en ciertas circunstancias, mediante la acción de tutela. En efecto, sobre el particular expresó que aunque la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, tal regla tiene una excepción que se presenta en el caso del despido de la mujer que está en estado de embarazo, circunstancia en la cual la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido [14] ” [15] En este sentido, la Corporación ha establecido una serie de requisitos, cuya concurrencia debe verificarse en cada caso, para que proceda el amparo transitorio de los derechos fundamentales de las mujeres gestantes desvinculadas con motivo de su estado de gravidez.

Tales requerimientos, son los siguientes: i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; ii) que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley; iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique; iv) 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; y v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer [16] Finalmente, antes de abordar el caso concreto y pasar a la verificación de los requisitos exigidos jurisprudencialmente para la procedencia del amparo, es pertinente referir que esta Corporación ha señalado que la vinculación laboral en las empresas de servicios temporales no modifica el alcance de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores, como quiera que el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, “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 [17] ” [18] .

(Subraya fuera de texto). 5. Caso Concreto De acuerdo con las pruebas que reposan en el expediente y a la luz de la jurisprudencia que ha sido reiterada en esta providencia, la Sala debe verificar si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la empresa de servicios temporales Contactamos y la accionante, para que ésta, en calidad de trabajadora en misión, se desempeñara en el Hospital Infantil Universitario, vulnera el derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gravidez.

- Verificación del cumplimiento de los requisitos para la procedencia del amparo transitorio de la mujer en estado de embarazo. i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad.

Para la Sala es fácil advertir el cumplimiento del requisito consistente en que el despido hubiera tenido lugar durante el período de embarazo, como quiera que de acuerdo con las pruebas que reposan en el expediente, la terminación del contrato de trabajo ocurrió el 2 de septiembre de 2006, fecha invocada por el empleador como aquélla en que concluía la labor para la cual fue contratada la accionante en calidad de trabajadora en misión.

De igual forma, se tiene probado a través de copia de historia clínica suscrita por el médico Juan Carlos Correal Moya, adscrito a la Caja de Compensación Familiar de Caldas, que para el 20 de septiembre de 2006, la accionante contaba con 30 semanas y 6 días de gestación. Por tanto, resulta meridianamente claro que la actora fue desvinculada en la época en que gozaba del fuero de maternidad.

ii) Que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez. En punto del cumplimiento del requisito de que el empleador conociera o debiera conocer el estado de gravidez de la accionante, ésta afirma en el escrito de tutela haber informado a la señora Alba Irene Uribe, Jefe de Enfermeras del Hospital Infantil Universitario, el día 23 de agosto de 2006, sobre su estado de embarazo. Ahora bien, en contestación de la demanda, el Hospital niega la ocurrencia de dicha notificación, mientras que la empresa de servicios temporales sostiene que no le consta el hecho afirmado por la demandante.

De igual forma, las declaraciones rendidas ante el juez de tutela de primera instancia dan cuenta de versiones contradictorias entre los funcionarios del Hospital que niegan el conocimiento del estado de embarazo de la accionante y las compañeras de trabajo de la misma que sostienen que sí operó la referida comunicación.

No obstante la duda que existe sobre la notificación expresa del estado de gravidez de la demandante, la Sala considera que los superiores jerárquicos del Hospital Infantil Universitario debieron conocer el estado de embarazo de la actora, como quiera que ésta, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, contaba aproximadamente con 28 semanas de gestación, circunstancia que difícilmente puede pasar inadvertida por los compañeros de trabajo y por sus superiores jerárquicos.

De esta forma, la Sala comparte el criterio adoptado por el juez de primera instancia, quien dio por cumplido el requisito bajo estudio al considerar que “para nadie es un secreto que el embarazo, a medida que va avanzando, va haciendo que la persona se vea más robusta y produce en ella cambios en su estado anímico y hasta en el tipo de alimentación” [19] .

Sobre la verificación del cumplimiento de este requisito, ante la falta de certeza de la ocurrencia de la notificación en debida forma, esta Corporación ha señalado lo siguiente:

“Por otro lado, la Corte considera que no se exige como requisito para la protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse siguiendo ciertas formalidades. Así, la notificación directa es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única, en este sentido el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente, el empleador estaba en condiciones de saberlo. En este sentido, la Corte ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio (Sentencias T-362 de 1999 y T-778 de 2000), o por cualquier otra causa, como puede ser la noticia de un tercero” [20] .

En este orden de ideas, la Sala considera que en el caso concreto de la señora Sandra Milena León Saldarriaga, se perfeccionó el conocimiento de su estado de gravidez a través de la figura del hecho notorio, de manera que se tiene por probado que el Hospital Infantil Universitario conocía de la calidad de mujer gestante de la actora.

Ahora, si bien es cierto que, como se demostró por vía del hecho notorio, el Hospital Infantil Universitario conoció del estado de gravidez de la accionante, también lo es que la empresa de servicios temporales Contactamos no tuvo acceso a dicha información, en la medida en que no tuvo contacto con la actora sino hasta la liquidación del contrato de trabajo, por lo que los efectos de la figura del hecho notorio no le pueden ser extendidos a dicha empresa.

Así las cosas, podría sostenerse preliminarmente que el requisito bajo examen no se encuentra cumplido, por cuanto éste exige que quien conozca del estado de embarazo sea el empleador. Por tanto, como quiera que en el caso concreto, quien tuvo acceso a la información sobre el estado de gravidez de la actora fue el usuario del servicio y no el directo empleador, prima facie , no procedería el amparo deprecado por la falta de concurrencia de las exigencias jurisprudenciales.

No obstante, la Sala encuentra que el requisito se encuentra cumplido, por cuanto la presente exigencia persigue que aquella persona que tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, tenga dentro de su esfera de

conocimiento hechos relevantes, como el estado de gravidez de sus empleados, para poder actuar conforme a las exigencias legales. En efecto, la ley prevé que la comunicación debe darse al empleador por cuanto éste es el único que puede tomar decisiones que afecten la continuidad del vínculo laboral.

Sin embargo, en materia de los contratos de trabajo celebrados con empresas de servicios temporales, la ley crea un escenario en el que el trabajador se encuentra bajo la subordinación del usuario del servicio que no ha celebrado ningún contrato con éste, pero que tiene la facultad de decidir su suerte en términos de permanencia, como quiera que la terminación del contrato de trabajo depende del aviso que el usuario del mismo dé al empleador respecto de la necesidad de la labor desarrollada por el trabajador en misión.

Esta circunstancia se pone de manifiesto en el contrato celebrado entre la empresa de servicios temporales y la señora Sandra Milena León Saldarriaga, cuya cláusula segunda es del siguiente tenor:

“ SEGUNDA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato está determinada por la obra o labor objeto del presente contrato ya mencionada es decir, dura tanto cuanto dure la tarea encomendada la cual se encuentra limitada por el tiempo necesario para la terminación de la obra o labor contratada de acuerdo con lo solicitado por el USUARIO al EMPLEADOR .

En consecuencia este contrato terminará en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del trabajador , sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna al trabajador” [21] .

(Subraya fuera de texto). De esta forma, se tiene que la terminación del contrato de trabajo depende, en últimas, del usuario del servicio prestado por los trabajadores en misión, de manera que, la comunicación del estado de gravidez al usuario permite dar por cumplido el requisito, porque en este evento particular quien decide sobre la permanencia en el cargo del trabajador en misión, esto es, el Hospital Infantil Universitario, cuenta con la información relevante para ajustar sus decisiones a la legislación laboral y, sobre todo, para dar aplicación al principio de la estabilidad reforzada de la mujer embarazada.

De esta forma, el Hospital Infantil Universitario, usuario del servicio de la empresa de servicios temporales Contactamos, ejerce la facultad de subordinación sobre los trabajadores en misión y tiene la potestad contractual de definir el alcance de la labor desempeñada por éstos, lo cual, de contera, permite sostener que tiene injerencia respecto del alcance del contrato de trabajo celebrado entre el trabajador en misión y la empresa de servicios temporales, por lo que la notificación del estado de embarazo que al usuario se realice, tiene por efecto cumplir con el requisito y presupone que éste, en desarrollo del principio de buena fe, velará por el cumplimiento de la legislación laboral, por la efectividad de los derechos de los trabajadores en misión y dará conocimiento, oportunamente, al empleador, de las circunstancias que incidan en el contrato de trabajo.

iii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo. De conformidad con lo expresado por la accionante en el escrito de tutela, ella dio noticia de su estado de gravidez el 23 de agosto de 2006. Ahora bien, indistintamente de si esta afirmación es cierta, la Sala encontró probada la notificación por vía del hecho notorio, de manera que el Hospital Infantil Universitario conocía del estado de embarazo de la trabajadora en misión Sandra Milena León Saldarriaga.

No obstante tener dicho conocimiento, el Hospital dirigió comunicación a la empresa de servicios temporales Contactamos, fechada el 30 de agosto de 2006 [22] , en la que le comunicó que la accionante sólo laboraría hasta el día 2 de septiembre del mismo año. Consecuentemente, la empresa Contactamos dirigió un escrito a la accionante en el que le manifestó que su contrato de obra o labor había concluido el día 2 de septiembre de 2006.

Según las afirmaciones de las entidades demandadas, la terminación del contrato sucedió por la finalización de la obra para la cual fue contratada. En este orden de ideas, la Sala entiende que si la accionante fue contratada para suplir las vacaciones o licencias temporales de empleados de planta, la finalización de la labor para la cual fue contratada tiene lugar únicamente en el caso en que la persona a quien se está remplazando se reintegre a sus labores. En caso contrario, esto es, si la accionante fue remplazada por otro trabajador en misión, no habría más que concluir sino que el usuario del servicio, esto es el Hospital Infantil Universitario, no obstante requerir de los servicios temporales que ofrecía la empresa Contactamos a través de la accionante, prescindió de los servicios de esta última con motivo de su estado de gravidez.

De las declaraciones de la jefe de personal y de la Enfermera Jefe del Hospital Infantil Universitario, podría colegirse que la terminación del contrato de la accionante obedeció a una justa causa y que por tanto no comportó ningún acto discriminatorio vulnerador de sus derechos fundamentales, como quiera que éstas señalaron que al término del contrato celebrado con la señora Sandra Milena León Saldarriaga sus funciones fueron asumidas por empleados de planta del Hospital [23] .

Sin embargo, de una revisión detallada y completa de las pruebas que reposan en el expediente, la Sala encuentra probado que la accionante, tras ser despedida, fue remplazada por la señora Diana Marcela Toro Morales, trabajadora en misión proveída igualmente por la empresa de servicios temporales Contactamos [24] , de manera que no es cierto como lo afirman las entidades demandadas que ya no se requiriera un trabajador en misión para el cumplimiento de las funciones que venía desempeñando la actora.

Este hecho permite colegir que en realidad no ocurrió la conclusión de la labor para la cual fue contratada la accionante, por cuanto todavía se requería de un trabajador en misión que supliera las vacancias en el personal de planta del Hospital, de manera que la Sala considera que la terminación del contrato efectivamente ocurrió como consecuencia del estado de embarazo de la accionante, conclusión a la que se arriba, también, al considerar que a la actora ya le habían sido programados turnos para el mes de septiembre, hecho que prueba la expectativa legítima de la accionante de permanecer en el ejercicio de sus labores, la cual fue defraudada de manera irregular por las entidades demandadas.

iv) Que no medie autorización expresa del inspector de trabajo. La Sala encuentra probado el requisito de ausencia de autorización del inspector de trabajo para la procedencia del despido de la mujer gestante. Efectivamente, las entidades demandadas manifiestan dentro del proceso que no solicitaron autorización a la autoridad competente para efectuar la desvinculación de la actora.

En este sentido, el Hospital Infantil Universitario “RAFAEL HENAO TORO” precisó que no procedió de tal forma por cuanto no era su responsabilidad en la medida en que no ostentaba la calidad de empleador [25] . Por su parte, la empresa de servicios temporales Contactamos, destacó que tampoco solicitó dicha autorización, toda vez que no se requería por cuanto no se trataba de un despido sino de la terminación del contrato por la finalización de la obra para la que fue contratada la accionante [26] .

La Sala discrepa del argumento esgrimido por la empresa de servicios temporales para abstraerse del deber de solicitar la correspondiente autorización, toda vez que si bien es cierto que la terminación de la obra constituye justa causa para dar por terminada la relación laboral, en el caso concreto de la actora, como quedó probado en la verificación de los requisitos anteriores, la labor para la que ésta fue contratada subsistía, de manera que no le era dado al empleador dar por terminado el vínculo de trabajo.

Sobre el particular ha dicho esta Corporación: “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 rata de mujeres en estado de gestación las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son impostergables [27] 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" [28] .

En este sentido, la falta de justa causa y autorización del funcionario competente permite apelar a la presunción consagrada en el numeral segundo del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que como se vio, no fue desvirtuada por la entidad demandada; por el contrario, del acervo probatorio, se desprenden elementos de juicio que ratifican la presunción de la que parte el presente análisis.

v) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. Finalmente, la Sala encuentra debidamente acreditado el requisito en virtud del cual el despido debe amenazar el mínimo vital de la accionante y del niño que está por nacer.

Así, de acuerdo con la declaración realizada por la actora ante la notaría primera del círculo de Manizales [29] , se tiene que ésta vive con su madre y que responde por su sostenimiento económico, a la vez que derivaba su sustento del salario equivalente a quinientos noventa y seis mil pesos ($596.000) que obtenía del trabajo que ejercía como auxiliar de enfermería en el Hospital Universitario Infantil "RAFAEL HENAO TORO". De esta forma, la terminación del contrato de trabajo, priva de su única fuente de ingresos a la accionante y afecta su mínimo vital así como el de su madre y el del menor por nacer.

De acuerdo con los argumentos expuestos precedentemente, la Sala encuentra probados los requisitos de procedencia de la acción de tutela, de manera que se otorgará el amparo de manera transitoria de los derechos fundamentales de la accionante a la estabilidad reforzada, el mínimo vital, el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la providencia proferida por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Manizales y, en su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a la maternidad, la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y el libre desarrollo de la personalidad de la accionante Sandra Milena León Saldarriaga, así como los de su menor hijo a la vida, el mínimo vital y la salud.

SEGUNDO. ORDENAR al Hospital Infantil Universitario "RAFAEL HENAO TORO" de la Cruz Roja Colombiana -Seccional Caldas- que, una vez la Empresa de Servicios Temporales Contactamos reincorpore laboralmente a la accionante, disponga lo pertinente para que la señora Sandra Milena León Saldarriaga se reintegre en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba antes de ser despedida y en las mismas condiciones laborales.

TERCERO. ORDENAR a la Empresa de Servicios Temporales Contactamos que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a:

i) Vincular nuevamente, bajo contrato de trabajo a la actora y a reintegrarla en el Hospital Infantil Universitario "RAFAEL HENAO TORO" de la Cruz Roja Colombiana -Seccional Caldas- en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba antes de ser despedida y en las mismas condiciones laborales;

ii) Pagar todos los gastos en que incurrió la señora Sandra Milena León Saldarriaga, relacionados con su maternidad y que de no haberse interrumpido la relación laboral hubiesen sido cubiertos por la respectiva E.P.S.;

iii) Cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la licencia de maternidad a la que la señora Sandra Milena León Saldarriaga tiene derecho.

CUARTO. ADVERTIR a la Señora Sandra Milena León Saldarriaga que la presente orden tendrá efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada, por lo que la accionante deberá, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, instaurar acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa de servicios temporales Contactamos.

QUINTO. Líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado Ponente MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-221 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[2] Con base en este principio de la protección reforzada a la mujer en estado de gravidez, se entiende que para despedir a la mujer durante el embarazo, en el período de licencia de maternidad o en el período de lactancia, se requiere de la concurrencia de justa causa y de autorización del Ministerio de Protección Social. (Artículos 239 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo).

En este sentido, ver Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. [3] Además de la licencia de maternidad, el legislador consagró una licencia por aborto o parto no viable consistente en una licencia de dos a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba al momento de iniciarse el descanso (Artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo). También se encuentra consagrado el descanso remunerado durante la lactancia, de acuerdo con el cual el empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad (Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo). Finalmente, a partir del año 2002, mediante ley 755 se consagró la licencia de paternidad, de acuerdo con la cual se reconoce al hombre un período de 8 días de licencia siempre que tanto él como su cónyuge o compañera permanente se encuentren afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, o solo 4 días si sólo él es cotizante del sistema (Ley 755 de 2002).

[4] De acuerdo al artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, queda prohibido emplear a la mujer en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

[5] Corte Constitucional, Sentencia T-414 de 2006, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [6] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-221 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[7] Corte Constitucional, Sentencia T-961 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [8] Sentencia C-588 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[9] Sentencia T-909 de 2005. [10] Corte Constitucional, Sentencia T-221 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [11] 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. [12] Corte Constitucional, T-862 de 2003, M.P. Jaime Araujo Rentería.

[13] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-550 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [14] Cf. Sentencia T-426 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[15] Corte Constitucional, Sentencia T-550 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [16] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz y T-426 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[17] Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz. [18] Corte Constitucional, Sentencia T-889 de 2005, M.P. Jaime Araujo Rentaría. [19] Juzgado Cuarto Penal Municipal de Manizales con Función de Control de Garantías.

Providencia del 20 de octubre de 2006. (Folio 87). [20] Corte Constitucional, Sentencia T-1084 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [21] Consta a folio 34.

[22] Consta a folio 63. [23] Declaración rendida por la señora Lina María Taborda Idárraga, Jefe de Personal del Hospital Infantil Universitario:

“PREGUNTADA: En este momento quién está realizando las labores que desempeñaba la señora Sandra Milena antes de terminar su contrato laboral. CONTESTO: Las auxiliares de planta que se encuentran contratadas por el Hospital(…)”.

Declaración rendida por la señora Cristina Eugenia González Valencia, Enfermera Jefe del Hospital Infantil Universitario: “PREGUNTADA: Tuvo conocimiento igualmente sobre la razón por la que se terminó el contrato de trabajo con la señora Sandra Milena. CONTESTO: Sí, porque ya regresaban las que estaban en vacaciones”.

[24] Declaración rendida por la señora Diana Marcela Toro Morales: “PREGUNTADA:¿Dónde labora usted actualmente y bajo qué modalidad de contrato? CONTESTO: En el HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO y estoy con la empresa CONTACTAMOS (…) PREGUNTADA:¿Entró usted a suplir en sus funciones a alguna persona en especial? CONTESTO: La Jefe, Cristina Eugenia, no sé el apellido, me dijo que siguiera con los turnos que tenía SANDRA LEÓN(…)” [25] Consta a folio 25, en la contestación de la demanda, la siguiente afirmación: “ El 1.11: NO ES CIERTO que haya que pedir permiso pues la entidad hospitalaria no fue empleadora de la demandante”.

[26] Consta a folio 42, en la contestación de la demanda, la siguiente afirmación: “ El hecho 1.11: ES CIERTO en lo que hace a la empresa CONTACTAMOS .

Como quiera que la relación laboral culminó por la terminación del contrato y finalización de la obra y no por despido, en el caso que nos ocupa no se requería permiso del Inspector de Trabajo”.

[27] 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.

[28] Corte Constitucional, Sentencia T-889 de 2005, M.P. Jaime Araujo Rentería. [29] Consta a folio 14.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.