COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/761/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/761/07
Expediente	—
Fecha	2006-11-15
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Presuncion De Despido Por Embarazo
- Accion De Tutela De Mujer Embarazada
- Contrato A Termino Fijo
- Mujer Trabajadora Embarazada En Empresa De Servicios Temporales
- Mujer Embarazada En Contrato Por Duracion De Obra

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación de Luz Marcela Vargas Vargas contra la Empresa de Servicios Temporales T&S la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS

Texto completo

T-761-07 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-761/07 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Carácter fundamental PRESUNCION DE DESPIDO POR EMBARAZO- Empleador debe sustentar factor objetivo que permita despido de manera legal ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA- Requisitos que deben acreditarse 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 del contrato CONTRATO A TERMINO FIJO -Estabilidad MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA EN EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES -Clase de vinculación no modifica el alcance de sus derechos constitucionales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Protección en tanto exista una relación laboral cualquiera que ella sea MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO POR DURACION DE OBRA -El empleador no demostró una justa causa para el despido MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO POR DURACION DE OBRA -Protección Referencia: expediente T-1624040 Acción de tutela de Luz Marcela Vargas Vargas contra la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda.

Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil siete (2007). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, JAIME ARAÚJO RENTERÍA y MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en especial las que le confiere el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente,

SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Noveno Civil Municipal de Ibagué y el Juzgado Sexto Civil del Circuito de la misma ciudad, los días 15 de febrero y 12 de abril de 2007, respectivamente, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Luz Marcela Vargas Vargas contra la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda.

I. ANTECEDENTES Mediante escrito presentado el 1° de febrero del año que avanza, la señora Luz Marcela Vargas Vargas interpuso acción de tutela por considerar que la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda le está vulnerando sus derechos a la vida en condiciones dignas, al debido proceso, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la familia. Para fundamentar su demanda señala los siguientes 1. Hechos - Manifiesta que, es una mujer de escasos recursos económicos, soltera y su madre depende económicamente de ella. Estaba vinculada desde el 09 de enero de 2004 a la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda., mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue cambiado posteriormente por "labor contratada", pero nunca le dieron copia del mismo. Su trabajo consistía en ser impulsadora para la empresa AZUL – K en Neiva.

- Agrega que, al sentirse en mal estado de salud, acudió al servicio médico, realizándose una prueba de embarazo el 28 de septiembre de 2006, la cual resultó positiva; una vez conocido su estado de embarazo, lo informó verbalmente a su jefe en la Empresa de Servicios Temporales sede Ibagué, y a las coordinadoras de impulso de Azul-K en Ibagué y Bogotá.

- Asevera que, el 1° de diciembre de 2006, la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda., le hace entrega de un oficio fechado noviembre 15 de 2006 en el que se le informa que su contrato finalizaría el 18 de diciembre de aquel año; oficio que ella se negó a firmar y en el cual no le dieron ninguna explicación sobre las razones para su despido ya que además, la labor para la cual fue contratada se sigue realizando.

- Agrega que, nunca se le dio la oportunidad de defenderse frente a la terminación del contrato, pues se le hizo entrega de la carta de terminación solo cinco días antes de la finalización del mismo. Resalta que la empresa tampoco cuenta con la autorización de la autoridad laboral competente para la terminación del contrato de una mujer en estado de embarazo.

- Manifiesta que, con la terminación de su contrato la han perjudicado enormemente ya que su subsistencia la derivada de su trabajo y ahora su situación en bastante difícil.

- Finalmente solicita tutelar sus derechos a la vida en condiciones dignas, al debido proceso, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la familia, y en consecuencia "SE ORDENE en el término de cuarenta y ocho (48) horas a la EMPRESA T & S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA REINTEGRARME NUEVAMENTE AL TRABAJO que me encontraba desempeñando pues como resultado de esta determinación injustificada se ha puesto en peligro mi existencia y la de mi hijo que está por nacer dado a que no tenemos con que subsistir. Así mismo que mi (sic) trabajo lo pueda seguir desempeñando con todas las garantías laborales y que se ordene a la Empresa accionada al pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento en que se dio por terminado injustamente mi contrato de trabajo hasta el momento de mi reintegro, debidamente indexadas" [1] .

Relaciona como sustento jurídico la Constitucional Nacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y variada jurisprudencia de esta Corporación sobre la estabilidad laboral reforzada para la mujer en estado de embarazo.

2. Respuesta del ente demandado Isabel Arciniegas Manrique, representante de la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda, informa que la accionante puede acudir a la jurisdicción ordinaria para pretender lo reclamado, por tanto la acción de tutela no es procedente porque se cuenta con otro medio de defensa judicial; además la

vía de tutela dificulta controvertir pruebas y proponer medios de oposición, mucho mas, cuando en el presente caso se discute si el vinculo laboral terminó por la finalización de la obra o labor para la cual había sido contratada la referida señora y no por la supuesta gravidez, debate que requiere un análisis judicial profundo en pruebas que permitan la defensa y el debido proceso, derechos fundamentales que fácilmente se pueden afectar con el afán que impone la acción de tutela.

Agrega que la finalización del vínculo laboral obedeció a la culminación de la labor temporal para la cual había sido contratada y simplemente se aplicó una de las formas de terminación de los contratos, la del literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Sobre la terminación de tal obra informó la empresa Azul – K, usuaria del servicio temporal; recibida tal comunicación se procedió a desvincular a la accionante y 131 compañeros más, lo cual se les informó con cierta anticipación, por tanto "no puede considerarse motivo del desenganche el embarazo de la tutelante pues a la vez se desengancharon otros empleados, a quienes también se les finalizó la obra o labor convenida" [2] .

Menciona que la actora estuvo vinculada con Sistempora mediante contrato de duración de labor terminada, durante los periodos del 09 de enero al 20 de diciembre de 2004, del 14 de enero al 24 de diciembre de 2005 y del 16 de enero al 18 de diciembre de 2006, desconociendo porqué motivo la misma asegura que su contrato era a término indefinido.

La labor de la accionante para la empresa usuaria AZUL-K siempre fue temporal, se realizó en varias oportunidades pero con diferentes razones de origen de contratación y para el impulso de productos de tal compañía y, como la terminación de la contratación laboral fue por la finalización de la obra, solicita se niegue la tutela invocada por la señora Luz Marcela Vargas.

3. Pruebas que obran en el expediente 1- Junto con la acción de tutela, fotocopia de la cédula de ciudadanía y carne de la Empresa T&S Temporales y Sistempora Ltda, a nombre de la accionante (Folio 1 a 13).

2- Fotocopia de una prueba de embarazo de la accionante LUZ MARCELA VARGAS, fechada Septiembre 28 de 2006. (Folio 14). 3- Fotocopia de memorial suscrito por la Directora de Talento Humano de la accionada, mediante el cual se le informa a la actora que su contrato de trabajo finaliza el 18 de diciembre de 2006; reporta como fecha el 15 de noviembre de 2006 (folio 15).

4- Fotocopia de parte de la historia clínica de la accionante durante su estado de embarazo y de algunos ultrasonidos (folios 16 al 24). 5- Fotocopia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa temporal y la accionante, fechado enero 13 de 2006 y en el cual se lee que va a prestar servicios de impulsadora para el usuario AZUL-K (folio 37).

6- Oficio de noviembre 19 de 2006 suscrito por el Director Administrativo de la empresa AZUL-K, dirigido a la accionada T & S Temporales y Sistempora, en el que informan la terminación de la obra o labor del personal de impulso y mercadeo.

(folios 40 al 43). II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 1. Sentencia de primera instancia. Conoció de este proceso en primera instancia, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, el cual decidió mediante providencia de Febrero 15 de 2007, "…TUTELAR los derechos a la vida en condiciones dignas, al trabajo, al condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la peticionaria LUZ MARCELA VARGAS y de su hijo por nacer. Segundo:

ORDENAR al representante legal de la empresa T & S TEMPORALES SISTEMPORA LTDA, o a quien haga sus veces, que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo reintegren a LUZ MARCELA VARGAS a su trabajo…";

para tomar tal decisión argumentó que la protección especial a la materniadad está contemplada en nuestra Constitución, en los tratados internacionales y en la ley (código sustantivo del trabajo), además la doctrina uniforme de esta Corporación ha señalado que la mujer no puede ser objeto de ningún tipo de discriminación.

Agrega que para la Corte Constitucional la estabilidad laboral se aplica no solo a los contratos a término indefinido sino también a aquellos que tengan una duración en el tiempo determinado, como el caso de los contratos a término fijo, en los que a pesar de surtirse una aparente terminación. Debe primar la tesis sostenida por esta Corporación según la cual el solo vencimiento del plazo acordado inicialmente no es suficiente para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, pues solo de esa forma se logra la efectividad de los principios Constitucionales como el de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la relación; surgiendo entonces para el empleador una especial protección de respeto a la estabilidad laboral para la persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, razón por la cual opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba para demostrar el factor objetivo que le permita legalmente el despido.

Se añade que la fecha del escrito mediante el cual se termina el contrato laboral es del 15 de Noviembre de 2006, fecha posterior al conocimiento del estado de gravidez de la accionante (Septiembre 28 de 2006), y anterior al escrito presentado por la empresa AZUL-K (19 de noviembre de 2006) y a través del cual se comunica que la terminación de obra o labor del personal de impulso y mercadeo corresponde al 18 de diciembre de aquel año; lo cual permite deducir que antes de que llegara tal escrito, la entidad ya había tomado la decisión de desvincular a la accionante por el embarazo que ya conocía. Además, no se solicitó el permiso respectivo de la autoridad competente para terminar el contrato y se observa que la desvinculación ha menoscabado el mínimo vital de la actora.

2. Sentencia de segunda instancia. El Juzgado Sexto Civil del Circuito de Ibagué, mediante providencia de abril 12 de 2007, revoca la sentencia de primera instancia. argumenta que en los contratos a término indefinido o por duración de la labor, solo es procedente la terminación del contrato para el cual fue empleada la mujer embarazada en los eventos en los cuales no subsistan la materia del trabajo y las causas que lo originaron, pues si éstas no subsisten, no es posible obligar al empleador a continuar contratando la trabajadora, ya que no existe labor a desarrollar, entonces “ se impone en estos eventos el análisis de las circunstancias fácticas particulares de cada asunto para determinar si es posible o no brindar la protección tutelar deprecada en cada asunto” [3] .

Se añade que en el caso concreto la empresa usuaria comunicó a la temporal la terminación de la obra o labor del personal de impulso y mercadeo a partir del 18 de Diciembre de 2006, por tanto es indiscutible que a partir de tal fecha terminaron las labores para las cuales había sido contratada la accionante.

III. CONSIDERACIONES 1. Competencia. Esta Sala de la Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. De acuerdo con la situación fáctica planteada corresponde a la Sala establecer si la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda vulneró los derechos fundamentales alegados por la accionante, al dar por terminado su contrato de trabajo, aduciendo la finalización de la obra para la cual había sido contratada y conociendo de antemano que la accionante se encontraba en estado de embarazo.

Para efectos de resolver el anterior problema jurídico la Sala considerará los temas de (i) la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y las condiciones establecidas por la Corte Constitucional para que proceda el amparo por vía de tutela y (ii) la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en embarazo en las empresas de servicios temporales.

Abordados estos asuntos, entrará a determinar si la actora Luz Marcela Vargas Vargas tiene o no derecho al amparo solicitado. 3. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración de jurisprudencia.

La protección de la estabilidad de todos los trabajadores contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige todas las relaciones laborales.

Atendiendo al principio de igualdad real, cuando se trata de mujeres en estado de embarazo la protección a esa estabilidad laboral se refuerza, lo cual imposibilita el despido derivado del estado de maternidad por cualquier circunstancia.

[4] Sobre el tema de la "estabilidad laboral reforzada" ha pronunciado la Corporación: "...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." [5] .

Tal estabilidad laboral, proveniente de la Constitución, fue protegida por el legislador con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y han consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo [6]). Por presunción legal se entiende que el despido se efectuó por causa de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario, independientemente de la clase de relación laboral que exista [7] .

En sentencia de constitucionalidad [8] se examinó por parte de la Corporación el punto en comento, estableciéndose el alcance que tal norma 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 con atención al que ha sido denominado "fuero de maternidad" [9] " [10] Igualmente, la Corte en sentencia T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, reiteró que la estabilidad laboral reforzada es "un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental [11] a no ser discriminada por ocasión del embarazo [12] y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia [13] ".

Ahora bien, la Corte ha manifestado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas.

No obstante, esta Corporación ha establecido [14] que si se alega que existe otro instrumento judicial, aquel debe ser idóneo y eficaz, que permita la protección inmediata de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela.

Luego, si una mujer en estado de embarazo es despedida, la Corte ha señalado que a fin de proteger el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, la acción de tutela procede siempre y cuando se encuentren acreditados los siguientes requisitos:

“a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del 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 conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) 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. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. 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 del niño que está por nacer.” [15] Para que proceda la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de la mujer embarazada, es necesario que se cumplan las condiciones descritas, con el fin de determinar conforme a derecho si el despido tiene una relación directa con el embarazo y si como resultado el mismo se convierte en un acto discriminatorio y excluyente.

4. La estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en embarazo en las empresas de servicios temporales. Reiteración de jurisprudencia.

Como se señaló en el acápite anterior, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y si el patrono es de carácter público o privado, pues lo que se busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador [16] .

Esta Corte ha reiterado que tal estabilidad se predica también para los contratos a término fijo, en los cuales a pesar de conocerse una terminación o plazo para su finalización, se debe aplicar el criterio de la Corporación mediante el cual se ha dicho que el solo vencimiento del plazo pactado no basta para dar por terminado el contrato por parte del empleador, lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

[17] Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante tal periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su estabilidad laboral reforzada, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita su despido legalmente [18] .

Concretamente sobre los contratos de trabajo por el tiempo que dure la obra o por labor contratada, los cuales son suscritos habitualmente con empresas de servicios temporales, inicialmente la labor que prestan los trabajadores tiene un límite, ya sea el tiempo o la terminación de la obra, por tanto la relación laboral persiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o no se haya terminado la obra para la cual se contrató.

[19] No obstante a que la estabilidad laboral derivada de tal tipo de contratos resulta restringida a los requerimientos del usuario, en caso de tratarse de mujeres gestantes, las prerrogativas inherentes a la protección de la maternidad son impostergables [20] , debido a ello, para proceder a su despido deberá configurarse una justa causa o razón objetiva, además de solicitarse permiso a la autoridad del trabajo competente, en caso de no cumplirse con tal obligación, se deberá aplicar la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtenerse el reintegro [21] .

Sobre el tema de la estabilidad en los contratos suscritos con empresas temporales, se ha dicho por parte de esta Corporación: "…Para esta Corporación es claro que, con regularidad las empresas de servicios temporales, con la excusa de los contratos por duración de la obra y la posibilidad de dar por terminados los mismos cuando la labor haya finalizado con la empresa usuaria, suelen desconocer, que igualmente en esta clase de contratos, para despedir a una mujer embarazada, deben cumplirse los requisitos legales. Es decir, no pueden ser despedidas con el argumento de haber llegado la finalización de la obra o labor contratada, con el objetivo de eludir las prestaciones que genera la maternidad [22] …" [23] Según lo expuesto anteriormente, la mujer embarazada o en periodo de lactancia cuenta con una protección reforzada, independiente del tipo de contrato de trabajo que haya suscrito con su empleador, por tales razones, para que se pueda terminar el vínculo laboral con una mujer en tal condición, debe mediar una causal objetiva y además mediar la autorización previa del funcionario competente; si no se cumplen tales requisitos, el despido será ineficaz.

5. Caso concreto. Luz Marcela Vargas Vargas instauró acción de tutela en contra de la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda, buscando la protección de sus derechos a la vida en condiciones dignas, al debido proceso, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la familia. La accionante considera vulnerados tales derechos por la terminación unilateral de su contrato por parte de la entidad accionada, encontrándose en periodo de gestación.

Al dar respuesta a la acción de tutela, la representante de la accionada manifestó que, la desvinculación de la actora no obedeció a una decisión unilateral de la empresa, sino a la terminación de la labor contratada, debido a que su cliente "AZUL-K", les comunicó de la cancelación de la obra o labor del personal de impulso y mercadeo de tal compañía [24] .

Por su parte, el juez de primera instancia concedió el amparo solicitado argumentando que, la Constitución Nacional consagra una estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo y la situación de la accionante cumple con los requisitos que ha presentado esta Corporación para que proceda la protección mediante la acción de tutela si la mujer se encuentra en estado de embarazo.

Aduce que la causal que relaciona la empresa temporal accionada no es de recibo ya que según el material probatorio, la carta en la que se le informa a la actora su despido está fechada noviembre 15 de 2006 y el oficio mediante el cual AZUL-K informaba a la entidad accionada que se terminaba la labor del personal de impulso y mercadeo, tiene fecha de noviembre 19 de 2006, lo cual demuestra que antes de que llegara tal escrito, ya la demandada había tomado la decisión de desvincular a la accionante por su estado de embarazo ya conocida [25] .

Al ser impugnada tal decisión, el juez de segunda instancia la revocó al considerar que, la empresa usuaria (AZUL-K), canceló los servicios que le prestaba la entidad demandada, razón por la cual la actividad desarrollada por la actora se dio por terminada por este hecho y no por decisión unilateral de su empleador, lo que desvirtúa que el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo.

Esta Sala de Revisión no comparte los argumentos expuestos por el juez de segunda instancia para negar el amparo de los derechos invocados por la accionante. Al analizar cuidadosamente los hechos y pruebas obrantes en el plenario, junto con su adecuación a las reglas reiteradas por esta Corporación sobre la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, y los demás derechos que se derivan del mismo, se puede concluir que se encuentran conculcados los derechos fundamentales de la señora Vargas Vargas, tal como se entrará a demostrar.

Inicialmente se encuentra que la desvinculación de la accionante Luz Marcela Vargas tuvo lugar el día 18 de diciembre de 2006, cuando tenía aproximadamente 2 meses y medio de gestación [26] ; situación ya conocida por su empleador pues aquella había comunicado verbalmente su estado de embarazo desde el 28 de septiembre de 2006 a su jefe de la

empresa temporal en Ibagué, y a las coordinadoras de impulso de AZUL-K en Ibagué y Bogotá respectivamente [27] , es decir, con anterioridad a la fecha en la que se le comunicó la finalización de sus labores (15 de noviembre de 2006).

La Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que, en los contratos como el que venía desarrollando la accionante -de "labor u obra contratada"-, es obligatorio respetar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación 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 [28] . En el caso concreto y contrario a lo sostenido por el juez de segunda instancia, más allá de la simple afirmación que realizó el representante legal de la entidad accionada, respecto de la culminación de las labores de impulso contratadas por la empresa usuaria (AZUL-K), no aparece probado en el expediente una causal objetiva que justifique la desvinculación laboral de la tutelante, por lo que, la Sala se apoya en la presunción legal que establece el numeral segundo del artículo 239 del CST, según la cual "Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente" (Inspector del trabajo o alcalde municipal. artículo 240 ibídem).

La autorización del funcionario competente no se encuentra acreditada en el expediente, pues no se observa que el representante legal de la entidad demandada haya solicitado a la oficina del trabajo autorización para la desvinculación de las labores a la señora Luz Marcela Vargas Vargas, por ende, de acuerdo a lo dicho en la parte considerativa, el despido carece de todo efecto, y además debe aplicarse la presunción de despido por causa de la gestación de la actora [29] .

Aseveró la accionante que la labor para la cual había sido contratada se sigue desarrollando, [30] afirmación que no desvirtuó la entidad accionada y que corrobora que la causal alegada por la temporal para la desvinculación de la accionante, sobre la terminación de las labores de impulsadora, no configura una verdadera razón para la finalización del contrato de la trabajadora en estado de embarazo.

Aunado a lo anterior, se puede resaltar la decisión del juez de primera instancia, quien al conceder el amparo, argumentó que la carta mediante la cual la empresa usuaria AZULL-K informaba a la empresa temporal que se terminaba la labor de impulso y mercadeo, está fechada 19 de noviembre de 2006, y el escrito en el cual se comunicó a la accionante su desvinculación laboral tiene fecha del 15 de noviembre de 2006, lo cual demuestra que la decisión de la desvinculación se había tomado antes de llegar la información de la empresa usuaria. Tal argumento que tiene sustento en el material probatorio que reposa en el plenario [31] , resalta que la desvinculación de la trabajadora no obedeció a la finalización de las labores de impulso y una vez mas se demuestra que no existió causal objetiva que justificara la terminación del vínculo laboral con la accionante.

Cabe igualmente recordar decisiones de esta Corporación, en las cuales en casos similares al presente, se ha promulgado por la protección a la mujer en estado de embarazo, cuando las mismas prestan sus servicios a empresas temporales; al respecto podemos citar la Sentencia T-862 de 2003 en la cual se dijo en el caso concreto:

"…Por tanto, de acuerdo con la labor desempeñada por la actora (Auxiliar de Oficios Varios), era posible que las empresas "Su Temporal S.A." y "Organización de Mercadeo y Servicios Ltda." la mantuvieran en el cargo, si no en la empresa usuaria en que venía trabajando, en cualquiera de las empresas usuarias con las que mantuvieran contrato de prestación de servicios temporales [32] …" De igual manera se mencionó en la Sentencia T- 354 de 2007 [33] 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 " [34] ." [35] .

(Resaltado fuera del texto original). Teniendo en cuenta las anteriores decisiones, esta Sala también propende por la protección de la estabilidad laboral reforzada de la accionante, reiterando que, la labor desempeñada por la actora consistía en ser "impulsadora", por tanto era posible que la empresa temporal T&S Temporales y Sistempora Ltda., la conservara en el cargo, si no en la empresa en que venía trabajando, es decir con AZUL-K, en cualquiera de las empresas usuarias con las que mantuvieran contrato para la prestación de los servicios temporales.

Para esta Sala de Revisión, es claro que en el presente caso, se encuentran demostrados los requisitos exigidos por la jurisprudencia de la Corporación para la procedencia de la acción de tutela con la finalidad de amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y los que del mismo se derivan. Se acentúa en que la conducta de los empleadores al desvincular laboralmente a mujeres protegidas por el fuero de maternidad, conduce a que las mismas se encuentren en estado de indefensión, pues al quedar sin empleo se afectada su subsistencia y la de su hijo por nacer, lo cual genera conflictos que la sitúan en un total estado de desprotección. Al presentarse tal situación, su dilema trasciende de la órbita meramente legal, a la constitucional, dando cabida a la intervención del juez de tutela para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo [36] .

Teniendo en cuenta lo anotado, se encuentra que se deben proteger los derechos invocados en la acción de tutela pues no se demostró una causa justa para la desvinculación de la accionante Luz Marcela Vargas Vargas, quien se encontraba en estado de embarazo, así como tampoco se solicitó la respectiva autorización al funcionario competente. Por tales razones y como ya se expuso anteriormente, opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo [37] . Como consecuencia del incumplimiento de las formalidades citadas, se impone la ineficacia del despido y el correspondiente reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía.

Por lo expuesto, la Sala revocará el fallo de segunda instancia y confirmará el de primera, mediante el cual se protegieron los derechos invocados por la accionante, a la vida en condiciones dignas, al trabajo, la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la peticionaria y de su hijo por nacer. De la misma forma, se ordenará al representante legal de la Empresa de Servicios Temporales "T&S Temporales y Sistempora Ltda.", o a quien haga sus veces, que dentro del término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo, reintegre a la actora al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares, cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, las indemnizaciones por retiro sin justa causa según la modalidad de contrato y las prestaciones sociales correspondientes, como quiera que el despido careció de todo efecto [38] .

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

PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Sexto Civil del Circuito de Ibagué y en su lugar CONFIRMAR el proferido por el Juzgado Noveno Civil Municipal de la misma ciudad, mediante el cual se protegieron los derechos invocados por la accionante Luz Marcela Vargas Vargas, a la vida en condiciones dignas, al trabajo, la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la peticionaria y de su hijo por nacer.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Empresa de Servicios Temporales "T&S Temporales y Sistempora Ltda.", que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si aún no lo ha hecho, reintegre a la señora Luz Marcela Vargas Vargas al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares, cancele la indemnización de

que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, las indemnizaciones por retiro sin justa causa según la modalidad de contrato, y las prestaciones sociales correspondientes, como quiera que el despido careció de todo efecto.

TERCERO. 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.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERIA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver folio 2 del cuaderno de primera instancia.

[2] Folio 32 ídem. [3] Folio 14 del cuaderno de segunda instancia. [4] Sentencia T-1003 de 2006. MP Jaime Araujo Rentería. [5] Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997.

[6] Modificado por el artículo 35 Ley 50 de 1990. [7] Artículo 240 Código Sustantivo del Trabajo. [8] Sentencia C-470 de 1997. [9] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-862 de 2003.

[10] Sentencia T-1003 de 2006. MP Jaime Araujo Rentería. [11] Posición reiterada en las sentencias T-1177 y T- 286 de 2003. [12] Sentencia T-778 de 2000, MP. Alejandro Martínez Caballero. Esta sentencia ha sido reiterada, entre otras sentencias, en las siguientes: T-568 de 1996, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996, MP. Jorge Arango Mejía;

C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero; C-373 de 1998, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-141 de 1993, MP. Vladimiro Naranjo Mesa; T-497 de 1993, MP.

Fabio Morón Díaz; T-119 de 1997, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-606 de 1995, MP. Fabio Morón Díaz; T-311 de 1996, MP. José Gregorio Hernández Galindo; T-426 de 1998, MP. Alejandro Martínez Caballero; T-174 de 1999, MP. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-771 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, T-778 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, T-664 de 2001, MP Jaime Araujo Rentaría, T-1101 de 2001, MP Manuel José Cepeda Espinosa, T-167 de 2003 MP Manuel José Cepeda, T-501 de 2004, MP Clara Inés Vargas Hernández, T-063 de 2006, MP Clara Inés Vargas Hernández.

[13] Sentencia T-373 de 1998, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz [14] Sentencias T-1236 de 2004, MP. Clara Inés Vargas Hernández y T-315 de 2000, MP. José Gregorio Hernández Galindo.

[15] Ver Sentencias T-373 de 1998, T-426 de 1998. [16] Sentencia T-1003 de 2006. [17] Sentencias T-040A de 2001, MP Fabio Morón Díaz y T-1003 de 2006 MP Jaime Araujo Rentería.

[18] Sentencias T-862 de 2003, T-1138 de 2003, T-176 de 2005 y T-1003 de 2006. [19] Sentencia T-1003 de 2006. [20] Ver, entre otras, las sentencias T-014 de 1992, T-479 de 1992 y T-457 de 1992.

[21] Sentencia T-1040 de 2006. MP Humberto Sierra Porto. [22] Sentencia T-862 de 2003. [23] Sentencia T-1040 de 2006. MP Humberto Sierra Porto.

[24] Ver folio 32 del cuaderno de primera instancia. [25] Ver folio 57 ídem. [26] En la prueba de embarazo aportada por la tutelante, se lee, “Prueba de embarazo: POSITIVO ” y tiene como fecha: 28/09/2006.

[27] Folio 1 del escrito de tutela. Sobre tal afirmación la entidad accionada no se manifestó. [28] Sentencia T-862 de 2003. [29] En este sentido consultar, entre otras, sentencias T-1084 de 2002, M.P., Eduardo Montealegre Lynett y T-416 de 2004, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[30] Ver folio 2 de la acción de tutela. [31] Folios 15 y 38 del cuaderno de primera instancia: escrito de la Directora de Talento Humano de Sistempora, el cual tiene como fecha el 15 de noviembre de 2006 y en el cual se le informa a la actora que su contrato de trabajo finaliza el 18 de diciembre de aquel año. En el folio 39 ídem, reposa memorial del 19 de

noviembre de 2006 suscrito por el Director Administrativo de la usuaria AZUL-K y en el cual se le informa a la temporal la terminación de obra o labor del personal de impulso y mercadeo, a partir del 18 de diciembre de 2006.

[32] Sentencia T-472/02 M.P. Alfredo Beltrán Sierra [33] MP Rodrigo Escobar Gil. [34] Sentencia T-909 de 2005. [35] Corte Constitucional, Sentencia T-221 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[36] Sentencia T-1040 de 2006. [37] Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia T-873 de 2005, manifestó: "..la comprobación de los requisitos analizados — no renovación del vínculo laboral durante el embarazo, conocido por el empleador, sin la existencia de causales que lo justifiquen y que hayan sido comprobadas por el inspector del trabajo y que amenace el mínimo vital de la accionante — abren paso a la aplicación de la presunción de la no renovación del vínculo laboral por razón del embarazo, a que éste se torne ineficaz y a que la acción de tutela sea procedente como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante".

[38] Ver la sentencia T-063 de 2006, MP Clara Inés Vargas Hernández.

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.