COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/872/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/872/04
Expediente	—
Fecha	1999-11-30
Sala	Sala concluye
Magistrado ponente	Dr MARCO GERARDO MONROY CABRA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato De Trabajo Por Ejecucion De Obra

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Que la mujer embarazada sea objeto de protección laboral especial no significa que ésta no pueda ser desvinculada por ningún otro motivo. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el fuero de maternidad no implica la

Texto completo

T-872-04 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-872/04 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Casos en que puede ser desvinculada El hecho de que la mujer embarazada sea objeto de protección laboral especial no significa que ésta no pueda ser desvinculada por ningún otro motivo. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el fuero de maternidad no implica la petrificación de la relación laboral, de manera que el empleador quede subordinado a ese vínculo de manera indefinida. En conclusión, la Corte Constitucional reconoce que, pese a la existencia del fuero de maternidad, la madre puede ser desvinculada de su empleo mediando justa causa distinta del embarazo. En relación con modalidades de terminación del contrato laboral diferentes al despido, la jurisprudencia ha dicho que el vínculo laboral con una mujer embarazada puede terminar por cumplimiento del contrato de trabajo a término fijo, siempre y cuando se extingan las condiciones laborales de ejecución del contrato.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE TRABAJO POR EJECUCION DE OBRA -Terminación de labor contratada En los contratos por ejecución y realización de obra, la Corte ha sostenido que cuando el contrato llega a su fin como consecuencia de haberse realizado la obra o de haberse ejecutado la labor encargada, pero no como consecuencia del embarazo, el despido de que es objeto la mujer no es discriminatorio, sino que sigue los lineamientos generales de los contratos a término fijo en los que la labor asignada no subsiste. Varios de los fallos de la Corte Constitucional en la materia reiteran esta posición al negar la protección de tutela a mujeres embarazadas, enganchadas bajo esa modalidad contractual.

esta Sala concluye que el embarazo de la demandante no fue la causa de terminación –que no despido, como incorrectamente se había hecho ver al principio- del contrato de trabajo, sino que fue la ejecución de la obra más la culminación del proyecto para el cual fue específicamente contratada lo que determinó que no siguiera vinculada.

Referencia: expediente T-942024 Peticionario: Ingrid Gutiérrez Ángel Procedencia: Juzgado 33 Civil del Circuito de Bogotá Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá D.C., nueve (9) de septiembre de dos mil cuatro (2004) La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra, Humberto Sierra Porto y Álvaro Tafur Gálvis, ha proferido la presente S E N T E N C I A en la revisión del fallo de tutela adoptado por el Juzgado 33 Civil del Circuito de Bogotá, en el proceso adelantado por Ingrid Gutiérrez Ángel en contra de la empresa RHET Ltda.

I. ANTECEDENTES La tutela de la referencia fue seleccionada para revisión por la Sala de Selección número 7, el 26 de julio de 2004. Los hechos de la demanda se resumen del siguiente modo:

1. Hechos de la demanda La demandante afirma que trabajaba para la empresa RHET Ltda. y que estaba vinculada por contrato de trabajo por ejecución de obra, es decir, hasta que culminara la labor que se le había encomendado. La fecha de inicio del contrato fue el 1º de abril de 2003 y la peticionaria ejercía las veces de Analista 1º en el proyecto que ETB (Empresas de Teléfonos de Bogotá) había suscrito con RHET Ltda. y con SISEL Ltda..

El 12 de noviembre notificó su estado de embarazo –de aproximadamente dos meses- a la Gerente de Recursos Humanos. El 1º de abril de 2004 se le notificó que la ETB había dado por terminado el contrato con SISEL Ltda., compañía en la que prestaba sus servicios a nombre de RHET Ltda., y que, por tanto, su contrato de trabajo también se daba por terminado.

Sostiene que la empresa RHET Ltda. dio por terminado el contrato con fundamento en el tipo de vinculación que lo sostenía, pese a que ella había demostrado su estado de embarazo. En el mismo sentido, aduce que RHET Ltda. reubicó únicamente a una de sus trabajadoras embarazadas y a los demás empleados les canceló el contrato. Igualmente afirma que la labor para la cual fue contratada no ha culminado pues la ETB contrató con otra empresa de outsourcing dicho servicio.

Para la demandante, el despido de que fue objeto va en contravía de su fuero de estabilidad por maternidad, además de que no fue autorizado por el inspector de trabajo, por lo cual se entiende ineficaz. La peticionaria funda su demanda en jurisprudencia de la Corte Constitucional que, dice, reconoce el fuero de maternidad en casos como el suyo.

2. Pretensiones de la demanda La demandante solicita la protección de sus derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso, al mínimo vital y los derivados de su condición de mujer embarazada. Pide que se ordene a la empresa accionada reintegrarla a sus labores en un cargo de igual o semejante nivel, que se le cancelen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, el pago de la licencia correspondiente y el reembolso de los valores que ha tenido que hacer a la EPS como trabajadora independiente.

3. Contestación de la demanda Mediante memorial presentado el 5 de mayo al juez de instancia, RHET Ltda. se opuso a los planteamientos de la demanda aduciendo que Ingrid Gutiérrez Ángel nunca fue despedida, sino que se le canceló el contrato por haber culminado la obra que le había sido encomendada por el convenio RHET Ltda. y SISEL Ltda., según consta en las cláusulas del contrato de trabajo correspondiente.

La demandada indica que la ETB manifestó a SISEL Ltda. y a RHET Ltda. que el convenio para el envío de trabajadores en misión culminaría el 31 de marzo de 2004 y que tal fue la razón para desvincular a la peticionaria y a todo el personal que se encontraba en misión en la ETB. Por lo mismo, asegura que la desvinculación de la demandante no ocurrió como consecuencia de ningún acto discriminatorio, pues el contrato acabó tanto para hombres como para mujeres, embarazadas o no.

La empresa reconoce que luego de la cancelación del contrato con la ETB reubicó a una de las mujeres embarazadas en la única empresa que lo aceptó, pero que no le fue posible hacerlo con las demás, sin contar que no era su obligación hacerlo. Igualmente, reconoce que la ETB decidió contratar con otra empresa el servicio que inicialmente contrató con RHET Ltda., pero que dicha decisión no depende de la última, por lo que no le es imputable a la misma.

Finalmente, afirma que nunca solicitó permiso a la autoridad laboral para despedir a la peticionaria porque lo que operó con ésta no fue un despido sino la terminación del contrato por finalización de la obra, causal que no requiere de permiso del inspector de trabajo.

4. Sentencia de Primera Instancia El Juzgado 29 Civil Municipal de Bogotá, en sentencia del 11 de mayo de 2004, confirió el amparo solicitado por encontrar que la empresa RHET Ltda. había violentado el fuero de estabilidad por embarazo de la demandante y, en consecuencia, ordenó a la compañía reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno similar.

Según el a quo , pese a que el convenio suscrito entre la empresa demandada y la ETB se dio por terminado, RHET Ltda. continúa prestando sus servicios a otras entidades en donde la trabajadora pudo ser reubicada para evitar la desprotección a que se ve enfrentada por su estado de embarazo. En este sentido, no encontró justificadas las razones de la empresa relativas a la necesidad de terminar el contrato por haber finalizado la obra que le dio lugar.

5. Impugnación Inconforme con la decisión de instancia, la compañía demandada presentó recurso de apelación en el que manifestó que el cargo para el cual la accionante fue contratada por parte de RHET Ltda. ya no existe, porque se dio por terminado por parte de la empresa usuaria. En la misma línea, asegura que la orden dada por el juez de instancia asume injustificadamente que RHET Ltda. tiene vacantes para ubicar a todos los trabajadores que cumplían su misión en la ETB y que RHET Ltda. puede obligar a cualquiera de sus usuarios a recibir como empleada en misión a una mujer embarazada, así no cumpla con los requisitos por ellos exigidos.

Adicionalmente, la empresa acusada advierte que el debido proceso implica el respeto de los derechos procesales de ambas partes, sin que puedan dársele privilegios a la que supuestamente se encuentra en inferioridad de condiciones. La decisión del juez de instancia –dice- le confiere al derecho al trabajo de la demandante carácter absoluto, sin tener en cuenta las posibilidades con que cuenta la empresa para volverla a vincular, si tiene trabajo para ofrecerle o dinero para remunerarlo.

Finalmente, considera que la decisión del a-quo vulneró su derecho al debido proceso pues desconoció las pruebas que demuestran que el contrato de trabajo suscrito con la peticionaria se dio por terminado como consecuencia de hechos ajenos a la voluntad de la empresa.

6. Sentencia de segunda instancia El Juzgado 33 Civil del Circuito de Bogotá, en decisión del 22 de junio de 2004 decidió revocar el fallo proferido y, en su lugar, denegó la protección solicitada, pues consideró que la desvinculación de la peticionaria no había sido el producto de una decisión discriminatoria sino el resultado de haberse cumplido una de las condiciones resolutivas del contrato, como era la terminación de la labor cumplida, hecho que no requería del permiso de la autoridad laboral para producir sus efectos.

Dice además que la estabilidad laboral de la mujer embarazada surge cuando la desvinculación es injustificada, por lo que si el empleador no puede sustentarla, se entenderá que ha habido abuso de su parte; de lo contrario, operará la desvinculación por razones legales. Finalmente, sostiene que en el caso particular no se evidencia la vulneración del derecho al mínimo vital, razón por la cual la tutela no puede concederse; pero, además, la decisión de terminar el contrato tuvo origen en la resolución de la ETB de no prorrogar el contrato con RHET Ltda. y con SISEL Ltda., hechos no imputables al empleador de la peticionaria.

7. Material probatorio Entre otras, son pruebas del proceso las siguientes: a. Copia del contrato de trabajo suscrito entre RHET Ltda. e Ingrid Gutiérrez Ángel (folio 9) b.

Copia de la notificación de estado de embarazo al empleador (folio 11) c. Comunicación del 29 de marzo de 2004 de RHET ltda a Ingrid Gutierrez Ángel en la que se le informa que el contrato con ETB ha culminado y se da por terminado el contrato de trabajo con la peticionaria (folio 12) d.

Copia de la comunicación de SISEL Ltda. dirigida a RHET Ltda. en la que le informa que ETB ha decidido contratar con las dos primeras el programa de outsourcing , cuya fecha de inicio es el 1º de abril de 2003 y duración de un año.

e. Comunicación del 2 de febrero de 2004 de la ETB en la que la empresa informa a SISEL Ltda. que no prorrogará el contrato de asesoría suscrito con esta.

f. Comunicación del 11 de marzo de 2004 de SISEL Ltda. a RHET Ltda. en la que se informa que ETB decidió no prorrogar el contrato de outsourcing .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 1. Competencia La Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9o., de la Constitución Política, y los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991, es competente para revisar la sentencia de segunda instancia proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado 39 Civil Municipal de Bogotá.

2. Lo que se debate De conformidad con los hechos aducidos por la demandante y aprobados por la demandada, a esta Sala le corresponde determinar si la desvinculación de la peticionaria de la empresa RHET Ltda. se produjo con desconocimiento de las normas que regulan el fuero de maternidad y si, por ese hecho, se afectaron los derechos fundamentales de la tutelante y de su hijo que estaba por nacer.

En este contexto, la Sala deberá señalar los criterios generales del fuero de maternidad, así como precisará en qué condiciones puede o no desvincularse a la mujer embarazada. Finalmente, la Sala establecerá si por el tipo de contrato suscrito entre la peticionaria y la empresa, RHET Ltda. estaba obligada a conservar a la primera en el puesto que venía ejerciendo.

3. La protección constitucional de los derechos de la mujer embarazada El artículo 43 de la Carta Política señala que la mujer, “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado”.

Desde el punto de vista laboral, la Corte Constitucional ha interpretado el mandato del Estatuto Superior como el fundamento del fuero de maternidad, que le confiere a la mujer en estado de gravidez una estabilidad laboral reforzada, la cual se traduce en la prohibición de ser despedida por razón del mismo. Disposiciones aledañas refuerzan esta protección especial. Así, por ejemplo, el artículo 13 de la Constitución, al instaurar el principio de igualdad, impide que la mujer embarazada sea despedida como consecuencia de su embarazo, pues esta condición, en sí misma, se erige en criterio discriminatorio frente a su permanencia en el empleo. La disposición constitucional que protege la unidad familiar, como núcleo fundamental de la sociedad (art. 42 C.P.), también irradia su espectro sobre la madre embarazada, impidiendo que por su sola condición pueda ser privada del derecho al trabajo (art. 25 C.P.).

Esta protección, que indudablemente beneficia a la madre, también se dirige a la conservación de los derechos del que está por nacer, pues como lo dice la Corte Constitucional, “la mujer es portadora y dadora de vida, merece toda consideración desde el mismo instante de la concepción. Así es que por la estrecha conexión con la vida que está gestando, toda amenaza o vulneración contra su derecho fundamental es también una amenaza o vulneración contra el derecho del hijo que espera” [1] .

Así, al evitar que la madre sea despedida por razón del embarazo, la Corte, por interpretación de la Constitución, garantiza la protección de la vida del nasciturus (art. 11 C.P.) [2] y, por esa vía, proyecta hacia el futuro la protección

necesaria para garantizar la integridad de los derechos de los niños (art. 44 C.P.), que prevalecen sobre los derechos de los demás.

En suma, el embarazo le confiere a la mujer una protección especial de origen constitucional que debe ser respetada por autoridades públicas y particulares y que consiste en que, por la sola condición de la gravidez, aquella no puede ser desvinculada de su trabajo, y que si ello sucede, se levanta sobre el acto una "presunción de discriminación" [3] que debe ser desvirtuada.

"Una estabilidad reforzada –dice la Corte - 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" [4] .

Sobre este particular, la Corte ha dicho: "En suma, una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad" [5] .

Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalia de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión.". (Sentencia T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz) Ahora bien, el hecho de que la mujer embarazada sea objeto de protección laboral especial no significa que ésta no pueda ser desvinculada por ningún otro motivo. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el fuero de maternidad no implica la petrificación de la relación laboral, de manera que el empleador quede subordinado a ese vínculo de manera indefinida. En conclusión, la Corte Constitucional reconoce que, pese a la existencia del fuero de maternidad, la madre puede ser desvinculada de su empleo mediando justa causa distinta del embarazo.

Así, por ejemplo, la madre puede ser despedida por una justa causa siempre y cuando se solicite la "autorización previa proferida por las autoridades del trabajo competentes -inspector del trabajo o en su defecto el alcalde municipal para las trabajadoras privadas y oficiales-, o una resolución motivada -del jefe respectivo de la empleada pública- con base en una justa causa legal, y a través de un trámite que dé lugar a la vigencia del derecho al debido proceso de la trabajadora [6] " [7] . Para la Corte, el despido que se haga en cumplimiento de estos requisitos es un despido eficaz, pues verificadas la autorización de la autoridad del trabajo, de la justa causa de despido y de la garantía del debido proceso, se garantiza que el despido no tenga lugar exclusivamente por el estado de gravidez de la trabajadora. Cumpliendo los pasos arriba descritos, la mujer embarazada podría ser despedida del trabajo si incurre, póngase por caso, en delitos que atenten contra el patrimonio de su empleador.

En relación con modalidades de terminación del contrato laboral diferentes al despido, la jurisprudencia ha dicho que el vínculo laboral con una mujer embarazada puede terminar por cumplimiento del contrato de trabajo a término fijo, siempre y cuando se extingan las condiciones laborales de ejecución del contrato. En virtud de lo anterior, la jurisprudencia sostiene que el vencimiento del plazo fijado por el contrato de trabajo no es causal objetiva y automática de desvinculación de la trabajadora embarazada: si se logra demostrar que a pesar del fenecimiento del plazo, "subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, 'a éste se le deberá garantizar su renovación ' [8] " [9] . En este sentido se pronunció la Corte al señalar que " cuando existe un contrato de trabajo a término fijo y se produce el despido de la mujer embarazada, el juez constitucional en sede de tutela, deberá corroborar

si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo, pues de lo contrario, no se podrá obligar al empleador a mantener a una trabajadora sin labor a realizar” [10] .

La razón de ser de la posición de la Corte se explica porque, a pesar de que el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo autoriza al empleador para suscribir contratos de trabajo a término fijo, las condiciones en que se desarrolla la actividad contratada pueden prolongarse en el tiempo, caso en el cual, lo que la constitución privilegia 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".

[11] Finalmente, en los contratos por ejecución y realización de obra, la Corte ha sostenido que cuando el contrato llega a su fin como consecuencia de haberse realizado la obra o de haberse ejecutado la labor encargada, pero no como consecuencia del embarazo, el despido de que es objeto la mujer no es discriminatorio, sino que sigue los lineamientos generales de los contratos a término fijo en los que la labor asignada no subsiste. Varios de los fallos de la Corte Constitucional en la materia reiteran esta posición al negar la protección de tutela a mujeres embarazadas, enganchadas bajo esa modalidad contractual.

Ciertamente, en la Sentencia T-1090 de 2001 la Sala Octava de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional decidió denegar el amparo solicitado a una mujer, vinculada a una empresa de servicios temporales, a la cual se le dio por terminado el contrato por haber finalizado la labor para la cual había sido asignada. Las consideraciones del fallo en relación con el caso concreto fueron las siguientes:

Conforme a lo expuesto, se encuentra en el caso sub lite , que la demandante firmó un contrato de trabajo por realización de la obra o labor terminada con la Empresa Manpower Colombia Ltda., el 30 de noviembre de 1999, el que se dió por terminado el 25 de noviembre de 2000, en virtud de que Norte Networks –Colombia, en su calidad de cliente de la empresa demandada -Manpower de Colombia Ltda.-, comunicó [12] a ésta la finalización de las labores del grupo de vendedores, el 22 de noviembre de 2000.

Lo anterior, permite concluir que el despido de la demandante en ningún momento se produjo por causa de su estado de embarazo, sino por la finalización de la labor para la cual fue contratada, motivo por el cual la Sala considera que no es necesario verificar el cumplimiento de los demás requisitos fijados por la jurisprudencia constitucional, para conceder el amparo solicitado. En consecuencia, esta Sala de Revisión confirmará el fallo de segunda instancia. (Sentencia T-1090 de 2001 M.P. Álvaro Tafur Gálvis) En un evento similar, la Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte resolvió denegar el amparo solicitado por otra mujer embarazada a la cual se dio por terminado el contrato como consecuencia de la culminación de la obra encomendada:

En el presente caso, no obstante que el empleador conoció el estado de embarazo de la accionante, este no se erige como la causa que determinó el despido, toda vez que, como ha quedado demostrado en el plenario, la misma es consecuencia de la terminación del contrato por duración de la obra, según consta en comunicación enviada a la peticionaria, el 8 de agosto de 2000, en la que se informó "su contrato de trabajo, de acuerdo a la Ley 50/90, art.5 numeral 1 literal d, termina el 8 de agosto de agosto de 2000, lo anterior a que Finalizó la actividad 18/04/00/ Unilever/Varela/La Fuente/Impulso Rama de nuestro cliente Unilever Andina S.A. en el cual usted se desempeñaba como impulsadora". No existiendo prueba relativa a que se tratara a una actividad continua, que hubiera continuado con posterioridad a la finalización del contrato, debe concluirse que éste no se dió por terminado por causa del embarazo. (Sentencia T-255 A de 2001 M.P. Rodrigo Escobar Gil) 4. Análisis del caso concreto Atendiendo a las consideraciones generales expuestas y al contenido de las pruebas aportadas, esta Sala de Revisión considera que la Sentencia de segunda instancia dictada en el proceso de tutela de le referencia debe ser confirmada, pues el fuero de maternidad de la demandante no se vio afectado por la decisión de dar por terminado su contrato labora, tal como pasa a explicarse.

Según consta en la copia del contrato de trabajo suscrito entre RHET Ltda. e Ingrid Gutiérrez Angel (folio 9, cuaderno 1º), la modalidad contractual del vínculo jurídico es la de "contrato de trabajo por el tiempo que dure la labor contratada" . En la misma copia del contrato se especifica, en el aparte correspondiente a "lugar donde desempeñará las labores" que éste será la ETB-Bogotá. Igualmente, en el aparte que indica el oficio por desempeñar, el contrato consigna que Ingrid Gutiérrez ejercerá el cargo de Analista 1. Del mismo modo, en la cláusula final del contrato (folio 10), se indica, con toda claridad, que "El trabajador prestará sus servicios a SISEL Ltda., en el proyecto ETB y por lo tanto se compromete a desarrollar su labor con base en los indicadores establecidos por SISEL Ltda. y ETB para el cargo a desempeñar" .

Ahora bien, el proyecto ETB a que se refiere el contrato de trabajo suscrito entre Ingrid Gutiérrez Ángel y RHET Ltda. es el descrito a folio 24 del expediente (cuaderno 1º) . De acuerdo con la información suministrada por SISEL Ltda., el proyecto es un contrato de outsourcing de servicio personalizado, para recibir reclamos y prestar atención comercial con la ETB. La información da cuenta de que el contrato tendrá una duración de un año, contado a partir del 1º de abril de 2003, y que la gestión del recurso humano será adjudicada a RHET Ltda., quienes se harían responsables de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y administración de todo el recurso humano que se vincule durante la duración del contrato. El informe agrega que "El esquema de contratación de los funcionarios será mediante Contrato por Labor desarrollada" (Folio 24).

Finalmente, según oficio del 2 de febrero de 2004, anexo a folio 25 del expediente (cuaderno 1º) y suscrito por la ETB, la empresa manifestó a SISEL Ltda. que el programa de outsourcing acordado entre las empresas no sería prorrogado a partir de la fecha de su vencimiento.

De las cláusulas contractuales citadas y de las pruebas aportadas al proceso es evidente que la tutelante conocía, desde el momento mismo de suscripción del contrato, que éste se restringía a las labores derivadas de la existencia de dicho proyecto y que su término de duración era el de duración del mismo. En este contexto, gracias a que las condiciones del contrato estaban pactadas de antemano y se sabía, antes de que éste finalizara, que la relación laboral estaba circunscrita la existencia del convenio con la ETB, la Sala concluye que la desvinculación de la peticionaria de la empresa RHET Ltda. se produjo como consecuencia de haber finalizado el proyecto suscrito entre ETB y SISEL Ltda., empresa ésta última a la cual estaba asignada la demandante, y no por razón del embarazo.

Por otro lado, tal como lo reconoce la empresa RHET Ltda., ETB siguió requiriendo de los servicios de asesoría y de atención de quejas de sus usuarios, para lo cual celebró un nuevo contrato de outsourcing .

No obstante, por motivos que son por completo ajenos a la volunta de RHET Ltda. y que dependen de la autonomía administrativa de ETB, dicho contrato se celebró con otra empresa, por lo que no puede decirse, como lo hace la peticionaria, que la labor para la cual fue contratada permanece en el tiempo. Por el contrario, debido a la decisión de la ETB de no prorrogar el convenio de asesoría en atención de quejas, es claro que la función para la cual fue asignada la peticionaria por parte de su empresa empleadora RHET Ltda., ha desaparecido. Es esta la razón por la cual, habiéndose cumplido el plazo prefijado en el contrato y no subsistiendo las labores para las cuales fue asignada la demandante, en su caso no opera el llamado fuero de maternidad.

Finalmente, no constituye un argumento válido sostener que RHET Ltda. tiene a su cargo otro número de empleadas embarazadas a las que ha ubicado en otras empresas, porque del contorno de las obligaciones derivadas del contrato se demuestra con suma claridad que el compromiso adquirido por la peticionaria se circunscribía al proyecto de asesoría con la ETB, que por decisión de la última no fue prorrogado.

Así entonces, esta Sala concluye que el embarazo de la demandante no fue la causa de terminación –que no despido, como incorrectamente se había hecho ver al principio- del contrato de trabajo, sino que fue la ejecución de la obra más la

culminación del proyecto para el cual fue específicamente contratada lo que determinó que no siguiera vinculada a RHET Ltda..

En estas condiciones, como ya se adelantó, la decisión de segunda instancia debe confirmarse. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, R E S U E L V E Primero :

CONFIRMAR la Sentencia de Tutela del 22 de junio de 2004, dictada por el Juzgado 33 Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual se revocó la sentencia del 11 de mayo de 2004, adoptada por el Juzgado 29 Civil Municipal de Bogotá y, en su lugar, se ordenó no conceder el amparo solicitado por la peticionaria Ingrid Gutiérrez Ángel.

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

MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado HUMBERTO SIERRA PORTO Magistrado ALVARO TAFUR GÁLVIS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-179 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero [2] El numeral 1º del artículo 4º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos aprobada en Colombia mediante la Ley 16 de 1992 dice, " toda persona tiene derecho a que se respete su vida.

Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente".

Así mismo, la Convención sobre los Derechos del Niño, incorporada a la legislación interna mediante Ley 12 de 1991 y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de noviembre de 1.989, prescribe en su preámbulo:

"Teniendo presente que, como se indica en la Declaración de los Derechos del Niño, "el niño por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento".

[3] Sentencia T-1392 de 2000 M.P. Fabio Morón Díaz [4] Sentencia T-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [5] Sentencia T-568/96 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

[6] Sentencia C-710 de 1.996, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía. [7] Sentencia T-739 de 1998 M.P. Hernando Herrera Vergara [8] Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz [9] Sentencia T-426 de 1998 Alejandro Martínez Caballero [10] Sentencia T-1247 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero [11] Sentencia C-588 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[12] Cfr. folio 27

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.