

Sentencia T-069/07

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN EMPRESA TEMPORAL DE SERVICIOS-Protección

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presunción del despido por motivo del estado de embarazo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN EMPRESA TEMPORAL DE SERVICIOS-Empleador debe demostrarse causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo

Cuando se trata de definir el reintegro de una mujer, a quien, su empleador le terminó el contrato de trabajo con conocimiento de su estado de embarazo y aduciendo la finalización de la obra contratada, dependerá de que se identifique una causal objetiva y relevante que justifique la terminación del contrato, o, de lo contrario, la ausencia de ésta hará presumir una actitud discriminatoria en razón del embarazo. De acuerdo con lo anterior, esta Corporación se ha pronunciado en casos en los que se pretende definir la procedencia del reintegro por la vía de la acción de tutela de trabajadoras embarazadas, a quienes se les dio por terminado el contrato con el argumento de que la obra había finalizado, en esas oportunidades, el análisis para determinar si la desvinculación tuvo como causa el estado de gravidez se enfocó en determinar si el material probatorio permite concluir que efectivamente el objeto del contrato ha dejado de existir, o, si por el contrario, ha sido una excusa para desconocer los derechos de las mujeres embarazadas. En este sentido, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar que la terminación del contrato obedeció a que había concluido la obra a la cual había sido asignada la respectiva empleada, de lo contrario, se entenderá que la desvinculación estuvo motivada por el estado de embarazo, caso en el cual se procederá a ordenar el reintegro.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Improcedencia por existencia de causal objetiva para el despido

Referencia: expediente T-1426352

Accionante: Sonia Liliana Calderón Méndez

Demandados: PETROCASINOS S.A.,

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL

Bogotá, D.C., primero (1) de febrero 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 Veintiocho Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado Veintiocho Civil del Circuito de la misma ciudad, dentro de la acción de Tutela instaurada por la señora Sonia Liliana Calderón Méndez contra la empresa Petrocasinos S.A..

### I. ANTECEDENTES

#### 1. La solicitud

La actora Sonia Liliana Calderón impetró acción de amparo constitucional con motivo de la presunta vulneración del derecho fundamental al mínimo vital propio y el de su hijo que está por nacer, a raíz de la terminación de su contrato de trabajo con la empresa Petrocasinos S.A..

#### 2. Reseña Fáctica

2.1 La empresa Petrocasinos S.A. celebró contrato con la entidad oficial Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. en el que se comprometió a suministrar el servicio de aseo. El contrato tuvo vigencia desde el 1 de marzo de 2005 hasta el 1 de abril de 2006.

2.2 El 1 de marzo de 2005, la señora Calderón Méndez suscribió contrato de trabajo con la compañía de servicios temporales Petrocasinos, en el cual la accionante debía desempeñarse como trabajadora en misión en la Empresa Colombia Telecomunicaciones. La duración del contrato de trabajo estaba supeditada al término que durara el servicio que prestaría Petrocasinos en las instalaciones de Colombia Telecomunicaciones.

2.3 El 2 de enero de 2006, la demandante le comunicó a Petrocasinos que estaba embarazada y tenía seis semanas de gestación<sup>2</sup>.

2.4 En el mes de abril de 2006 se dio por terminado el contrato de prestación de servicios de aseo suscrito entre Petrocasinos y Colombia Telecomunicaciones, y esta última suscribió un nuevo contrato con la empresa Gamaservicios Ltda..

2.5 El 15 de abril de 2006, cuando la señora Calderón Méndez todavía se encontraba embarazada, Petrocasinos dio por terminado su contrato de trabajo, y la empresa Gamaservicios no la contrató dentro de la planta de personal que iría a prestar los servicios de aseo en Colombia Telecomunicaciones.

2.6 La señora Sonia Calderón Méndez instauró acción de tutela en contra de la empresa Petrocasinos S.A., y el juez de primera instancia llamó al proceso a las compañías Gamaservicios Ltda. y Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P., y ofició a los señores Javier Mauricio Mora y Gerardo Cifuentes Ramírez, trabajadores de Colombia Telecomunicaciones, para que se pronunciaran respecto a los hechos de la presente tutela.

### 3. Consideraciones de la parte actora

La peticionaria sostiene que la real causa para que Petrocasinos diera por terminado su contrato de trabajo fue su estado de embarazo, pues le era muy gravoso mantenerla vinculada en esa condición. Así las cosas, estima que la empresa desconoció su derecho a la estabilidad reforzaba, y puso en riesgo su derecho al mínimo vital y el de su hijo, pues al quedar desempleada perdió el sustento para atender su estado de gravidez y las necesidades que requiera su hijo cuando nazca.

De esta manera, la accionante considera que la empresa, al no reubicarla en la nueva

compañía que presta los servicios a Colombia Telecomunicaciones (Gamaservicios), o, incluso, en Petrocasinos, omitió la jurisprudencia de esta Corporación en donde se ha reconocido la especial protección de la mujer embarazada en materia laboral. Lo anterior porque, si bien había reunido la documentación para presentarla en Gamaservicios, los funcionarios de Colombia Telecomunicaciones le indicaron que no los presentara porque no sería contratada por su estado de embarazo.

#### 4. Pretensiones de la demandante

La accionante acude a la acción de tutela con el objeto de que se ordene a Petrocasinos S.A. que la reintegre a su trabajo, y le sean cancelados los salarios respectivos, de modo que pueda atender las necesidades de su estado de embarazo y las que se generen con posterioridad al parto.

#### 5. Respuesta de los entes accionados

5.1 En la contestación de la demanda Petrocasinos S.A. manifestó que había contratado a la señora Sonia Liliana Calderón para que prestara sus servicios como trabajadora en misión en la empresa Colombia Telecomunicaciones S.A., pero que al terminarse el contrato de prestación de servicios con esta última, había finalizado la labor para la cual había sido contratada la señora Calderón Méndez. En este orden de ideas, la accionada sostiene que no se puede decir que la actora fue despedida, sino que el contrato individual de trabajo había terminado por una causa distinta: La carencia de objeto material, y por tanto no es preciso invocar la estabilidad reforzada a la que tienen derecho las mujeres embarazadas para que no sean despedidas, toda vez que el motivo por el cual se terminó el contrato no fue la decisión unilateral del empleador sino la extinción del objeto del contrato.

Por otra parte, la empresa estima que la acción de tutela no es la vía adecuada para llevar a cabo la discusión respecto a la terminación del contrato, lo cual, debe hacerse ante la jurisdicción ordinaria. En este sentido, considera que no se cumplen los supuestos que la jurisprudencia constitucional ha señalado para que proceda la acción de amparo cuando se cuenta con otros mecanismos procesales.

5.2 En primer lugar, la entidad Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. sostuvo que en el presente asunto hay falta de competencia por parte del juez de conocimiento, pues por ser

una entidad oficial de carácter nacional, quien debe conocer del proceso de tutela es el juez de circuito y no el municipal. En consecuencia, la empresa considera que debe declararse la nulidad por configurarse la causal 2 del artículo 140 del Código de Procedimiento Civil.

Ahora bien, respecto a la cuestión de fondo, señala que no ha vulnerado ningún derecho fundamental de la accionante, pues Colombia Telecomunicaciones se limita a suscribir contratos de prestación de servicios con empresas como Petrocasinos, para que se encarguen del aseo de sus instalaciones, y es responsabilidad de estas empresas cumplir con las obligaciones laborales de sus trabajadores, en este sentido señala que "(...) se demuestra que el personal con que el Contratista cumplía los servicios contratados no tiene vinculación laboral alguna con esta Empresa, razón por la cual desconozco la relación de trabajo que haya tenido la hoy accionante con la empresa PETROCASINOS S.A. que relaciona en los hechos de su escrito."<sup>3</sup>

En este orden de ideas, la entidad oficial solicita que sea declarada la nulidad de todo lo actuado por falta de competencia, y que, en todo caso, no se le atribuya ninguna responsabilidad en el presente caso, pues, al haber contratado con Petrocasinos para que se ocupara de prestar los servicios de aseo con su personal, es ésta quien tiene a su cargo el deber de cumplir con las obligaciones laborales de la señora Sonia Calderón Méndez.

En el testimonio que rindieron ante el juez de primera instancia los señores Javier Mauricio Mora Hernández y Gerardo Cifuentes Ramírez<sup>4</sup>, quienes, respectivamente, trabajan en la gerencia administrativa y en la coordinación de de servicios administrativos de la empresa Colombia Telecomunicaciones, manifestaron que el contrato para la prestación de los servicios de aseo celebrado con Petrocasinos había finalizado y se había suscrito uno nuevo con la compañía Gamaservicios Ltda., y que la selección del personal que trabajaría en las instalaciones de Colombia Telecomunicaciones era un asunto que solo le correspondía definir al contratista. Así mismo, que los trabajadores de Petrocasinos habían presentado la documentación para intentar vincularse a Gamaservicios, pero que ese era un trámite en el cual no hacía parte ni dependía de Colombia Telecomunicaciones.

5.3 Gamaservicios Ltda. señala que como resultado de un proceso licitatorio suscribió un contrato comercial con Colombia Telecomunicaciones para prestarle el servicio de aseo, de modo que, para darle cumplimiento al contrato, cuenta con su propio personal previamente

seleccionado. Así las cosas, indica que no tiene ningún vínculo con la tutelante, quien estaba contratada por Petrocasinos para trabajaba en misión en la empresa de telecomunicaciones y que, tal y como consta en el contrato que suscribió con Colombia Telecomunicaciones, nunca se comprometió a mantener a los trabajadores que venían desempeñando la labor que, ahora, cumplirá con sus propios empleados. Con fundamento en lo anterior, la empresa solicita que sea eximida de toda responsabilidad en el presente asunto.

## 1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado 28 Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia proferida el diez de mayo de dos mil seis, negó el amparo solicitado por la accionante al considerar que, el contrato de trabajo de la señora Calderón Méndez se había terminado debido a que Petrocasinos no había seguido suministrando los servicios de aseo en Colombia Telecomunicaciones, y no porque haya habido un motivo de discriminación en razón del estado de embarazo de la tutelante.

Así las cosas, la actora, en conocimiento de que los servicios de Petrocasinos se prestarían hasta el 15 de abril de 2006, debió realizar todos los trámites para que la empresa Gamaservicios la contratase, y no puede, ahora, endilgarle la responsabilidad de su negligencia a las entidades demandadas en la presente acción de tutela.

## 2. Impugnación

La peticionaria controvierte la decisión de primera instancia al considerar que el a-quo no tuvo en cuenta los argumentos planteados en la acción de tutela, pues en su escrito manifestó que si había reunido la documentación necesaria para presentarla en Gamaservicios, pero que cuando iba a entregarla, los funcionarios de Colombia Telecomunicaciones le dijeron que no se presentara, pues ella no iba a ser contratada en atención a su estado de embarazo.

En este orden de ideas, la accionante considera que el juez de primera instancia se limitó a tener en cuenta exclusivamente las afirmaciones de los empleados de Colombia Telecomunicaciones y no se ocupó de contrarestarlo con la narración de los hechos expuesta en la demanda de tutela, en donde quedó claro que a ella no le habían permitido participar en el proceso de selección de Gamaservicios porque estaba embarazada.

### 3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Veintiocho Civil del Circuito de Bogotá confirmó el fallo de primera instancia negando el amparo solicitado. A su juicio, la discusión sobre el motivo de la terminación del contrato individual de trabajo corresponde llevarla ante la jurisdicción ordinaria y no resolverse por la vía de la tutela. Esto, por cuanto en el caso sub examine no se cumplen los requisitos de procedibilidad desarrollados por la jurisprudencia en este tema, es decir que, a pesar de que el contrato terminó mientras la accionante se encontraba en estado de embarazo, el empleador conocía de su situación y no hay una autorización del inspector de trabajo para terminar el vínculo laboral, el fallador estimó que no se puede establecer que existe una relación directa entre la terminación del contrato y el estado de embarazo de la señora Calderón Méndez, mientras que si se puede observar que para esa época había finalizado la obra para la cual había sido contratada Petrocasinos por Colombia Telecomunicaciones, por lo tanto el objeto para el cual había sido contratada la demandante había dejado de existir. Adicionalmente el a-quem señaló que no se había demostrado por parte de la actora una real vulneración a su mínimo vital, toda vez que, si bien el desempleo es una situación difícil, en sede de tutela debe demostrarse la vulneración al derecho fundamental, y no simplemente mencionarla.

### III. FUNDAMENTOS JURIDICOS

#### 1. Competencia

A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar la sentencias proferidas dentro de los procesos de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

#### 2. Procedibilidad de la Acción de Tutela

##### 2.1 Legitimación activa

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En el presente caso, la señora Sonia Liliana Calderón Méndez,

actúa en defensa de sus derechos e intereses, razón por la que se encuentra legitimada para presentar la acción.

## 2.2 Legitimación pasiva

La empresa demandada es una entidad de carácter particular pero que, de acuerdo con el artículo 42 del Decreto 2591, está legitimada como parte pasiva en el presente asunto, toda vez que la Señora Calderón Méndez estaba subordinada a Petrocasinos S.A. a través de un contrato de trabajo.

## 3. Problema Jurídico

Le corresponde a esta Corporación definir si la terminación del contrato de trabajo de la señora Sonia Liliana Calderón Méndez, mientras se encontraba en estado de embarazo, constituye una vulneración de sus derechos fundamentales. Para tal fin, la Sala pasará a examinar los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela que la jurisprudencia constitucional ha desarrollado en materia de estabilidad laboral de la mujer embarazada.

## 4. Procedencia de la acción de tutela para invocar la protección de la estabilidad reforzada de las mujeres en estado de embarazo

Dentro de las protecciones que se han consagrado en el ordenamiento jurídico a favor de la mujer que se encuentra en estado de embarazo, en materia laboral se ha previsto una estabilidad reforzada, de tal forma que dichas personas no sean discriminadas en razón de su estado de gravidez. Así pues, en defensa de los derechos de la mujer embarazada y su hijo, el empleador no puede, durante el periodo de gestación y, posteriormente, el de lactancia, dar fin al contrato sin que medie una justa causa y la respectiva autorización de la autoridad laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la madre sea desvinculada, tiene derecho a acudir a la jurisdicción ordinaria para que sea evaluada la legalidad del acto y para solicitar el reintegro a su puesto de trabajo, con todo lo que ello implique. Solamente, de manera excepcional, puede acudir a la vía de la tutela cuando exista una vulneración de derechos fundamentales que haga necesario acudir a la acción de amparo como mecanismo transitorio. Al respecto la Corte ha señalado que “ (...) la desvinculación de la mujer

embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido”<sup>5</sup>, y, por otro lado, “ (...) procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable”<sup>6</sup>.

Ahora bien, para que el juez de tutela conceda el amparo solicitado debe observar la presencia de ciertos supuestos fácticos en el caso concreto, a partir de los cuales es posible derivar la presunción de que la terminación del contrato obedeció a una discriminación en razón del estado de gravidez de la mujer. En este sentido, esta Corporación, en su jurisprudencia, ha establecido las circunstancias que se deben presentar para que proceda tutelar los derechos invocados:

- “1) Si el despido ocurrió en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;
- 3) Si el despido es una consecuencia del embarazo y, por ende, si el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;
- 4) Si no media autorización expresa del inspector del trabajo cuando se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo cuando se trata de empleada pública.
- 5) Si el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.”<sup>7</sup>

De esta forma, y para reiterar, cuando el despido de una mujer embarazada se haya realizado bajo las anteriores circunstancias, el fallador deberá conceder el amparo y ordenar el reintegro, pues al presentarse todos los supuestos es posible presumir que el empleador terminó el contrato por el estado de embarazo en el que se encontraba la trabajadora.

5. Estabilidad reforzada para las mujeres embarazadas en las empresas de servicios temporales, y la necesidad de demostrar la existencia de una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo.

Respecto a la estabilidad de los contratos individuales de trabajo, la Corte ha señalado que

en los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo no constituye una justa causa por sí misma para terminar el contrato automáticamente, pues, si a pesar de la expiración del término, la materia del contrato subsiste y el trabajador ha cumplido con sus obligaciones, la vigencia deberá ser prolongada<sup>8</sup>.

Ahora bien, un fenómeno similar se presenta en los casos en que las empresas de servicios temporales celebran contratos laborales con trabajadores en misión por el término que dure una obra determinada, de tal modo que, aunque haya un límite establecido, si el objeto del contrato perdura, no se puede dar por terminado “ (...) 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”<sup>9</sup>, así mismo, la ejecución de la obra no puede ser usada como un mecanismo para discriminar a la mujer embarazada, por tanto “ (...) 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.”<sup>10</sup>

Es así como el sentido de la decisión del juez de tutela, cuando se trata de definir el reintegro de una mujer, a quien, su empleador le terminó el contrato de trabajo con conocimiento de su estado de embarazo y aduciendo la finalización de la obra contratada, dependerá de que se identifique una causal objetiva y relevante que justifique la terminación del contrato, o, de lo contrario, la ausencia de ésta hará presumir una actitud discriminatoria en razón del embarazo.

De acuerdo con lo anterior, esta Corporación se ha pronunciado en casos en los que se pretende definir la procedencia del reintegro por la vía de la acción de tutela de trabajadoras embarazadas, a quienes se les dio por terminado el contrato con el argumento de que la obra había finalizado, en esas oportunidades, el análisis para determinar si la desvinculación tuvo como causa el estado de gravidez se enfocó en determinar si el material probatorio permite concluir que efectivamente el objeto del contrato ha dejado de existir, o, si por el contrario, ha sido una excusa para desconocer los derechos de las mujeres embarazadas. En este sentido, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar que la terminación del contrato obedeció a que había concluido la obra a la cual había sido asignada la respectiva empleada,

de lo contrario, se entenderá que la desvinculación estuvo motivada por el estado de embarazo, caso en el cual se procederá a ordenar el reintegro.

Como ejemplo de lo anterior, en la Sentencia T-1101 de 2001, se concedió el amparo y se ordenó el reintegro de una trabajadora despedida en estado de embarazo y cuyo contrato de trabajo fue terminado por una supuesta finalización de la obra encargada, sin embargo, después de un análisis del material probatorio, se pudo establecer que otros trabajadores habían continuado desempeñando la labor, y, por tanto, al no poderse definir una causa objetiva, se entendía que el motivo había sido el estado de gravidez de la accionante, en dicha oportunidad la Corte señaló:

“ Igualmente, aun cuando las razones alegadas por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo fue la finalización de la obra para la cual fue contratada, tampoco encuentra la Sala que la causa de terminación del contrato sea la terminación de la obra. Según las pruebas que obran en el expediente, la actora fue contratada para atender los incrementos de producción de la empresa GICO Ltda. El reporte de los ciclos de producción mes a mes enviado por la empresa muestra que durante el mismo período en que fue despedida la actora, la empresa mantuvo otros trabajadores temporales. Por ende, es posible concluir que la causa y la materia de la “obra” para la cual fue contratada la actora continuaron después de su despido.”

Diferente fue el caso de la Sentencia T-1090 de 2001, en la que se negó el amparo por cuanto se pudo establecer que la terminación del contrato había radicado en que la labor para la que fue contratada la trabajadora no se seguiría realizando, en esa oportunidad se pudo establecer 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 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.”

## 6. Caso Concreto

La accionante acudió a la vía de la acción de tutela porque considera que la empresa Petrocasinos S.A. ha vulnerado su derecho al mínimo vital y el de su hijo, toda vez que, terminó su contrato de trabajo no obstante que estaba amparada por la estabilidad reforzada conferida a las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, de tal manera que solicita que se le ordene a la entidad demandada que la reintegre a su trabajo.

Para resolver el presente asunto es necesario tener en cuenta los requisitos expuestos en las consideraciones generales, y que la jurisprudencia ha señalado para que proceda ordenar el reintegro en sede de tutela. Así pues, es necesario que para que proceda el amparo y ese ordene el reintegro, se presenten, en el caso concreto, todos los supuestos, los cuales, en su totalidad derivan en la presunción de que el empleador cometió un acto discriminatorio al terminarle el contrato de trabajo a una empleada en razón de su estado de gravidez

Ahora bien, respecto al requisito que por el cual debe encontrarse una relación entre el motivo de la terminación del contrato y el estado de embarazo de la demandante, es decir que no exista una causal objetiva y relevante que justifique la desvinculación, es necesario precisar las condiciones particulares de la relación laboral entre Petrocasinos y la señora Sandra Liliana Calderón: En el mes de marzo de 2005 la empresa Colombia Telecomunicaciones suscribió contrato con Petrocasinos para que esta última le suministrara el servicio de aseo en sus instalaciones, de tal modo que , para cumplir con sus obligaciones, la empresa accionada contrató personal temporal para que realizara estas funciones, dentro de las cuales se encontraba la tutelante, quien suscribió contrato laboral el 1 de marzo de 2005 y, tal y como consta en el texto del acuerdo de voluntades, su vigencia estaba supeditada a la duración de la labor encargada<sup>11</sup>. Por otra parte, con conocimiento de que el 15 de abril de 2006 expiraría el contrato entre Petrocasinos y Colombia Telecomunicaciones, la actora se interesó por vincularse a la empresa que, en adelante, se encargaría de prestar los servicios de aseo, sin embargo esto no sucedió y, una vez llegado el 15 de abril, Petrocasinos suspendió las labores en las instalaciones del usuario.

Con fundamento en lo anteriormente señalado, es posible establecer que, tal y como reza el

contrato de trabajo, la accionante fue vinculada a Petrocasinos con la destinación específica de llevar a cabo las labores de aseo en las instalaciones del usuario, por tanto, la duración del contrato de la señora Calderón Méndez dependía de la continuidad del servicio que Petrocasinos prestaba a Colombia Telecomunicaciones. Así mismo, también resulta evidente que la desvinculación laboral de la actora fue causada por la finalización de la obra para la cual había sido contratada y, en ese sentido, su contrato había quedado sin objeto material.

En consecuencia, no puede decirse que haya habido un ánimo discriminatorio por parte del empleador en la terminación del contrato de trabajo de la señora Sonia Liliana Calderón, pues, según el acopio probatorio, se ha podido establecer que su estado de embarazo no fue la causa que llevó a la terminación de su contrato, sino que debido a la finalización de la obra éste quedó sin materia, lo cual constituye una causa objetiva y relevante. Por lo tanto no es procedente conceder el amparo y ordenar el reintegro de la actora, toda vez que la empresa Petrocasinos fue reemplazada por Gamaservicios Ltda., a quien se le adjudicó, mediante proceso licitatorio, el contrato de prestación de servicios de aseo en Colombia Telecomunicaciones.

Sin embargo, lo anterior no impide que la actora pueda acudir ante la jurisdicción ordinaria para que allí solicite el reconocimiento de los derechos laborales que considere le han sido desconocidos.

Por otro lado, la Sala señala que no hay responsabilidad imputable a las empresas llamadas al proceso por parte del juez de primera instancia, toda vez que, en primer lugar, Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. era la empresa usuaria del servicio de aseo suministrado por Petrocasinos, y no mantenía ninguna relación laboral con los empleados temporales que eran enviados a sus instalaciones, y, en segundo lugar, Gamaservicios, Ltda., es una compañía diferente a Petrocasinos, quien como consocia de un proceso licitatorio le fue adjudicado el contrato de prestación de servicios de aseo, de tal manera que gozaba de total autonomía para contratar el personal que estimase conveniente, y, así mismo no consta que estuviese obligado a vincular a los trabajadores de Petrocasinos. En este sentido, al no existir relación laboral alguna entre estas dos empresas y la actora, no es admisible que les sea reclamado algún derecho de esta naturaleza.

#### IV. DECISION

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. CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de agosto de 2006 por el Juzgado 28 Civil de Circuito de Bogotá, la que a su vez confirmó el fallo del Juzgado 28 Civil Municipal de la misma ciudad, por medio de los cuales se negó la acción de tutela promovida por Sonia Liliana Calderón Méndez contra Petrocasinos S.A., atendiendo a las razones expuestas en la presente providencia.

Segundo. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

- 1 Ver la copia del contrato en el Cuaderno no. 2, Folios 9 y 11.
- 2 Ver expediente, Cuaderno No. 1, Folio 3.

- 3 Ver expediente, Cuaderno No. 1, Folio 85.
- 4 Ver expediente, Cuaderno No. 1, Folios 61, 78, 79, 80, 81 82.
- 5 Sentencia T-373 de 1998
- 6 Ibídem.
- 7 Sentencia T-1101 de 2001, y mencionados en las sentencias T-323 de 1998, T-426 de 1998, T-739 de 1998, T-765 de 2001, T-206 de 2002, T-862 de 2003, T-872 de 2004 y T-889 de 2005, entre otras
- 8 Ver Sentencia C-016 de 1998
- 9 Sentencia T-862 de 2003.
- 10 Sentencia T-872 de 2004.
- 11 Ver expediente Cuaderno No 2, Folios 9 y 11.