

Sentencia T-1008/07

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Condiciones especiales para que proceda protección

NOTIFICACION DEL ESTADO DE EMBARAZO QUE SE REALIZA AL EMPLEADOR-No se exige como requisito que deba ejecutarse atendiendo formalidades

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA A EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Protección y orden de reintegro

Para esta Sala de Revisión, no queda duda que en el caso objeto de estudio, 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 es 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. Se deben proteger los derechos invocados: a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la peticionaria y de su hijo, pues no se demostró una causa justa para la desvinculación de la accionante, 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. Como consecuencia del incumplimiento de los requisitos citados, se impone la ineficacia del despido y el correspondiente reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía.

Referencia: expediente T-1688198

Acción de tutela interpuesta por Lady Dayana Bernal Rodríguez contra la Empresa de

Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda.

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Bogotá, D.C., veintidós (22) de noviembre 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, profiere la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Treinta Penal Municipal de Bogotá y el Juzgado Cuarenta y Tres Penal del Circuito de la misma ciudad, en el trámite de la acción de tutela iniciada por Lady Dayana Bernal Rodríguez contra la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda.

I. ANTECEDENTES.

La señora Bernal Rodríguez, interpuso acción de tutela contra la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda, por considerar que dicha entidad vulnera sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la igualdad, al debido proceso, a la salud, a la dignidad, a la protección de la mujer en estado de embarazo y al mínimo vital; por el supuesto despido por encontrarse en estado de embarazo.

Para fundamentar su solicitud, relató los siguientes:

1. Hechos.

1. Manifiesta que el 24 de julio de 2006, ingresó a laborar como promotora de ventas al almacén Homecenter, contratada por obra y labor con la empresa SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA Y LA EMPRESA TEMPORAL T&S, por contrato escrito del cual afirma no le entregaron copia y que fue pactado por el salario mínimo legal vigente.

1. Sostiene que se entero de su estado de embarazo el 15 de diciembre de 2006, por prueba realizada en un laboratorio particular, para lo cual procedió a comunicar verbalmente a principios del mes de enero de 2007, a la asesora comercial Jeimmy Fuentes y a la jefe Martha Sánchez de la empresa SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA Y LA EMPRESA TEMPORAL T&S.

1. Con motivo de la comunicación asevera que la empresa SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA, le informó que la empresa TEMPORAL T&S, se encargaba de ella.

1. Asegura que la empresa temporal T&S la despidió injustamente el 27 de febrero del presente año, no obstante de estar enterada de su estado de embarazo. Además considera que la despidió sin mostrarle ningún permiso del Ministerio de la Protección Social.

1. Informa que la empresa temporal T&S le indico que se acercara a la empresa por la liquidación de prestaciones sociales pero hasta el 16 de marzo de 2007, fecha de interposición de la acción de tutela, no había acudido por la respectiva liquidación.

1. Cuenta que envió por correo certificado reiteración de la información sobre su estado de embarazo el 6 de marzo de 2007, a las empresas SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA Y LA EMPRESA TEMPORAL T&S y hasta el 15 de marzo de 2007, no había obtenido ninguna respuesta.

1. Para el momento de la interposición de la acción de tutela, sostuvo que contaba con 22 semanas de embarazo.

Por ultimo solicita el amparo de tutela de sus derechos al trabajo, a la seguridad social, a la igualdad, al debido proceso, a la salud, a la dignidad, a la protección de la mujer en estado de embarazo y al mínimo vital y en consecuencia pide: “ordenar al representante legal o patrono DE LAS EMPRESAS SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA Y LA EMPRESA TEMPORAL T&S que me indemnicen por considerarse este un despido sin justa causa y por estar en estado de embarazo y que me pague LA LICENCIA DE MATERNIDAD con el sueldo base de cotización de un salario mínimo mensual legal vigente y se pague lo correspondiente a la afiliación al sistema de seguridad social en salud y en pensiones de todos los meses desde el despido injusto. O en su defecto se me reintegre a mis labores en el mismo sitio de trabajo y sueldo en las mismas condiciones y funciones que venia desempeñando”.

2. Respuesta de la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda.

Marlen Serrano Ramírez, en calidad de suplente de la gerente de la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda, contestó uno por uno los hechos expuestos por la actora, los cuales se resumen así:

1. Afirma que como la accionante lo manifiesta en su escrito de tutela, ella ingreso a laborar el 24 de julio de 2006 y la labor para la cual fue contratada fue la de promotora para la ejecución de una actividad temporal, actividad que termino al finalizar la razón temporal que le había dado origen al enganche; el salario convenido fue el mínimo legal mensual y fue afiliada a la EPS COMPENSAR. Para la entidad no es cierto que la empresa haya dejado de entregar a la trabajadora copia del contrato de trabajo, pues la compañía la da siempre, después de firmar un convenio laboral, un ejemplar del documento suscrito entre patrono y trabajador.

1. Sostiene la empresa que no está en condiciones de determinar sí efectivamente: “ (...) la tutelante se enteró de su estado de embarazo y que acudió en determinada fecha al laboratorio referido... tampoco de que la trabajadora hubiera comunicado verbalmente su

estado de embarazo, a Jeimmy Fuentes o Martha Sánchez dado que ellas no laboran al servicio de T&S...”.

1. Frente a los hechos 3 y 4 expuestos por la accionante, considera que el objeto social de T&S es prestar servicios temporales, servicio que fue prestado a la usuaria SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA S.A; para lo cual el retiro de la tutelante operó por decisión de T&S LTDA, al terminar la obra o labor para la cual la señora Bernal Rodríguez había sido enviada en misión. Agrega que no se solicitó permiso del Ministerio porque esta petición se realiza cuando existe una justa causa imputable a la trabajadora embarazada, situación que no se cumplía para este caso, en la medida que el despido se debía a uno de los modos de terminación del contrato de trabajo, el cual es la terminación de la obra o trabajo convenido.

1. Frente al hecho de la liquidación de las prestaciones sociales informa la entidad “(...) como no fueron reclamadas se procedió a consignarlas en el juzgado laboral el día 27 de marzo...”.

1. Frente a la comunicación de estado de embarazo afirma la representante de la entidad: “(...) sí bien T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA conocía el estado de embarazo de la tutelante el motivo de la finalización del vínculo laboral no fue la gravidez sino la terminación del convenio temporal, de SUFINANCIAMIENTO con HOMECENTER, para la comercialización de tarjetas de crédito, que conllevó al desenganche no solo de la tutelante sino de otros empleados”.

1. Frente a la situación personal, económica y la afectación del mínimo vital de la accionante la entidad indicó: “(...) no tengo información sobre tales circunstancias; quien debe probarlas es la propia señora Bernal Rodríguez”.

En lo que respecta a la solicitud realizada por la actora considera que existe otro medio de defensa judicial, como acudir ante “la jurisdicción ordinaria del trabajo”; ya que la vía de tutela dificulta controvertir pruebas y proponer medios de oposición “(...) mucho más, cuando en el presente caso se discute si el vínculo 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 especializado”. Por todos los argumentos anteriormente expuestos solicita sea negada la solicitud de tutela invocada por la señora Bernal Rodríguez.

3. Respuesta de la COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO COMERCIAL SUFINANCIAMIENTO S.A.

Luz Ángela Cristancho Pinto, actuando como representante legal judicial suplente de la compañía referenciada, informó que no existe vínculo contractual de carácter laboral ente la señora Bernal Rodríguez y SUFINANCIAMIENTO S.A, como erróneamente lo hace ver la accionante y sobre lo cual fundamentó los hechos y pretensiones formuladas. Por tanto, asegura: “(...) que por disposición legal consagrada en los artículos 71 de la Ley 50 de 1990, es la empresa de servicios temporales quien ostenta la calidad de empleadora, estando bajo su responsabilidad la asignación salarial y la afiliación al sistema de seguridad social de sus empleados y no las empresas usuarias de sus servicios”. (Subrayado de la entidad).

Frente a los demás hechos y consideraciones, en esencia, la entidad repitió los argumentos expuestos por la empresa temporal T&S en el acápite anterior y culminó solicitando la negativa de amparo para la señora Bernal Rodríguez.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

1. Sentencia de primera instancia.

El 13 de abril de 2007, el Juzgado Treinta (30) Penal Municipal de Bogotá, decidió tutelar los derechos fundamentales alegados por la accionante y ordenó: “(...) al representante legal y/o quien haga sus veces de la entidad T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA; para que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de este fallo, proceda a renovar la vinculación laboral de la tutelante, en su cargo o en uno superior, sin desmejorar sus condiciones laborales, para que continúe recibiendo la seguridad social, durante el lapso que le resta de embarazo y aquel que la ley consagra a favor de la mujer

lactante, además, deberá reconocerle oportunamente, en los términos legales las prestaciones sociales y económicas, en forma tal, que se garanticen los derechos...”.

Para llegar a esta determinación el Juez de instancia citó y extractó jurisprudencia de la Corte Constitucional que presenta similitud con el caso de la señora Bernal Rodríguez: “(...) no puede aceptarse la manifestación del tutelado T&S TEMPORALES de que lo único que hizo fue informar la finalización o culminación de la labor temporal para la cual había sido enganchada, al igual que otros trabajadores, no puede admitirse en éste caso específico como razón suficiente para desvincularla laboralmente, toda vez que pese a conocer el hecho del embarazo de ésta por parte del patrono, siendo en el caso sub-examiné, un hecho notorio se sabía de antemano que no podía cesar contrato laboral...”.

En esta misma línea argumentativa consideró que no resulta justo ni legal que se pretenda dar por concluido un contrato laboral por el tiempo que dure la realización de una obra o determinada labor, pese a conocerse que la trabajadora se hallaba en estado de embarazo, según comunicación que la accionante entregara el trece (13) de enero de 2007 a la empresa T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA, como consta a (folio 13), su incapacidad temporal (folio 53) recibida en febrero 9 del presente año, lo cual desconoce los derechos que tiene como mujer.

2. Sentencia de segunda instancia.

El 22 de mayo de 2007, el Juzgado (43) Penal Del Circuito de Bogotá, decidió revocar el amparo concedido por la primera instancia, considerando que se “demostró, según las pruebas aportadas al Expediente que la señora LADY DAYANA suscribió un contrato individual de trabajo con la empresa TEMPORALES T&S, el día 24 de julio de 2006. La trabajadora se vinculó por el tiempo que dure la labor a desempeñar. Más exactamente en la cláusula segunda se señaló:

“la obra contratada es la prestación de servicios promotora según pedido 3647 lanzamiento de tarjeta de crédito mientras dure en convenio con HOME CENTER... el cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al empleador por el USUARIO SUFINANCIAMIENTO...”.

Concluye entonces, que la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora

Ltda, despidió a la señora Bernal Rodríguez, por una causa objetiva, la cual fue el cumplimiento de la labor contratada; más no por su estado de embarazo, como erradamente concluyo el a quo.

III. PRUEBAS.

Del material probatorio que obra en el expediente, la Sala destaca lo siguiente:

1. Fotocopia de la cedula de ciudadanía de la señora Lady Dayana Bernal Rodríguez y del carné de afiliación a la EPS COMPENSAR (folio 11 del cuaderno principal).

1. Fotocopia de una prueba de embarazo positiva de la accionante, proveniente del laboratorio clínico Policlínico Santafé de Bogotá Ltda, del 12 de enero de 2007. (Folio 12 del cuaderno principal).

1. Fotocopia de escrito dirigido a la entidad T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA, suscrito por Lady Dayana Bernal, donde informa sobre su estado de embarazo y aparece sello con fecha de recibido por parte de la empresa temporal, del 13 de enero de 2007 (folio 13 del cuaderno principal).

1. Fotocopia de memorial suscrito por la Directora de Talento Humano de la accionada, mediante el cual le informa a la actora que su contrato de trabajo por obra o labor para lo cual fueron requeridos sus servicios terminaba el 27 de febrero de 2007 (folio 14 del cuaderno principal).

1. Escritos fechados del 6 de marzo de 2007, en el que la accionante reitera la notificación de su estado de embarazo a las empresas T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA y

SUFINANCIAMIENTO S.A (folio 15 Y 16 del cuaderno principal).

1. Fotocopia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa temporal T&S y la accionante, fechado del 24 de julio de 2006 y en el cual se lee que la labor contratada es la de promotora según pedido 3647 lanzamiento de tarjeta de crédito para la usuaria SUFINANCIAMIENTO (folio 52 del cuaderno principal).

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

Esta Sala es competente para revisar los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico.

Corresponde a esta Sala de Revisión, establecer si la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda, vulnera o no los derechos fundamentales alegados por la señora Lady Dayana Bernal Rodríguez, por la terminación de su contrato de trabajo, aduciendo como causal de retiro la finalización de la obra o labor, para la cual había sido contratada y conociendo previamente que la accionante se encontraba en estado de embarazo.

Para efectos de resolver el anterior problema jurídico la Sala, estudiará la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de: (i) la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo; (ii) condiciones especiales para que proceda el amparo de estabilidad laboral reforzada por vía de tutela de mujeres en estado de embarazo; (iii) la estabilidad laboral reforzada de trabajadoras en estado de embarazo vinculadas a empresas de servicios temporales y por ultimo (iv) el caso concreto.

3. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración de jurisprudencia.

La Constitución Política Colombiana, encomienda al Estado la protección especial de grupos de personas, que por sus características particulares y posición dentro de la sociedad, pueden ser susceptibles de agresión o discriminación (artículo 13 Superior), tal es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

En virtud de lo anterior, el artículo 43 de la Constitución, consagra en favor de la mujer en estado de maternidad una protección de carácter especial al señalar:

“ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Tal protección se predica por ejemplo en el trabajo, debiendo ser amparada por la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando, pueda a su vez desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora.

Así mismo, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política.

De conformidad con este artículo los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales son:

“ARTICULO 53. ...igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”. Subrayas fuera de texto.

Bajo este derrotero, la Constitución directamente protege la estabilidad en el empleo y la especial protección de la mujer en embarazo. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ponderando estos postulados en Sentencia C-470/97, estableció lo siguiente:

“(…) la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas 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 sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada”. 1

Así mismo, la Corte en Sentencia T-291/05 reiteró que la estabilidad laboral reforzada es: “(…) un derecho fundamental², que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo³ y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia⁴”.

Por ende, la mujer en embarazo por su especial situación, resulta beneficiaria de una particular protección por parte del Estado. Esta conclusión se deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus, de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación.

De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo⁵). Así mismo, 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 exista⁶.

“(…) carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres

meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz”.

En consecuencia, si una trabajadora es despedida por su empleador y este no cuenta con la autorización administrativa para proceder al retiro, tiene derecho a ser reintegrada y al pago de una indemnización conformada por los siguientes factores: (i) el equivalente a los salarios de 60 días; (ii) 12 semanas de salario como descanso remunerado, y (iii) las indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato⁷.

Igualmente, la Corte ha sido enfática en señalar que donde: “(...) exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que este operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal”.⁸

De allí, que el juez constitucional deba verificar sobre la situación concreta, si existe relación de causalidad entre el despido y el estado de embarazo o lactancia de la trabajadora, que trasladen la controversia legal al plano constitucional, donde será por la afectación a derechos fundamentales de ésta y/o del recién nacido o por nacer, que el amparo a los mismos deba ser dado en acción de tutela. Para esta labor, la Corte Constitucional ha trazado unas condiciones especiales para la procedencia del amparo por vía de tutela.

4. Condiciones especiales para que proceda el amparo de estabilidad laboral reforzada por vía de tutela de mujeres en estado de embarazo. Reiteración de jurisprudencia.

La jurisprudencia de 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, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha establecido⁹ 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.

En esta medida, 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: 10

“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.

“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.”

En suma, 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 anteriormente, con el fin de determinar, si el despido tiene una relación directa con el embarazo y saber si se configura un acto discriminatorio injusto, que tiene como consecuencia la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la

consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro la mujer afectada¹¹.

5. La estabilidad laboral reforzada de trabajadoras en estado de embarazo vinculadas a empresas de servicios temporales. Reiteración de jurisprudencia.

Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea 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.¹²

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 establecido por la jurisprudencia, 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.¹³

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 este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, 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 efectuar el despido legalmente¹⁴.

Concretamente sobre los contratos de trabajo por el tiempo que dure la obra o labor, 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.¹⁵

Sobre el tema de la estabilidad en los contratos suscritos con empresas temporales, se ha dicho:

“(…) 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...”¹⁶

En conclusión, la mujer embarazada o en periodo de lactancia cuenta con una protección reforzada, independientemente 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, deberán cumplirse los requisitos establecidos por la jurisprudencia de esta Corporación.

6. El caso concreto.

La accionante considera que el despido efectuado el 27 de febrero del presente año por parte de la empresa temporal, es injusto, en la medida que la empresa conocía previamente su estado de embarazo y procedió a desvincularla, sin solicitar permiso del Ministerio de la Protección Social.

La empresa argumenta que la terminación del contrato de trabajo, se produjo debido a que la labor para la cual fue contratada la accionante, (la de promotora de tarjetas de crédito), fue prestado a la usuaria SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA S.A; y se terminó por la causal legal de terminación de la obra o labor para la cual la señora Bernal Rodríguez había sido enviada en misión. Agrega que no se solicitó permiso del Ministerio porque esta petición se realiza cuando existe una justa causa imputable a la trabajadora embarazada, situación que no se cumplía para este caso, en la medida que el despido se debía a uno de los modos de terminación del contrato de trabajo.

6.2. Para la Sala, se encuentra probado que la relación laboral de la señora Lady Dayana Bernal Rodríguez, es respecto de la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES T&S TEMPORALES

Y SISTEMPORA LTDA, esto se colige del contrato de trabajo firmado por las dos partes obrante a (folio 52 del cuaderno principal) y que la entidad nunca puso en cuestión tal calidad, pero que la Sala encuentra pertinente dejar en claro. De la misma manera para el presente caso se tiene que la empresa SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA S.A, fue usuaria de la empresa de servicios temporales, lo que la desvincula de responsabilidad en el presente caso.

Conforme a lo anterior, y teniendo en cuenta que independientemente de la clase de relación laboral que tenga una mujer embarazada, esta tiene derecho a una estabilidad laboral reforzada. Por tanto, se analizará si en el presente caso se cumplen los requisitos establecidos por la jurisprudencia de esta Corporación para que por vía de tutela, proceda el amparo de dicha estabilidad.

6.3. Ponderando cada uno de las subreglas trazadas por esta Corporación para que en casos como el presente proceda la acción de tutela, tal y como se reseñó en la parte considerativa de esta providencia, la Sala encuentra que en el caso de la señora Bernal Rodríguez se cumplen de la siguiente manera:

Primero:

“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).

De los hechos la Sala advierte que la demandante ingresó a trabajar con la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA, el 24 de julio de 2006 y se enteró de su estado de embarazo el 15 de diciembre de 2006, gracias a una prueba que se practicó en un laboratorio particular, corroborada en otro laboratorio el 12 de enero de 2007¹⁷.

Reposa a (folio 13 del cuaderno principal), escrito dirigido a la empresa T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA calendado del 12 de enero de 2007, en el que la accionante comunica sobre su estado de embarazo.

Más adelante se observa comunicación¹⁸ fechada del 27 de febrero de 2007, dirigida a la

señora Bernal Rodríguez, por parte de la directora de talento humano de la empresa T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA, en la cual le informan “(...) que su contrato de trabajo por obra o labor para la cual fueron requeridos sus servicios termina el día de hoy finalizada la jornada laboral...”. De lo anterior se desprende que el contrato celebrado entre la partes terminó el 27 de febrero de 2007, fecha para la cual la actora estaba embarazada, lo que indica que el despido se ocasionó durante el embarazo de la demandante y por ende, fue realizado en dicho estado de maternidad.

Segundo:

“ 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.

Tercero:

“ 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.

La entidad expone para la terminación del contrato, la causal correspondiente a la terminación de la obra o labor para la cual la señora Bernal Rodríguez había sido enviada en misión, labor que correspondía a la “promoción” de tarjetas de crédito para la empresa usuaria SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA S.A.

Teniendo en cuenta la función antedicha y que esta es de naturaleza promocional o de impulso que no requiere complejidad y que puede ser efectuada durante la mayoría del periodo de gestación, se advierte que la empresa temporal T&S, podía mantener vigente la prestación de los servicios por parte de la señora Bernal, si no en la empresa en que venía trabajando, es decir con SUFINANCIAMIENTO BANCOLOMBIA S.A, en cualquiera de las empresas usuarias con las que tuviera contrato para la prestación de servicios temporales.

De esta manera la entidad accionada no argumentó la causal objetiva y relevante que justificara el despido de la señora Bernal Rodríguez, es decir se limitó a afirmar que la labor para la cual había sido contratada la accionante estaba terminada y no corrió con la carga de la prueba exigida por esta corporación, de sustentar el factor objetivo que le permite

desvirtuar la presunción de discriminación, como por ejemplo que estaba imposibilitada para reubicarla en otra empresa usuaria para cumplir una función de similares características a la que ya venía desempeñando. 21

Cabe recordar decisiones de esta Corporación, en las cuales en casos similares al presente, en los que el empleador no prueba o argumenta la razón objetiva para efectuar el despido, la jurisprudencia ha propugnado por la protección a la mujer en estado de embarazo, al respecto se tiene en cuenta la Sentencia T- 354/0722 que especificó lo siguiente:

“(…) 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” 23”24. (Resaltado fuera del texto original).

De igual manera se indicó en la Sentencia T-862/03:

“(…) 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 temporales25...”.

Bajo esta misma línea argumentativa en la Sentencia T-761/07 esta Sala, al tratar un caso en el que estaba vinculada la empresa temporal T&S temporales y sistempora, expresó:

“(…) 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.

Teniendo en cuenta las anteriores decisiones, se cumple el tercer requisito exigido por la

jurisprudencia de esta corporación para la procedencia de la estabilidad laboral reforzada, reiterando que el empleador no sustentó la causal objetiva que lo imposibilitaba para continuar con la vinculación laboral de la señora Bernal Rodríguez, teniendo en cuenta que la función desempeñada por la actora consistía en ser “promotora”, por tanto era posible que la empresa temporal T&S Temporales y Sistempora Ltda, la vinculara a otra empresa usuaria para hacer efectiva de esa manera la protección dispuesta por la Constitución y la jurisprudencia de esta corporación.

Cuarto:

“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.

De cara al cuarto requisito, se observa que no se cumplió con el procedimiento previamente determinado para despedir a una mujer embarazada, ya que no consta en el expediente permiso solicitado al funcionario competente, como el inspector del trabajo o al alcalde municipal. Además, también se tiene como prueba la propia afirmación de la representante de la empresa temporal, cuando sostiene: “No se solicitó permiso a funcionario competente del Ministerio de la Protección Social; porque esta petición se realiza cuando existe una justa causa imputable a la trabajadora embarazada...”. 26 (Subrayado fuera de texto). En conclusión el permiso no se solicitó.

Quinto:

“ e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.”

Para la Sala es evidente que el mínimo vital de la accionante y de su hijo, se encuentran afectados, por la difícil situación económica en que ha quedado sumida como producto del despido, frente a esta situación la actora afirmó: “... actualmente me encuentro desempleada y carezco de medios económicos suficientes para afrontar las obligaciones futuras, por lo que el retiro me afecta, lo cual considero vulneratorio de mis derechos y de los de mi hijo por nacer a quien no puedo brindarle lo necesario. Este patrono busca evadir la responsabilidad que la misma constitución política ha puesto en los empleadores frente a la

mujer embarazada y consecuentemente frente al qué está por nacer”.

En la parte considerativa de esta sentencia se recordó que el empleador es quien debe asumir la carga de la prueba para apoyar el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente. De esta manera y teniendo en cuenta la contestación de la entidad accionada y las pruebas aportadas por la misma se aprecia que frente a la afectación del mínimo vital de la accionante, la entidad nada probó, esto se concluye de su propia afirmación cuando indicó: “(...) no tengo información sobre tales circunstancias; quien debe probarlas es la propia señora Bernal Rodríguez...”. “(...) No está demostrado que la misma no tenga otros ingresos, no está demostrado si el padre del que está por nacer está respondiendo por el mismo y la madre”.²⁷ (Subrayas fuera de texto).

Por lo expuesto, para esta Sala de Revisión, no queda duda que en el caso objeto de estudio, 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 es afectada su subsistencia y la de su hijo por nacer, lo cual genera conflictos que las 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 embarazo²⁸.

Teniendo en cuenta lo anotado, se deben proteger los derechos invocados: a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la peticionaria y de su hijo, pues no se demostró una causa justa para la desvinculación de la accionante Lady Dayana Bernal Rodríguez, 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 embarazo²⁹. Como consecuencia del incumplimiento de los requisitos citados, se impone la ineficacia del despido y el correspondiente reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía.

6.4. Esta Sala, en la reciente Sentencia T-761/07, revisó un caso que presenta identidad fáctica con el presente caso, en donde la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES “T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA, dio por terminada la relación laboral de una mujer en estado de embarazo que cumplía con los requisitos jurisprudenciales y legales exigidos por esta Corporación para no ser despedida.³⁰ De la misma manera, en la Sentencia T-1392/00 la Corte encontró responsable a esta misma empresa por hechos similares a los aquí descritos.³¹

Por estas razones, se hará un llamado a prevención al representante legal de la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA, para que en lo sucesivo evite incurrir en conductas como las que generaron esta acción de tutela y se abstenga de desproteger a los trabajadores que jurisprudencial y legalmente están cobijados por una estabilidad laboral reforzada, incluyendo las mujeres en estado de embarazo.

Este llamado a prevención que se hace al representante legal de la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES T&S TEMPORALES Y SISTEMPORA LTDA, se extiende a todos los implicados en las conductas aquí cuestionadas, es decir a quienes lo representan en las ciudades de Barranquilla, Cali, Medellín Ibagué, Bucaramanga Duitama y demás lugares en los que la sociedad preste sus servicios.

Este llamado debe entenderse con un fin vinculante que tiene consecuencias jurídicas y no puramente teórico, como ya se ha expresado por esta Corporación:

“El efecto de una advertencia judicial en el sentido de que la persona o autoridad contra la cual se instauró la tutela deje de incurrir en las conductas objeto de reproche no tiene un alcance puramente teórico ni puede entenderse como la absolución del comportamiento del implicado frente a sus obligaciones constitucionales.

“Por el contrario, quien es reconvenido por el juez de tutela, aunque ésta no se otorgue en razón de la carencia actual de objeto de la orden, tiene una sentencia judicial en su contra, previo proceso en el cual se ha demostrado que por su acción u omisión se generó el daño o se produjo la amenaza de derechos fundamentales. Por tanto, de una parte, debe responder, con arreglo al sistema jurídico vigente y según la magnitud de la conducta que le sea imputable, tal como resulta del artículo 6 de la Constitución Política.

“Pero, además, la advertencia judicial implica también una orden judicial vinculante, con efectos directos sobre la autoridad, ente o persona a quien se dirige, bajo el entendido de que su desobediencia ocasiona las sanciones contempladas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991, previo incidente de desacato”. 32

6.5. En consecuencia, la Sala revocará el fallo de segunda instancia y confirmará el de primera, mediante el cual se protegieron los derechos fundamentales invocados por la accionante Lady Dayana Bernal Rodríguez. 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 toda fundamentación.³³

V. 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 Cuarenta y Tres (43) Penal del Circuito de Bogotá y en su lugar CONFIRMAR por las razones y en los términos de esta sentencia, el fallo proferido por el Juzgado Treinta (30) Penal Municipal de la misma ciudad, mediante el cual se ampararon los derechos fundamentales invocados por Lady Dayana Bernal Rodríguez.

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 Lady Dayana Bernal Rodríguez, al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares. De la misma manera, deberá cancelar 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; ya que la persona que fue objeto del despido, es un sujeto de

especial protección constitucional que cuenta con una estabilidad laboral reforzada.

|

TERCERO.- PREVENIR al representante legal de la Empresa de Servicios Temporales T&S Temporales y Sistempora Ltda y a todos los que lo representan, para que en el futuro se abstengan de incurrir en las conductas que dieron origen a la presente acción de tutela.

CUARTO. LÍBRESE por Secretaria General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

AUSENTE CON PERMISO

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Sentencia C-470/97 MP. Alejandro Martínez Caballero.

2 Posición reiterada en las sentencias T-1177 y T- 286/03.

3 Este criterio ha sido tratado, por las Sentencias: T-568/96, C-710/1996, C-470/97, C-373/98,

T-141/93, T-497/93, T-119/97, T-606/95, T-311/96, T-426/98, T-174 /99, T-315/99, T-771/00. T-778/00, T-664/01, T-1101/01, T-167/03, T-501/04, T-063/06, T-38/06 y T-195/07, entre otras.

4 Sentencia T-373/98.

5 Modificado por el artículo 35 Ley 50 de 1990.

6 Artículo 240 Código Sustantivo del Trabajo.

7 Artículo 239 Código Sustantivo del Trabajo.

8 Ver Sentencias T-873/05, T-889/05, T-862/03, T-550/04, T-069, T-221, T-465, T-056 y T-561/07 entre otras.

9 Al respecto confróntense las Sentencias T-1236/04, T-063/06, T-381/06 y T-195/07 MP. Clara Inés Vargas Hernández.

10 Acerca de estos requisitos pueden consultarse las Sentencias T-373/98, T-426/98, T-874/99; requisitos que han sido aplicados por la jurisprudencia de la Corte en las recientes Sentencias: T-002, T-014, T-053, T-063, T-070, T-381 , T-619 y T- 1040 de 2006 y las T-056, T-069, T-071, T-195, T-221, T-465, T-546, T-561 y T-761/07 de 2007.

11 Sentencia T-1040/06.

12 Sentencia T-1003/06.

13 Sentencias T-040A/01 y T-1003/06.

14 Sentencias T-862/03, T-1138/03, T-176/05 y T-1003/06.

15 Sentencia T-1003/06.

16 Sentencia T-1040/06.

17 Folios 12 y 17 respectivamente del cuaderno principal.

18 Folio 14 del cuaderno principal.

19 Con relación a la notificación del estado de mujer embarazada, la Corte en sentencia T-550/04, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, estimó que “...no se exige como requisito para protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse atendiendo ciertas formalidades” . Qué en este caso se cumplen.

20 Folio 32 del cuaderno principal.

21 En este sentido ya se había pronunciado la Corte en sentencia T-1084 de 2002 al respecto manifestó lo siguiente:“(...) el solo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera una estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas”. (Negrillas fuera del texto original).

22 MP Rodrigo Escobar Gil.

23 Sentencia T-909 de 2005.

24 Corte Constitucional, Sentencia T-221 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

25 Sentencia T-472/02 M.P. Alfredo Beltrán Sierra

26 Folio 31 del cuaderno principal.

27 Folio 33 del cuaderno principal.

28 Sentencia T-1040 de 2006.

29 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”.

30 En la parte resolutive de esta sentencia la Corte decidió: “SEGUNDO.- ORDENAR a la Empresa de Servicios Temporales “T&S Temporales y Sitempora 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...”.

31 En la parte resolutive de esta sentencia la Corte decidió: “TERCERO. ORDENAR a la accionada T&S TEMPORALES Y SYSTEMPORA LTDA., dar cumplimiento inmediato a lo dispuesto en el artículo 239 del C.S.T. y en la sentencia de esta Corporación distinguida con el número C-470 de 25 de septiembre de 1997 (M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero)”.

32 Corte Constitucional, Sentencia T-555/97 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Acerca de casos en los cuales la Corte ha ordenado llamados a prevención pueden consultarse las Sentencias: T-649/96, T-480/97, SU/480/97, T-123/98, T-302/98, T-534/98, T-590/98, SU-360/99, SU-601A/99, T-863A/.99, T-889/99, T-179/00, T-1100/01, T-558/03,T-951/03, T-161/04 o T-840/07, entre otras.

33 Orden impartida en la sentencias T-063/06, T-195 y T-761/07. MP Clara Inés Vargas Hernández.