

Sentencia T-1279/05

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Naturaleza jurídica

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Disolución y liquidación/EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Improcedencia de reintegro de la demandante por encontrarse disuelta y liquidada

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Cumplió con el pago de obligaciones laborales y licencia de maternidad

Referencia: expediente T-1072794

Acción de tutela instaurada por la señora Lucila Amparo Rodríguez Cerón contra la Empresa de Flores Petulama Ltda.

Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Bogotá, D. C., seis (6) de diciembre de dos mil cinco (2005)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Álvaro Tafur Galvis y Humberto Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela, adoptado por el Juzgado Primero Civil Municipal de Facatativa, Cundinamarca, con ocasión de la acción de tutela instaurada por la señora Lucila Amparo Rodríguez Cerón.

El expediente llegó a la Corte Constitucional por remisión que hizo el Juzgado Primero Civil

Municipal de Facatativa, Cundinamarca, el día veinticinco (25) de febrero de dos mil cinco (2005), en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

I. ANTECEDENTES

El veintiuno (21) de enero de dos mil cinco (2005), la ciudadana Lucila Amparo Rodríguez Cerón interpuso acción de tutela contra la Empresa de Flores Petulama Ltda., pues considera que se le han vulnerado sus derechos fundamentales a la vida, la igualdad, al trabajo, así como su derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada. Dicha vulneración, a su juicio, se origina por la decisión unilateral de la entidad accionada que, a pesar de conocer el estado de gravidez, decidió dar por terminado de manera unilateral su contrato de trabajo. La petición se funda en los hechos que a continuación se sintetizan.

Hechos

1- El diecisiete (17) de febrero de dos mil cuatro (2004), la señora Lucila Amparo Rodríguez Cerón suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la Cooperativa de Trabajo Asociado EMLECOOP C.T.A. De conformidad con las cláusulas del contrato, el objeto contractual consistía en lo siguiente:

- “PRIMERA: EMLECOOP C.T.A. contrata los servicios personales del empleado y este se obliga a) Poner al servicio de LA EMPRESA CONTRATANTE toda su capacidad de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EMLECOOP C.T.A. o sus representantes y b) a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en actividades del mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.

2- El primero (1) de septiembre de dos mil tres (2003), la Empresa de Flores Petulama Ltda. suscribió contrato de servicios por suministro de personal para desempeñar actividades transitorias con la Cooperativa de Trabajo Asociado EMLECOOP C.T.A. El término de duración del contrato era de cuatro (4) meses contados a partir de la fecha de suscripción del mismo. Igualmente, el siete (7) de abril de dos mil cuatro (2004), las partes mencionadas celebraron OTROSÍ en el que modificaron la vigencia del contrato en un término de cuatro meses contados a partir del primero (1) de mayo de dos mil cuatro (2004) hasta el treinta y

uno de agosto (31) del mismo año.

3- La peticionaria, en cumplimiento del objeto contractual, fue asignada para laborar en la Empresa de Flores Petulama Ltda. bajo el cargo de “operario de post-cosecha de rosas.” Asimismo, se le designo un salario equivalente a trescientos cincuenta y ocho mil pesos. (\$358.000)

4- El día veintisiete (27) de julio de dos mil cuatro (2004), la peticionaria informó a la jefe de personal de la Empresa Flores Petulama Ltda. su estado de gravidez.

PRUEBAS RELEVANTES QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE

Durante el trámite de la acción de tutela, la Sala de Revisión estima conveniente resaltar las siguientes pruebas recaudadas:

1- Copia de los comprobantes de los pagos de nómina correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de dos mil cuatro (2004) que realizó la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. a favor de la peticionaria (fls. 17-25 cuaderno No. 1).

2- Copia de los comprobantes de pagos de pensiones y cesantías correspondientes a los meses diciembre de dos mil cuatro (2004) y enero de dos mil cinco (2005) que realizó la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. a favor de sus empleados (fls. 26 -29 cuaderno No. 1).

3- Declaración de la peticionaria ante el juez de instancia en la que manifiesta que su relación contractual es con la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A.

Pruebas relevantes solicitadas por la Sala de Revisión y allegadas al proceso durante el trámite

3- Mediante oficio OPT B 105 y 106 del dos (2) de agosto de dos mil cinco (2005), proferido por esta Corporación, se ordenó al representante legal de la Empresa Flores Petulama Ltda. y a la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. se pronunciaran acerca de las pretensiones y problema jurídico aludido en la acción de tutela de la referencia. Asimismo, se les requirió para que, en el término improrrogable de cinco (5) días, remitieran a esta Corporación los documentos que a continuación se discriminan:

* Información y copia de los contratos de suministros de personal para desempeñar actividades transitorias, suscritos entre la Empresa Flores Petulama Ltda. y la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. hasta el primer semestre del año en curso. Asimismo y junto con los contratos, deberá allegar una relación detallada de los trabajadores que fueron contratados para darle cumplimiento a los mismos.

* Información y copia de los contratos o documentos suscritos entre la Empresa Flores Petaluma Ltda. y la señora Lucila Amparo Rodríguez Cerón.

4- En cumplimiento a lo requerido por el Auto proferido por esta Corporación, la Empresa Flores Petaluma Ltda. remitió los siguientes documentos:

* Contrato de servicios por suministro de personal, suscrito entre Flores Petulama Ltda. y la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A.

* La suscripción del documento OTROSÍ suscrito entre Flores Petulama Ltda.. y la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A., el cual modifica el término de duración del contrato anteriormente descrito.

5- En cumplimiento a lo requerido por el Auto proferido por esta Corporación, la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A.,

remitió los siguientes documentos:

* Documento suscrito por el representante legal de la Cooperativa en el que manifiesta que la entidad inició su proceso de disolución el primero (1) de enero de dos mil cinco (2005). En ese mismo documento indica que la entidad se encuentra debidamente liquidada de conformidad con el certificado de existencia y representación expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá.

* Documento en el que la entidad hace una relación del personal de EMPLECOOP C.T.A., que en el mes de diciembre de dos mil cuatro (2004) se encontraba laborando en la empresa Flores Petulama Ltda.

* Contrato de trabajo a término indefinido, suscrito entre la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. y la señora Lucila Amparo Rodríguez Cerón.

6- Fotocopia autenticada del Memorial suscrito por la peticionaria y dirigido a esta Corporación, en el que declara a paz y salvo por todo concepto a la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A.

II- INTERVENCIONES

1. Empresa Flores Petulama Ltda.

El veinticuatro (24) de enero de dos mil cinco (2005), el Juzgado Primero Civil Municipal, con el fin de esclarecer los supuestos fácticos, dispuso comunicar al Gerente de la empresa Flores Petulama Ltda. para que ésta ejerciera su derecho de defensa y se pronunciara sobre los supuestos fácticos sustentados por la peticionaria dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. El señor Juan Manuel Cuellar Wills, obrando en nombre y representación de la entidad demandada, dio respuesta a los requerimientos formulados mediante oficio del veintiséis (26) de enero de dos mil cinco (2005). Por medio de éste, el ente accionado estimó que la tutela era improcedente tras argumentar que entre la entidad que representa y la señora Lucila Amparo Rodríguez Cerón no existió vínculo laboral que generara obligaciones recíprocas entre las partes. Lo anterior, luego que, si bien la peticionaria había desempeñado labores en las instalaciones de la entidad, ello obedecía al contrato de suministro de personal para desempeñar actividades transitorias suscritas entre la empresa de Flores Petulama con la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A.1

2. Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A.

“Es para nosotros preciso que ustedes tengan en conocimiento que la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. al día primero (1) de Enero del año 2005 no tenía ningún vínculo laboral con la Finca flores Petulama ni con ninguna otra empresa y que EMPLECOOP C.T.A. inicia en esa fecha proceso de liquidación.

Además, que independientemente de no tener conocimiento para esa fecha de la acción de tutela que había impuesto la señora LUCILA AMPARO RODRÍGUEZ nosotros estábamos de forma solidaria colaborándole a la señora en la cotizaciones de Seguridad Social hasta que ella dio a luz su bebe y le hicimos entrega de la incapacidad a la que tenía derecho, igualmente que quedamos a paz y salvo con ella en la liquidación del tiempo que estuvo trabajando con nosotros.” (SIC)

De la misma manera, anexó, junto con su memorial, la relación de empleados de la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A., entre ellos la señora Rodríguez Cerón, quien en el mes de diciembre de dos mil cuatro (2004) se encontraba trabajando en la empresa Flores Petulama Ltda.

III-DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN

El Juzgado Primero Civil Municipal de Facatativa, en sentencia del treinta y uno (31) de enero de dos mil cinco (2005), resolvió negar el amparo de tutela tras considerar que no existen elementos de juicio para condenar a la entidad demandada, ya que sus actuaciones se encuentran conforme a derecho.

El Juez Constitucional proyecta su decisión argumentando que la actora no logró demostrar la vulneración al mínimo vital ni la insostenibilidad económica de su núcleo familiar. De igual forma, consideró que los supuestos fácticos expuestos en la demanda no lograron acreditar la subordinación y dependencia entre la actora y la entidad demandada, con lo cual se hubiere podido establecer la existencia de vínculo laboral vigente que tuviera, por efecto, la protección del amparo de tutela de los derechos fundamentales invocados por la peticionaria.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia

Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9o., de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del

Decreto 2591 de 1991.

Problema jurídico objeto de revisión

Debe determinar la Sala de Revisión si los derechos fundamentales a la maternidad de la actora, al ser retirada de su cargo por las compañías que en su calidad de usuarias contratan con las empresas de servicios temporales, la remisión de personal para cumplir tareas o servicios contratados por éstos, resultan vulnerados.

Temas jurídicos a tratar

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala hará referencia a la jurisprudencia de la Corte en torno a los criterios determinados en atención a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada así como los requisitos para su procedencia. Asimismo, se referirá a la naturaleza jurídica del contrato temporal del trabajo.

1. La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y los requisitos para su procedencia vía acción de tutela. Reiteración de Jurisprudencia

La protección especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo ha sido objeto de considerables pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional. Es claro que de forma persistente la Constitución Política reconoce a la mujer embarazada una especial protección de sus derechos fundamentales al trabajo, les garantiza una estabilidad laboral reforzada, así como tiende a protegerla para evitar que sea sujeta a discriminaciones, para lo cual le ha dado prevalencia y cumplimiento al derecho de igualdad que traduce en su artículo 43 lo siguiente: “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.” Lo anterior, se origina en la constante discriminación a la que ha sido expuesta la mujer en estado de gravidez con ocasión de los despidos injustificados que han tenido que padecer luego que, a juicio de los empleadores, esta situación genera sobre costos que deben asumir al hacerse responsable de su condición.²

La terminación unilateral sin justa causa de los contratos laborales de la mujer en estado de

embarazo, trasciende el plano legal y se convierte en una situación constitucionalmente relevante. De igual forma, es susceptible de ser debatida en el ámbito de la acción de tutela, siempre y cuando estén presentes los supuestos señalados por la jurisprudencia de esta Corporación. Supuestos que, una vez verificados, harán procedente el amparo constitucional de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable.

Dichas exigencias, según lo reiterado por esta Corporación, van encaminadas a comprobar que: (1) El despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador, (5) Que el despido sea consecuencia del embarazo y, por ende, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.”³

La Constitución Política de 1991 proscribe toda forma de actos discriminatorios; de la misma manera, la legislación laboral colombiana actúa conforme al mandato constitucional y regula la protección de la mujer en estado de embarazo. Lo anterior, debido a que consagra, dentro de su normatividad vigente, los derechos laborales tanto de la mujer como los del recién nacido, armonizando dentro de su ordenamiento una serie de parámetros dirigidos a facilitar su protección y recuperación. Así las cosas, podemos observar, por ejemplo, instituciones como el descanso remunerado en la época del parto, el descanso remunerado en caso de aborto, el descanso remunerado durante la lactancia y la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia, los cuales se encuentran descritos en los artículos 236 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo. En dichos temas, el funcionario competente deberá autorizar el despido previa verificación si existe o no justa causa probada para terminar el contrato de manera unilateral.⁴

Por otra parte, cabe anotar que esta Corporación no ha pretendido quebrantar la independencia entre las distintas jurisdicciones; por tal razón ha considerado que la protección de los derechos de la mujer durante el embarazo o después del parto deben, en primera instancia y en caso de ser vulnerados, adelantarse a través de la jurisdicción laboral o contencioso administrativa. Esto, ya que esa es la instancia legitimada para conocer de las controversias derivadas del incumplimiento de la ley laboral. Sin embargo, la Corte

Constitucional, en sentencia T-373-98, identificó los supuestos en los que la protección de tales derechos pueden ser incoados, de manera excepcional, por la jurisdicción constitucional. En dicha oportunidad, se indicó que había lugar a ello cuando el desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo o lactancia vulneraba su mínimo vital o cuando se estaba ante una flagrante trasgresión de las normas constitucionales que colocaban a la mujer ante un daño grave.⁵

De conformidad con lo expuesto, se debe hacer claridad que, en atención a lo mencionado por esta Corte y para que la terminación unilateral del contrato proceda en estos casos, deberá mediar los requisitos legales. Por lo tanto, no es posible dar por consumado unilateralmente un contrato por terminación de obra o labor contratada si lo que se pretende eludir son las prestaciones generadas por el estado de maternidad. Bajo este orden de ideas, las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son imposterables.⁶ En tal sentido y para que el despido sea procedente, deberá configurarse una justa causa o razón objetiva, así como la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro.⁷

En definitiva, la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia tiene una estabilidad laboral reforzada producto de la afectación directa a su mínimo vital y el del nasciturus; por ende, se le debe garantizar sus derechos constitucionales, como lo son el derecho al trabajo, a la igualdad, en todos los tipos de contratos que sean regulados por el ordenamiento legal. Así las cosas y para legitimar el despido de una mujer que se halla en estado de gravidez, se debe contar con una justa causa y con la autorización de la autoridad administrativa competente. Bajo estas circunstancias, la viabilidad del mecanismo de tutela se erige como una excepción a la regla general que, en principio, impide la procedencia de la acción de amparo para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido.⁸

2. Naturaleza jurídica de las Empresas de Servicios Temporales

La Ley 50 de 1990 ha definido a las empresas de servicios temporales como personas jurídicas “que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la

cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.” Con esto entonces, cabe hacer referencia al concepto definido por la legislación laboral en atención a la noción de Usuarios al precisarlos como “toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.” De esta manera, las empresas de servicios temporales, a través de un contrato comercial suscrito con los Usuarios, se comprometen a remitir el personal requerido por éste mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la necesidad del servicio y duración de la misión.

Igualmente, los Usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: a) Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias. Esto es aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del solicitante de los servicios; b) Reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad; c) Atender el incremento de la producción, las ventas o transporte; d) Recolectar cosechas; y e) Prestar servicios en general.”⁹

En complemento de lo expuesto, se debe precisar que los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales, en atención a lo mencionado en la ley 50 de 1990, son de dos (2) categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los primeros son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Los segundos son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. Así, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores está ligado a un marco de acción, ya sea sujeto a un tiempo determinado, sin exceder de un año¹⁰, o al culminarse una actividad determinada.¹¹ Cabe anotar, que son las empresas de servicios temporales quienes detentan el carácter de empleadores de los trabajadores en misión.

“Para la Corte es claro que la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. Esa finalidad resulta evidente al examinar sus tres numerales.

El primero contempla las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo. Esta última norma define el trabajo ocasional, accidental o transitorio como el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a

labores distintas de las actividades normales del patrono. En consecuencia, es lógico que en este caso pueda el usuario de la empresa de servicios temporales contratar con ella, especialmente porque sus necesidades no van más allá de las que puedan atenderse con el trabajo ocasional.

(...)Tampoco es aceptable el argumento consistente en que la restricción temporal establecida en la disposición acusada, quebranta el artículo 334, en cuanto éste prevé que “El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos...”. Precisamente, la norma acusada, al trazar límites a la contratación de los servicios temporales, defiende la estabilidad en el trabajo. E impide que lo que es excepcional, la contratación de servicios temporales, se convierta en lo ordinario, en la regla general.”

Finalmente, la mujer que haya suscrito contrato con Empresas de Servicios Temporales y en ejecución del mismo se llegare a encontrar en estado de gravidez o período de lactancia, tendrá derecho a una estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, siempre y cuando los supuestos fácticos, en cada caso en concreto, se configuren con las exigencias legales y jurisprudenciales establecidas por esta Corporación que permitan que, mediante el amparo de tutela, se protejan derechos constitucionales como lo son el derecho al trabajo y a la igualdad. En caso contrario, la Corte Constitucional, en sede de revisión de tutela como la ha realizado en distintas oportunidades, se abstendrá de tutelar los derechos a reclamados mediante esta vía.¹²

V- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

Una vez examinado el acervo probatorio y teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se procederá a determinar la viabilidad de la acción de tutela incoada por la señora Lucila Amparo Rodríguez Cerón para la protección de los derechos supuestamente vulnerados. De este modo, le corresponde a esta Sala, como primera medida, determinar la entidad titular responsable de las obligaciones laborales y prestacionales de la actora. Asimismo, debe constatar que están presentes los criterios fijados por la jurisprudencia constitucional para establecer la procedencia o no del amparo solicitado.

En el presente caso, la actora ha afirmado en sus diferentes intervenciones que la entidad que dio por terminado su contrato laboral fue la empresa de Flores Petulama Ltda. Por tanto,

es de suma relevancia para esta Sala establecer la situación laboral de la petente. Así pues, la pruebas que reposan dentro del expediente logran comprobar que la peticionaria y la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. suscribieron contrato de trabajo cuya labor contratada consistía en: “EMPLECOOP C.T.A. contrata los servicios del empleado y este se obliga a) Poner al servicio de LA EMPRESA CONTRATANTE toda su capacidad de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta EMPLECOOP C.T.A. o sus representantes y b) a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en actividades del mismo oficio, durante la vigencia del contrato.” (sic). Por otra parte, el material probatorio igualmente señala que entre la empresa Flores Petulama Ltda. y la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. se suscribió contrato de servicios por suministro de personal, el cual tenía por objeto lo siguiente: “EMPLECOOP C.T.A. se obliga para con FLORES PETULAMA LTDA, a prestar los servicios varios con su personal asociado o contratado en el área de floricultura, en las cantidades de personal, en los sitios, horarios y días que sean establecidos por la parte contratante, en jornadas de cuarenta y ocho (48) horas a la semana y cuando las necesidades lo requieran especificando y acordando entre las partes jornadas adicionales conforme a las necesidades de la Empresa contratante y en los términos de ley.” (sic). Al mismo tiempo, la cláusula quinta del contrato aludido dispone: “Para efectos del objeto de este contrato EMPLECOOP C.T.A., garantizará la presencia del personal necesario, debidamente seleccionado, capacitado y aprobado por FLORES PETULAMA LTDA. quien para tal efecto asume la supervisión del mismo.” (sic). Conjuntamente, la cláusula octava hace referencia a la inexistencia de la relación laboral entre las partes contratantes para lo cual manifestó: “Las partes contratantes conocen y aceptan expresamente que de acuerdo con lo establecido en el artículo tercero del Decreto 468/90, la ejecución de labores materiales o intelectuales organizadas por EMPLECOOP C.T.A., no tiene sujeción a la legislación laboral y que de acuerdo con lo dispuesto en el mismo Decreto EMPLECOOP C.T.A., organizará directamente las actividades de trabajo de sus trabajadores con autonomía técnica, administrativa, y asumiendo los riesgos en la realización del objeto del presente contrato, de tal forma que FLORES PETULAMA LTDA, no adquiere obligaciones de carácter laboral con el personal que EMPLECOOP C.T.A., emplee en la ejecución del presente contrato. Sin embargo, en aquellos casos que la labor contratada se cumpla a través de EMPLECOOP C.T.A., con personal no asociado, ésta se somete a la

legislación laboral en caso de incumplimiento de obligaciones laborales derivada de los contratos de trabajo con el personal contratado.”

Ahora bien, es evidente que la entidad obligada frente a las obligaciones laborales, así como de la estabilidad laboral de la actora es la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. pues la señora LUCILA AMPARO RODRÍGUEZ se encontraba vinculada laboralmente a ésta. Igualmente, es claro que un trabajador “en misión” en ejecución del contrato de trabajo, también se encuentra bajo subordinación de la empresa usuaria. Por consiguiente y en el caso sub examine, la empresa de Flores de Petulama, usuaria de los prestaciones de la empresa de servicios temporales, generó una situación de hecho al prescindir de los servicios de la trabajadora “en misión” sin fundamento legal atendible. En ese sentido, no son admisibles para la Sala los argumentos de la empresa demandada consignados en los memoriales presentes en el expediente, según los cuales dicha entidad no había vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante luego que ésta actuaba en calidad de usuaria de la empresa temporal y no como empleadora de la peticionaria, correspondiéndole entonces a EMPLECOOP C.T.A. responder por las acreencias laborales causadas. Pese a que la anterior afirmación, en primera instancia, es cierta, aceptar dicha tesis sería reconocer que las empresas usuarias de servicios temporales no son sujetos pasivos de la acción de tutela por la violación de derechos fundamentales.¹³ Es por esta razón que esta Sala analizará el hecho concreto para determinar la responsabilidad de la empresa de Flores Petulama Ltda.

En el presente caso, obra en el expediente diligencia de Audiencia de testimonio que tenía como fin escuchar en declaración a la señora LUCILA AMPARO RODRÍGUEZ CERÓN. Surtido el trámite de la audiencia, la peticionaria afirmó que su relación laboral era con la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A.¹⁴ Asimismo y estando en curso el estudio del expediente de la referencia, la actora presentó una certificación debidamente autenticada ante Notario Público en la que manifestó que la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. se encontraba a paz y salvo por todo concepto. Empero, afirmó que Flores Petulama Ltda. fue quien decidió dar por terminado su contrato, atentando así contra su estabilidad laboral.

“Certifico que la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A., se encuentra a paz y salvo conmigo en asuntos de sueldo, liquidación, en la entrega de la licencia de maternidad y en toda clase de prestaciones sociales en lo que tiene que ver con el Contrato que tuve con

la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A., en la Finca Flores PETULAMA en el municipio de Facatativa, Cundinamarca.

Además certifico que en la culminación de mi contrato, la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A., NO FUE QUIEN ME DESPIDIO por el contrario la personas que me despidieron en estado de embarazo fueron los de FLORES PETULAMA.” (sic).

En definitiva, los escritos allegados indican que la entidad garante de las obligaciones laborales legales, en su integridad, es la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A., de tal manera que las afirmaciones sumidas en estos, llevan a concluir que parte de los requerimientos aducidos por la actora han sido satisfechos en su integridad. En estos eventos, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sostenido que en aquellas sucesos en los cuales la pretensión fue satisfecha, la acción de tutela pierde eficacia e inmediatez y, por ende, su justificación constitucional, por lo que el amparo deberá negarse. Al respecto, la Corte ha dicho:

“El objetivo de la acción de tutela, conforme al artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, al Decreto 2591 de 1991 y a la doctrina constitucional, es la protección efectiva y cierta del derecho constitucional fundamental, presuntamente vulnerado o amenazado por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados por la ley.

En virtud de lo anterior, la eficacia de la acción de tutela radica en el deber que tiene el juez, en caso de encontrar amenazado o vulnerado un derecho alegado, de impartir una orden de inmediato cumplimiento orientada a la defensa actual y cierta del derecho que se aduce.

No obstante lo anterior, si la situación de hecho que origina la violación o la amenaza ya ha sido superada en el sentido de que la pretensión erigida en defensa del derecho conculcado está siendo satisfecha, la acción de tutela pierde su eficacia y su razón de ser (...).”¹⁵

Así pues, estamos ante la presencia de un hecho superado en relación a las obligaciones laborales requeridas por la peticionaria. De otro lado, se debe hacer referencia a la solicitud de la actora tendiente a obtener el reintegro al cargo que desempeñaba en la empresa de flores previo análisis de los criterios fijados por la jurisprudencia constitucional para establecer la procedencia o no del amparo solicitado.

En primer lugar, cabe anotar que, en atención al escrito que presentara el señor Miguel Arcángel Bulla Bulla, esta Corporación logró constatar que la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. se encuentra actualmente liquidada. Claro lo anterior, analicemos ahora la línea jurisprudencial en aras de darle trámite a los requerimientos formulados por la peticionaria.

En efecto y como se advirtió en la jurisprudencia relacionada en esta sentencia, cuando el juez de tutela pretenda examinar si el despido de una trabajadora embarazada vulnera derechos fundamentales, debe estudiar las siguientes condiciones fácticas:¹⁶

- 1) Si el despido ocurrió en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;
- 2) Si a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador;
- 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;
- 5) Si el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

Así las cosas, cuando se tipifican los supuestos mencionados en los numerales 1 a 5, se presume que el despido se originó en el embarazo de la trabajadora y, por lo tanto, procede por vía de tutela ordenar el reintegro de la trabajadora y el pago de la licencia de maternidad como protección al recién nacido.¹⁷ En estos casos, la tutela se concede como mecanismo transitorio, lo cual quiere decir que la petente debe acudir a la vía laboral ordinaria dentro del plazo fijado en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 para requerir los salarios depuestos y las demás prestaciones laborales a que haya lugar y que no hayan sido pagadas por razón de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Bajo ese orden de ideas, dentro del conjunto de pruebas que obra en expediente se logró probar que el empleador tenía conocimiento del estado de gravidez de la actora. Igualmente, en relación a determinar si el despido se realizó en el período de embarazo así como el requisito sine qua non que versa sobre la solicitud a la autoridad competente para

materializar la decisión del empleador, es decir, la certificación que autorice el despido de forma legal de una mujer que ostenta la condición de embarazada¹⁸ no es procedente en razón que, como se ha dicho a lo largo de esta decisión, el empleador, en ningún evento, dio por terminado el contrato suscrito con la actora. Por último, no hay elemento de juicio alguno en el presente caso en el que se constate la vulneración alguna al mínimo vital de la madre y del menor en el período de gestación o de la licencia de maternidad, pues sus ingresos según lo afirmó la petente, continuaban siendo reconocidos y remunerados por el empleador.

Para terminar, si bien es cierto que la estabilidad en los contratos de trabajo tiene como finalidad la realización de la obra, o por la naturaleza de la labor contratada, ésta resulta circunscrita a los requerimientos del usuario. En atención a lo anterior, si se trata de mujeres en estado de gestación las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son obligatorios y, en tal sentido, para proceder a su despido debe configurarse una razón objetiva y se debe obtener la autorización del funcionario competente. De lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción por despido en razón del embarazo con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro.¹⁹

Conclusión

En conclusión, al analizar los hechos y las pruebas que fueron aportadas, esta Sala observa que la señora LUCILA AMPARO RODRÍGUEZ estuvo vinculada a la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido. A su vez, la Cooperativa suscribió contrato de servicios por suministro de personal con la empresa de Flores de Petulama, entidad donde la peticionaria desarrolló el objeto contractual para el cual había sido contratada. La actora invoca como terminación de su contrato de trabajo el hecho de no seguir vinculada a la empresa de flores. La anterior afirmación va en contravía a la realidad contractual de la actora luego que la Cooperativa, quien es su empleador de conformidad con los contratos mencionados, en ningún momento dio por terminada la relación laboral sino, por el contrario, asumió todas las obligaciones laborales, tales como el pago de la licencia de maternidad, salarios mensuales, entre otros. Pese a lo anterior, la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. se declaró disuelta y actualmente se encuentra debidamente liquidada, como ya se había precisado dentro de los acápites de esta sentencia.

Ahora bien, ordenar la reincorporación de la actora a la Empresa de Flores Petulama, pese a que la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. se encuentra disuelta y liquidada, sería improcedente. Lo anterior, radica en que si bien la empresa usuaria suscribió un contrato de prestación de servicios de personal con una empresa de servicios temporales y ésta a su vez se extinguió en la órbita jurídica, no es posible impartir una orden dirigida a que la empresa usuaria contrate a la peticionaria, pues los vínculos laborales que dieron origen a las mencionadas relaciones profesionales ya no existen. Caso contrario, sería si la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A. se encontrara vigente y su solicitud de trabajadores temporales estuviera activa. Así, en estas circunstancias, la peticionaria podría emplearse por intermedio de su contratante a cualquiera de las empresas clientes de la Cooperativa que desarrollen actividades en el mismo sector de producción o la misma empresa de flores.

De otro lado y en relación con el pago de la licencia de maternidad, como ya se determinó en las consideraciones de la demanda, la Cooperativa de Trabajo Asociado EMPLECOOP C.T.A., previo a su liquidación, según lo informó a este Despacho la entidad, al igual que la actora, dio cabal cumplimiento a sus obligaciones de origen laboral, motivo por el cual no se ordenará la tutela para el pago de tal prestación. Así, entonces, en el presente caso no concurren los elementos de procedencia de la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

Con fundamento en los hechos de la demanda y teniendo en cuenta la jurisprudencia de esta Corporación que se reitera en esta oportunidad, debe procederse a confirmar el fallo que se revisa por las consideraciones expuestas en esta decisión.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero: LEVANTAR la suspensión del término decretado para decidir el presente asunto.

Segundo: Por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, CONFIRMAR la

sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil Municipal Facatativa, Cundinamarca.

Tercero: LÍBRENSE, por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Expediente No. 1072794, cuaderno 1: “Por consiguiente al no existir nexo laboral ni subordinación entre la accionante y la demandada no puede pretenderse la declaratoria para la vía de Tutela del reintegro solicitado por cuanto no existió relación laboral alguna entre las partes aquí interviniente.

2 Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997

3 Corte Constitucional, Sentencia T-373/98, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-736 de 1999. Criterios reiterados, entre otras, en las sentencias T-308/02, T-439/02 y T-550/04, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y en las sentencias T-765/01 y T-961/02, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

4 Corte Constitucional, Sentencia C-470/ de 1997.

5 Corte Constitucional Sentencia T-373 de 1998.

6 Ver, entre otras, las sentencias T-014/92, T-479/92, T-457/92..

7 Sentencia T- 404/05

8 Sentencia T-736 de 1999, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

9 Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia de 24 de abril de 1997, M.P. Francisco Escobar Henríquez. Ley 50 de 1990

10 Ley 50 de 1990, Art. 77.

11 Sentencia T- 1562 de 2000 “La relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el Usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. En todo caso, la Ley dispone que esta clase de relación laboral no puede exceder de un año (Ley 50 de 1990, artículo 77 y Decreto Reglamentario 24 de 1998, artículo 13), restricción legal que tiene su fundamento en la protección al trabajador respecto a su estabilidad laboral, ya que este tipo de contrato de trabajo temporal no tiene como finalidad garantizar la permanencia ni estabilidad del empleado”.

12 Sentencias T-739, de 1º de diciembre de 1998, M. P. Hernando Herrera Vergara, y T-1562, de 23 de Noviembre de 2000, M. P. Cristina Pardo Schelesinger.

13 Sentencia T- 1280/01 manifestó lo siguiente: “(...) Se podría llegar al extremo de que una empresa o entidad usuaria de las empresas de servicios temporales, en ningún caso sería sujeto pasivo de la acción de tutela por la violación de derechos fundamentales a una persona natural que se desempeñe como “trabajador en misión”, verbigracia, cuando incurra en conductas atentatorias de la dignidad humana o de otros derechos del trabajador, pues en tales eventos sería clara la ajenidad de la empresa de servicios temporales al hecho constitutivo de la violación.

14 Exp. 1.072.794 Cuaderno 1. Audiencia de Testimonio (...)“PREGUNTADA (3) ¿Diga usted como fue su vinculación a la empresa de flores petulama? CONTESTO: Por medio de anuncios o avisos que colocan en la puerta de la Cooperativa Emplecoop, yo pase mi hoja de vida y me dieron el trabajo, yo suscribí contrato de trabajo con la doctora Yenny, en la Cooperativa. PREGUNTA (4): ¿ Según su respuesta anterior quiere decir que la relación contractual laboral

es con la cooperativa de trabajo asociado emplecoop? CONTESTO: Si señora.

16 Corte Constitucional, Sentencia T-373/98, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

17 Ver las sentencias T-568/96 MP: Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710/96 MP: Jorge Arango Mejía, C-470/97, MP: Alejandro Martínez Caballero, T-373/98, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz, T-426/98, MP: Alejandro Martínez Caballero.

18 “Artículo 240. Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

“2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

“3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano”.

19 En el mismo sentido T-862 de 2003 .M. P. Jaime Araújo Rentarías.