

Sentencia T-221/07

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Terminación unilateral sin justa causa de contrato laboral

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

ACCION DE TUTELA-Protección a mujer embarazada por terminación unilateral de contrato de obra con Colgate-Palmolive

Referencia: expediente T-1343427

Acción de tutela instaurada por Yicela Sofía Jiménez Martínez contra Servicios Integrales Eficacia S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Bogotá D.C., veintidós (22) de marzo de dos mil siete (2007)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Álvaro Tafur Galvis y Humberto Antonio 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 adoptados por el Juzgado Tercero (3°) Civil Municipal de Montería, en primera instancia, y por el Juzgado Primero (1°) Civil del Circuito de la misma ciudad, en segunda instancia, dentro de la acción de tutela presentada por la señora Yicela Sofía Jiménez Martínez, contra la empresa Servicios Integrales Eficacia

S.A.

I. ANTECEDENTES

La actora interpuso acción de tutela el 28 de noviembre de 2005 contra la empresa demandada por considerar que sus derechos a la vida, al trabajo, de protección a la mujer embarazada y los derechos de los niños, fueron vulnerados como consecuencia de su desvinculación laboral.

Hechos

1.- El 25 de febrero de 2005 la señora Yicela Sofía Jiménez Martínez firmó un contrato individual de trabajo “a término de obra” con la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A., a fin de desempeñarse como promotora para la sociedad Colgate – Palmolive1.

2.- En el mes de julio de 2005, durante la ejecución del contrato de trabajo referido, la peticionaria constató que se encontraba en estado de embarazo. En el mes siguiente –afirma- puso en conocimiento de su estado a quien era su supervisora en la empresa Colgate – Palmolive, mediante la entrega de los resultados de los exámenes de laboratorio que así lo acreditaban, los cuales, según ella, fueron recibidos por el padre de la mencionada supervisora en su domicilio.

3.- Con posterioridad, sostiene la actora, la empresa Colgate – Palmolive le informó que la obra había finalizado, razón por la cual a partir de ese momento sería desvinculada. Por lo anterior, se dirigió a la Eficacia S.A. con el fin de informar sobre la desvinculación laboral anunciada por Colgate – Palmolive y, afirma, comunicó en ese momento a la bolsa de empleo demandada sobre su estado de embarazo. No obstante, allí le confirmaron la información previamente recibida. De esta manera, su desvinculación se produjo el 10 de octubre de 2005.

4.- La actora expuso los anteriores hechos a un Inspector de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial Córdoba en la ciudad de Montería, quien realizó una citación dirigida a la empresa la Eficacia S.A. La señora Jiménez Martínez, sin embargo, decidió no entregarla, según ella, “porque estaba segura que la empresa no asistiría a ninguna conciliación, ni rectificaría sobre la decisión de despido.”

5.- La peticionaria asegura que su esposo se encuentra desempleado, tiene un hijo de 2 años y enfrenta una difícil situación socioeconómica.

Solicitud de tutela

6.- La demandante solicita que se amparen sus derechos a la vida, al trabajo, de protección a la mujer embarazada y los derechos de los niños y, en consecuencia, se ordene a la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A. el reintegro a su trabajo en condiciones iguales a las que tenía con anterioridad a su desvinculación. Igualmente, solicita que se ordene la cancelación de todos los salarios dejados de percibir y de los demás derechos laborales de los cuales sea titular. Finalmente, solicita que se ordene a la empresa demandada hacer lo necesario a fin de que ella y su hijo puedan tener acceso a la seguridad social en salud.

Pruebas relevantes que obran en el expediente

- Copia de resultados de la ecografía obstétrica practicada a la demandante el 24 de noviembre de 2005 (Cuad. principal, fls. 5 y 6).
- Citación para audiencia de conciliación expedida por el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial Córdoba, dirigida al representante legal de Servicios Integrales Eficacia S.A. (Cuad. principal, fl. 7).
- Comprobantes de pago y nómina de la peticionaria expedidos por la entidad demandada (Cuad. principal, fls. 8 a 15).
- Copia del contrato individual de trabajo a término de obra celebrado entre la empresa Eficacia S.A. y Yicela Sofía Jiménez Martínez (Cuad. principal, fl. 38).
- Formulario único de afiliación e inscripción de la demandante a la EPS Humanavivir (Cuad. principal, fl. 39).

Intervención de la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A.

7.- La entidad demandada manifestó, por intermedio de su apoderado judicial, que existió una relación laboral entre ella y la peticionaria por obra o labor determinada entre el 25 de febrero de 2005 y el 10 de octubre del mismo año, fecha en que terminaron los “contratos de

trabajo de todos los trabajadores contratados para esa actividad”.

Por otra parte, indicó que el estado de embarazo de la señora Jiménez Martínez fue comunicado a la empresa Colgate – Palmolive y no a Eficacia S.A., razón por la cual resulta claro que el contrato no culminó como consecuencia del estado de gravidez de la accionante sino por la terminación del objeto del contrato.

Además, expresó que la ley prohíbe el despido de la mujer embarazada sin previa autorización del inspector del trabajo, requisito que no es exigible si el vínculo laboral culmina como consecuencia de otras causas o motivos, como en el presente caso por “vencimiento de la obra o labor contratada”, caso en el cual no se puede hablar de un despido.

Igualmente, estimó que al no existir en el presente caso una relación de trabajo entre la parte actora y la demandada no es procedente la tutela pues no se presenta una relación de subordinación o la indefensión de la primera frente a la segunda, toda vez que a la peticionaria le fueron cancelados sus derechos laborales.

A más de lo anterior, afirmó que el empleador “no tiene por qué presumir el estado de embarazo de su trabajadora. Ella debe notificar al empleador de dicho hecho, y acompañar la prueba que demuestre su estado de gravidez”.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN

Sentencia de primera instancia

1.- El 14 de diciembre de 2005, el Juzgado Tercero (3°) Civil Municipal de Montería concedió la acción de tutela instaurada por la actora y, en consecuencia, ordenó a la entidad demandada cancelar en favor de aquélla la indemnización a que tiene derecho.

Adoptó la anterior decisión por considerar que se cumplen los requisitos diseñados por la jurisprudencia constitucional para la procedencia del amparo en casos similares, a saber: la desvinculación tuvo lugar dentro del período de protección del fuero de maternidad, y el embarazo fue conocido por el empleador tras haber sido informada la empresa Colgate – Palmolive del mismo. Por otra parte, encontró que, pese a afirmarse que la desvinculación fue consecuencia de la terminación de la obra contratada, en el presente caso no medió

autorización del inspector de trabajo para ésta. Finalmente, tuvo en cuenta que se demuestra la afectación del mínimo vital de la accionante y el recién nacido.

Impugnación

2.- Yicela Sofía Jiménez Martínez impugnó el fallo de primera instancia por considerar que se ordenó una “simple indemnización” y que, en consecuencia, no fueron protegidos sus derechos constitucionales fundamentales.

Sentencia de segunda instancia

3.- El Juzgado Primero Civil del Circuito de Montería, por sentencia del 14 de febrero de 2006, revocó la sentencia de primera instancia en el sentido de proteger los derechos invocados por la demandante, mediante su reintegro “a su lugar de trabajo en idénticas condiciones en las que venía siendo contratada” y no con la indemnización ordenado por el A-quo.

Para arribar a la anterior decisión, consideró que estaba demostrado “que el despido de la accionante se produjo durante su período de embarazo, que la situación de embarazo fue conocida en tiempo por su empleador, el cual no acreditó que en verdad toda la labor para la cual fue contratada hubiese terminado”. Como consecuencia de lo anterior, el juez concluyó que el embarazo de la señora Jiménez Martínez efectivamente influyó en la terminación de su vínculo laboral, por lo cual se presentó un despido “sin justa causa”.

Por otra parte, afirmó que “independientemente que el contrato sea a término de obra la trabajadora embarazada NO PUEDE PERDER JAMÁS SU ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA”, pues lo contrario implicaría que la voluntad de un empleador tendría más valor y fuerza que la Carta Política colombiana.

Así, pese a compartir las consideraciones del A quo, el juez de segunda instancia discrepó de la orden impartida por aquél. Decidió entonces, como fue anotado, declarar nulo el acto de despido de la demandante y ordenó su reintegro. Advirtió a la actora, no obstante, que debía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar los salarios dejados de percibir desde su despido, dada la naturaleza subsidiaria o residual de la tutela.

III. REVISIÓN POR LA CORTE CONSTITUCIONAL

1.- Remitido el expediente a esta Corporación, mediante auto del veinticinco (25) de mayo de dos mil seis (2006), la Sala de Selección Número Cinco dispuso su revisión por la Corte Constitucional.

Pruebas decretadas en el trámite de revisión

2.- La Sala Séptima de Revisión, mediante auto de dieciocho (18) de agosto de dos mil seis (2006), solicitó a la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A. “que, en el término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la notificación del presente auto, informe y adjunte los respectivos soportes documentales sobre la terminación de los contratos de trabajo de las personas que se desempeñaban en las mismas labores que la señora Yicela Sofía Jiménez Martínez y que se llevaron a cabo el día 10 de octubre de 2005, como consecuencia de la culminación de la obra o labor contratada para la empresa Colgate -Palmolive.”

3.- El veintiséis (26) de agosto de dos mil seis (2006), la Asistente Administrativa de la empresa Eficacia S.A. allegó a esta Corporación un oficio al cual adjuntó copia de las liquidaciones por terminación de contrato de trabajo de las personas que -afirma- desempeñaban las mismas labores que la peticionaria. Aportó los siguientes nombres:

- Dunis Lambis Herazo
- Adriana Rodríguez
- Lisbeth Camargo Reyes
- Denix Altahona Santos
- Lorena Díaz Arboleda
- Shirley Flórez Ternera

Anexó así al escrito referido la copia de los comprobantes de pago de nómina de las personas relacionadas en éste. En dichos comprobantes aparece la siguiente información: (i) nombre de la persona que adelantó la labor; (ii) cargo desempeñado: impulsadora - apoyo higienistas Barranquilla; (iii) cliente: Colgate Palmolive Compañía; (iv) período de pago: 16 a 31 de octubre de 2005; (v) pago por concepto de: - cesantías brutas, - intereses cesantías, - prima

de servicios final, – vacaciones definitivas.

Competencia

1.- Esta Sala de la Corte Constitucional es competente 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.

Presentación del caso y problemas jurídicos objeto de estudio

2.- El 25 de febrero de 2005, la peticionaria suscribió un contrato laboral “a término de obra” con la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A. para desempeñarse como promotora auxiliar de higienistas de la compañía Colgate – Palmolive. En vigencia del contrato laboral aludido, la actora tuvo conocimiento de su estado de embarazo, situación que informó a dicha compañía. A pesar de lo anterior, la misma le comunicó la terminación del contrato con ocasión de la finalización de la obra para la cual había sido contratada. Posteriormente, cuando acudió a la empresa Eficacia S.A. a informar sobre la desvinculación anunciada por Colgate – Palmolive, ésta confirmó la terminación del contrato, sin tener en cuenta su estado de embarazo. Esta actuación, en opinión de la demandante, vulneró sus derechos fundamentales y desconoció abiertamente la estabilidad laboral reforzada a que tenía derecho en virtud de su estado.

3.- La empresa demandada, por su parte, señaló que no incurrió en vulneración de los derechos fundamentales de la actora, como quiera que durante la vigencia del contrato laboral cumplió estrictamente con las obligaciones que como empleador le correspondían, de suerte que pagó los salarios y demás prestaciones sociales a que tenía derecho la ciudadana Jiménez Martínez, e igualmente realizó los respectivos aportes en seguridad social. Así mismo, indicó que en tanto contrato de obra, en este caso no podía hablarse de despido sin justa causa ni mucho menos de ausencia del requisito de la autorización previa del inspector de trabajo para proceder a dar por terminado el contrato de la actora. Por último, expresó que la acción de tutela resultaba improcedente, pues se dirigía contra un particular frente al cual la peticionaria no tenía relación de subordinación ni se encontraba en situación de indefensión.

4.- Los jueces de instancia concedieron el amparo de los derechos fundamentales invocados por la ciudadana Jiménez Martínez. Decidieron, sin embargo, materializar la protección mediante órdenes diversas. En efecto, el Juez Tercero (3°) Civil Municipal de Montería ordenó la indemnización por despido sin justa causa, mientras que el Juez Primero (1°) Civil del Circuito de la misma ciudad decidió ordenar el reintegro de la actora al empleo que ocupaba, pero en lo que respecta a los salarios y prestaciones dejados de percibir, consideró que debían ser reclamados ante el juez laboral.

5.- De acuerdo a los supuestos fácticos que dieron origen a la presente acción de tutela, así como a las decisiones de instancia, corresponde a esta Sala estudiar la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, así como verificar el cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales para que la acción constitucional proceda en estos casos.

Para resolver las cuestiones anteriores, la Sala de Revisión: (i) analizará la especial protección constitucional en favor de la mujer trabajadora en estado de embarazo a partir de los preceptos constitucionales, así como de los instrumentos internacionales de protección de los derechos de la mujer; (ii) repasará la jurisprudencia constitucional sobre la protección a la maternidad y, finalmente, (iii) determinará si en el presente caso la empresa Eficacia S.A. vulneró los derechos fundamentales invocados por Yicela Sofía Jiménez Martínez.

La protección constitucional de la maternidad y la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada

6.- La Carta Política colombiana garantiza a la mujer en estado de embarazo una protección especial², la cual persigue “amparar la dignidad y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de las mujeres”³ y proteger a la mujer “como “gestadora de la vida”⁴, con lo cual se garantizan además los derechos del nasciturus⁵.

La anterior obligación estatal de protección se traduce en diversas garantías, tales como “el descanso remunerado de la mujer antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido, y una estabilidad laboral reforzada”⁶.

Además de las anteriores prestaciones, una consecuencia de la protección constitucional a la

maternidad es el derecho a la estabilidad laboral reforzada que tiene toda mujer en estado de embarazo, lo cual se justifica por la discriminación sexual que históricamente han padecido las mujeres y se traduce numerosas veces en el “despido injustificado de las mujeres que se encuentren en estado de gravidez, debido a los costos que esta situación puede generar a las empresas”⁷. De esta manera, la garantía en comento persigue materializar el derecho a la igualdad en favor de las mujeres en estado de embarazo.

7.- Estos mandatos constitucionales se compadecen con los preceptos internacionales de protección de los derechos humanos de la mujer⁸. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁹, por ejemplo, dispone en su artículo 4°, inciso 2°, que “[l]a adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria”, bien por el contrario, contiene una serie de medidas que deben ser adoptadas por los Estados partes, a fin de garantizar el derecho al trabajo, en igualdad de condiciones, para la mujer trabajadora, a más de incluir varias medidas tendentes a proteger a la mujer trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia. El artículo 11, inciso 2°, estipula:

“Artículo 11. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y

la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.” (Subrayas fuera del original).

El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, ha establecido, asimismo, mediante la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”¹⁰ que la adopción por los Estados Partes de medidas enderezadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “...tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad”¹¹. (Subrayas ajenas al texto original).

Lo anterior, da cuenta del consenso respecto de la especial protección que amerita la mujer embarazada, dada su condición de vulnerabilidad en dicho estado. Esta protección especial configura una serie de garantías reforzadas adicionales a aquellas reconocidas, genéricamente, en favor de la mujer, en tanto sujeto tradicionalmente discriminado, que deben ser promovidas por los Estados.

8.- La Corte Constitucional colombiana ha manifestado, en atención a las garantías arriba mencionadas, que la desvinculación o terminación del contrato de trabajo sin justa causa de la mujer en estado de embarazo configura un desconocimiento de múltiples derechos constitucionales fundamentales. En estos casos, dijo la Corte, el empleador incurre en una “conducta pluriofensiva” por cuanto su actuación se traduce en la vulneración de más de un derecho:

“i) frente al caso de la relación laboral: el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el derecho a las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo asociadas a la maternidad (licencia de maternidad, permisos de lactancia) y el derecho al mínimo vital; ii) frente al caso de la permanencia en el sistema de seguridad social, puede llegar a vulnerar: el derecho a la vida y a la salud de la mujer durante y después del embarazo, así como la

protección del nasciturus y el derecho a la vida y a la salud del recién nacido; y iii) frente al caso del proceso biológico y psicológico del embarazo, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la no discriminación y a la maternidad.”¹²

Por lo anterior, ha dicho este Tribunal que frente a casos de terminación unilateral sin justa causa del contrato laboral de la mujer embarazada, resulta procedente interponer la acción de tutela para asegurar el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales¹³. Para que la referida acción sea procedente es necesario, no obstante, que el juez de tutela verifique el cumplimiento de ciertos requisitos que han sido diseñados por la jurisprudencia constitucional. Estos requisitos han sido establecidos en los siguientes términos¹⁴:

(ii) Que la terminación se haya efectuado sin el cumplimiento previo de los requisitos legales para la misma, entre los cuales se incluye una “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”¹⁶.

(iii) Que el empleador haya conocido o deba haber conocido el estado de embarazo de la trabajadora.

(iv) Que la terminación del vínculo laboral o el despido amenace el mínimo vital de la empleada o del niño que está por nacer, o que “la arbitrariedad resulte evidente y el daño que aparea es devastador”¹⁷.

Si se comprueba el cumplimiento de los requisitos mencionados, ha señalado esta Corporación, el derecho de protección a la mujer embarazada exige que el despido o la desvinculación en cuestión “deba declararse nulo”¹⁸. Por otra parte, es necesario aclarar que el pago de “la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo no confiere eficacia al despido efectuado sin la correspondiente autorización previa, sino que es una sanción suplementaria debido al incumplimiento patronal de la prohibición de despedir a una mujer por razones de maternidad”.

9.- La línea jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada se ha diseñado, en términos generales, frente a casos en los cuales era necesario proteger a mujeres que tenían un contrato de trabajo. Empero, la Corte Constitucional ha manifestado que también puede operar el amparo constitucional cuando se persiga “amparar el derecho a

la estabilidad laboral reforzada de mujeres que labora[n] bajo otro tipo de contrato (...) y que [sean] despedidas con ocasión de su estado de gravidez”¹⁹.

Por otra parte, la Corte ha señalado que la terminación unilateral sin justa causa de todo tipo de contrato laboral de mujeres embarazadas, puede ser analizado a la luz de los parámetros constitucionales señalados anteriormente. En este sentido, en relación con vínculos a término fijo se ha afirmado que el vencimiento del plazo “no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si la trabajadora cumplió a cabalidad sus obligaciones, a la trabajadora se le deberá garantizar su renovación”²⁰.

10.- De igual manera, esta Corporación ha puntualizado que en los contratos por la duración de la obra “tiene entera vigencia la estabilidad reforzada de la mujer embarazada o en período de lactancia. De allí que la jurisprudencia constitucional haya indicado que la terminación de la obra contratada no conduce inexorablemente a la terminación del nexo laboral que vincula a la empresa de servicio temporal con la trabajadora pues aquella bien puede, por ejemplo, vincularla a otra empresa usuaria para hacer efectiva de esa manera la protección dispuesta por la Carta”²¹.

Así lo expresó la Sala Primera de Revisión en sentencia T-862 de 2003, pues consideró que la contratación por duración de la obra o labor contratada no era óbice para hacer efectiva la estabilidad laboral reforzada en favor de las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, de manera que para proceder a desvincular a las mujeres en esta situación, es imperioso contar con la autorización administrativa y si tal requisito es obviado, el despido resulta ineficaz lo cual abre la posibilidad al reintegro. La sentencia precisó, al respecto:

“...debe observarse que a pesar de que la estabilidad en tales contratos resulta restringida a los requerimientos del usuario, si se trata de mujeres en estado de gestación las prerrogativas propias de la protección a la maternidad son impostergables²² y en tal sentido, para proceder a su despido se deberá configurar una justa causa o razón objetiva, y conseguirse la autorización del funcionario competente pues, de lo contrario, tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro.

Recurrentemente las empresas de servicios temporales, escudadas en los contratos por duración de obra y la posibilidad de efectuar la terminación de los mismos cuando la labor haya terminado en la empresa usuaria, suelen desconocer que incluso en este tipo de contratos, para proceder al despido de una mujer en embarazo deben mediar los requisitos legales señalados para las demás modalidades de contrato de trabajo, de lo cual se sigue que no es posible despedirlas arguyendo haber llegado la finalización del contrato por terminación de la labor, con el fin último de eludir las prestaciones generadas por el estado de maternidad.

Precisamente, para evitar que las empresas de servicios temporales desconozcan derechos ciertos de sus trabajadores, la Ley 50 de 1990 se ocupó de regular algunas limitaciones a tales empresas, que protegen a los trabajadores de posibles irregularidades en las empresas, cuando acuden a trabajadores temporales, con el fin de reducir sus costos laborales.

Así se definieron por ejemplo, las labores que pueden ser contratadas con este tipo de empresas (artículo 77); la prohibición de prorrogar contratos por más de seis meses con empresas usuarias que requieran trabajadores temporales para atender incrementos en la producción, el transporte o las ventas y los períodos estacionales de cosechas (numeral 3, artículo 77);²³ la responsabilidad de la empresa de servicios temporales frente a la salud ocupacional de los trabajadores en misión (artículo 78); la igualdad de derechos y beneficios laborales de los trabajadores temporales con aquellos que gozan los trabajadores permanentes de las empresas usuarias (artículo 79); la prohibición de prestar servicios temporales a empresas usuarias con las que se tengan vínculos económicos de subordinación (artículo 80); la obligación de constituir pólizas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales (artículo 81); el sometimiento de las empresas de servicios temporales al control y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entidad que autoriza su funcionamiento (artículo 82); y la prohibición de contratar trabajadores temporales para empresas cuyos trabajadores se encuentren en huelga (artículo 89)."

Como consecuencia de lo anterior, la Sala decidió conceder la protección invocada y ordenar el reintegro de la actora a la empresa de servicios temporales que había dado por terminado su contrato de trabajo poco después de haber sido notificada de su estado de embarazo.

En igual sentido se pronunció esta Corporación en sentencia T-909 de 2005, en la cual revisó

los fallos adoptados dentro de la acción de tutela instaurada por una ciudadana contra una empresa de servicios temporales que la contratara para realizar ventas puerta a puerta de líneas telefónicas domiciliarias de Edatel S.A. E.S.P. “por el término que dure la realización de la obra o labor determinada”. La actora consideró que su despido en estado de embarazo y sin previa autorización del inspector del trabajo, configuraba una vulneración de sus derechos fundamentales. La Corte concedió el amparo tras verificar el cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales antes enunciados. Respecto de la modalidad de contratación de la actora, encontró que, si bien, en principio se trataba de un contrato por la duración de la obra o labor determinada, resultaba que era un “contrato a término indefinido al que se le dio la forma de un contrato de obra para facilitar el desconocimiento de los derechos laborales de la actora.”

De igual manera, en sentencia T-404 de 2005, la Sala Cuarta de Revisión concedió el amparo constitucional invocado. En aquella oportunidad la Corte revisó los fallos de tutela de la acción instaurada por una ciudadana que había suscrito contrato de trabajo por la duración de la obra con una empresa de servicios temporales y a quien la misma dio por terminado el contrato de trabajo un día después de finalizado el período de licencia de maternidad. Al igual que en el caso antes referido, en esta oportunidad la Corte Constitucional fundamentó su decisión sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, según el cual “las relaciones jurídicas sustanciales surgidas entre el patrono y el trabajador con ocasión de una relación de trabajo priman sobre las formas jurídicas de las que se haya pretendido rodear esa relación.” Y señaló el fallo, además, que “[s]e trata de un principio constitucional que vincula a los patronos particulares y al Estado y que extiende a esa relación el efecto protector de la normatividad nacional e internacional reguladora del trabajo.” Concluyó así, que las relaciones laborales no se hacen depender necesariamente de la voluntad expresada por las partes, ni mucho menos de la apariencia contractual, sino, “de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono, de la realidad de los hechos a que aquél se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación.” De manera que este “principio rescata la existencia del contrato de trabajo aún sobre la voluntad evidenciada por las partes y ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo.”²⁴

Concluyó, entonces, la Sala de Revisión que la mujer trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia cuenta con la garantía de la estabilidad laboral reforzada, el cual también debe reconocerse cuando se trata de mujeres vinculadas por contratos a término fijo o por la duración de la labor contratada, estos últimos, generalmente suscritos con empresas de servicios temporales, en cuyo caso “para despedir a una mujer que se halla en tal condición, se debe contar con una justa causa y con la autorización de la autoridad administrativa competente. Si no se procede de esa manera, el despido es ineficaz y hay lugar al reintegro. Finalmente, las controversias generadas por el desconocimiento de este régimen deben plantearse ante la jurisdicción laboral o contencioso administrativa, pero si con ello se afectó el mínimo vital de la mujer o se incurrió en una grosera infracción de normas superiores, la controversia pueda plantearse ante el juez constitucional con miras a la protección de los derechos fundamentales vulnerados.”

Análisis del caso concreto

11.- Entra esta Corporación a determinar, con fundamento en las consideraciones expuestas, si la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A. vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital de la ciudadana Yicela Sofía Jiménez Martínez, así como el derecho a la vida y a la salud de su hijo por nacer, al dar por terminado su contrato de trabajo cuando ella se encontraba en estado de embarazo.

12.- La Sala de Revisión encuentra probado que entre la señora Yicela Sofía Jiménez Martínez y la entidad demandada existió un contrato de trabajo por la duración de la obra contratada con la compañía Colgate Palmolive. Así, es necesario verificar el cumplimiento de los requisitos arriba señalados, a fin de determinar la procedencia de la acción de tutela en el presente caso, pues como se explicó anteriormente, dentro de todo tipo de contrato laboral se prevé la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. La Sala procederá, entonces, a determinar si se cumplen los requisitos diseñados por la jurisprudencia constitucional.

Como se indicó en la primera parte de este fallo, en casos como el presente la Corte ha sostenido que la acción de tutela es procedente de manera excepcional para proteger los derechos fundamentales de la mujer embarazada, derivados de la estabilidad laboral reforzada, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: (i) que el despido o la

desvinculación de la trabajadora haya tenido lugar durante el término de gestación o dentro del período de lactancia; (ii) que el empleador conociere con anterioridad el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, que ésta le haya informado sobre su estado, salvo que el mismo sea notorio; (iii) que el despido se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir, sin la autorización del Inspector de Trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública, y (iv) que ese despido o desvinculación amenace el mínimo vital de la madre o del nasciturus²⁵.

(i) Respecto del requisito relativo al momento en que se produjo la desvinculación, se observa que en el presente caso, a la ciudadana Jiménez Martínez le fue dado por terminado su contrato laboral durante el período de gestación, como quiera que el mismo comenzó en el mes de julio de 2005, y su desvinculación se produjo en octubre del mismo año. Incluso, al momento de ser interpuesta la acción de tutela todavía se encontraba en estado de gravidez.

(ii) De igual manera, su contrato fue terminado de manera unilateral sin autorización expresa del inspector del trabajo, de hecho, en su contestación a la acción de tutela, la entidad demandada admite tácitamente que no obtuvo el permiso en cuestión para desvincular a la peticionaria. En este sentido, afirma que “es posible que el contrato de trabajo termine por causas diferentes a un despido, caso en el cual no es necesaria la previa autorización administrativa laboral (...) se debe tener que el contrato de trabajo terminó por terminación de la obra o labor contratada, y no por despido”.

(iii) Por otra parte, respecto del requisito relativo a que el empleador haya conocido o deba haber conocido el estado de embarazo de la trabajadora, esta Corporación encuentra que también fue cumplido en el presente caso. En efecto, la demandante lo puso en conocimiento de su jefe inmediata en la compañía Colgate - Palmolive, empresa ésta que le notificó la terminación de su contrato. De inmediato, la actora acudió a Eficacia S.A. (empleadora) a quien informó sobre su estado de gravidez y, en consecuencia, solicitó ser mantenida en la nómina de la empresa, dada esta circunstancia. No obstante, sin tener en cuenta que la ciudadana Jiménez Martínez era merecedora de un trato especial, en consideración a su estado de embarazo, la empresa decidió desvincularla.

(iv) Finalmente, resulta indiscutible que la terminación del vínculo laboral de la peticionaria configura una amenaza clara y cierta de su derecho fundamental al mínimo vital y el de su núcleo familiar conformado por su esposo y un hijo de dos años de edad, además de amenazar el del niño que está por nacer, pues la señora Jiménez Martínez afirma que su esposo se encuentra desempleado y que ella tiene a su cargo la manutención del hogar, y señala, asimismo, que vive “en un estrato bajo y con muchas penurias”. Lo anterior implica que el desconocimiento de la protección constitucional en su perjuicio amenaza igualmente el derecho de protección a la familia reconocido en el artículo 42 de la Constitución Política.

13.- Obsérvese, además, que Eficacia S.A. justifica la desvinculación de la peticionaria sobre la base de que su contrato laboral fue suscrito por la duración de la obra a realizar para la compañía Colgate – Palmolive, de manera que cuando tal labor fue finalizada, dio por terminado dicho contrato. Es claro, en parecer de esta Sala de Revisión, que las empresas de servicios temporales, dada la especial protección reconocida en favor de la mujer en estado de embarazo por instrumentos internacionales de derechos humanos, la Constitución Política y la legislación interna del país, no pueden eludir las garantías de los trabajadores, ni desconocer sus derechos, amparadas en formalidades que, si bien comportan relevancia, no pueden ser antepuestas a aspectos materiales que implican la vulneración de sus derechos fundamentales.

Sumado a lo anterior, esta Sala considera que no son de recibo los argumentos expuestos ni las pruebas aportadas por la empresa demandada para intentar justificar la desvinculación de la actora, por la siguiente razón. A solicitud del Magistrado Sustanciador, la empresa demandada allegó a esta Corporación los formatos de liquidación de seis mujeres más, a quienes según la misma, también se les dio por terminado el contrato de trabajo por la finalización de la obra como impulsadoras de la sociedad Colgate – Palmolive. No obstante, al analizar los formatos referidos, se encuentra que los mismos corresponden a trabajadoras que desempeñaron su labor para dicha compañía, pero en la ciudad de Barranquilla, sin que se demuestre en modo alguno que las personas contratadas en Montería para desempeñar el apoyo a higienistas de la misma, también hayan sido desvinculadas al momento en que la ciudadana Jiménez Martínez lo fue. En efecto, los formatos descritos en el aparte correspondiente a las pruebas decretadas durante el trámite de revisión en esta Corporación, de las señoras Dunis Lambis Herazo, Lisbeth Camargo Reyes, Denix Altahona Santos, Lorena Díaz Arboleda, Shirley Flórez Ternera y Adriana Rodríguez, informan que ellas desempeñaron

la labor de “apoyo higienistas B/quilla” para el cliente “Colgate Palmolive Compañía”. De manera que dentro del expediente no obra prueba alguna orientada a demostrar que las compañeras de la ciudadana Jiménez Martínez contratadas en la ciudad de Montería para desempeñar la labor de apoyo a higienistas de la compañía Colgate Palmolive, hayan sido desvinculadas en la misma fecha en que lo fue la actora.

14.- Lo anterior, pues, permite concluir que los derechos fundamentales de la demandante fueron vulnerados por la empresa Eficacia S.A., la cual procedió a desvincularla durante su período de gestación y sin la menor consideración sobre su estado. En lo concerniente a este punto, la Sala de Revisión reitera la doctrina constitucional, según la cual “...incluso en este tipo de contratos²⁶, para proceder al despido de una mujer en embarazo deben mediar los requisitos legales señalados para las demás modalidades de contrato de trabajo, de lo cual se sigue que no es posible despedirlas arguyendo haber llegado la finalización del contrato por terminación de la labor, con el fin último de eludir las prestaciones generadas por el estado de maternidad.”²⁷

15.- Con fundamento en las consideraciones realizadas en la presente sentencia, concederá la Sala el amparo solicitado mediante la confirmación parcial del fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Montería el 14 de febrero de 2006. La Sala Séptima de Revisión confirmará la orden dictada en el numeral tercero de la parte resolutive de dicho fallo que ordenó a la empresa demandada reintegrar a la ciudadana Jiménez Martínez, en un término de cuarenta y ocho (48) horas. Revocará, no obstante, el numeral cuarto de tal fallo y ordenará el pago de los salarios dejados de percibir. Ordenará, además, el pago de todos los gastos en que haya incurrido con ocasión de su maternidad y que de no haberse interrumpido la relación laboral hubiesen sido cubiertos por la E. P. S.

V. 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 decretada para decidir el presente asunto.

SEGUNDO.- CONFIRMAR los numerales segundo y tercero de la parte resolutive de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Montería, el día 14 de febrero de 2006.

TERCERO.- ORDENAR al representante legal de la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A. que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia proceda, si aún no lo ha hecho, a:

a. Cancelar los salarios y las prestaciones sociales causados y no pagados a la ciudadana Yicela Sofía Jiménez Martínez, desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta el momento del reintegro.

b. En caso de no presentarse actualmente ninguna opción laboral en la empresa Servicios Integrales Eficacia S.A., reintegrar a la peticionaria al presentarse la primera opción laboral que surja y que en el entretanto se siga dando cumplimiento al pago de los salarios y prestaciones sociales ordenados. Los emolumentos así reconocidos excluyen el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

c. Afiliar a la actora al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud.

d. Pagar todos los gastos en que incurrió con ocasión de su maternidad y que de no haberse interrumpido la relación laboral hubiesen sido cubiertos por la E. P. S.

CUARTO.- Por Secretaria General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

ÁLVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 A folio 38 del cuaderno principal del expediente, obra copia del contrato de trabajo suscrito entre la señora Yicela Sofía Jiménez Martínez y la empresa Eficacia S.A.

2 Según se desprende de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución.

3 Sentencia T-909 de 2005.

4 Ibíd.

5 Ibíd.

6 Sentencias T-992 de 2005 y T-568 de 1996.

7 Sentencia T-992 de 2005.

8 Recuérdese que, en virtud del artículo 93 de la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia hacen parte del bloque de constitucionalidad.

9 Aprobada en Colombia mediante la Ley 51 de 2 de junio de 1981.

10 Aprobada en Colombia por la Ley 248 de 1995.

11 Artículo 9° de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

12 Cfr. Sentencia T-961 de 2002, la cual se ocupó del caso de una ciudadana que se encontraba en estado de embarazo y quien fue desvinculada de la empresa para la cual laboraba, por la supuesta terminación de un contrato laboral a término fijo.

13 La anterior consideración busca, además, dar cumplimiento a los tratados internacionales sobre derechos humanos en que Colombia es Parte y ordenan brindar una especial protección a la mujer embarazada. Cfr. Sentencia T-992 de 2005.

14 Estos requisitos jurisprudenciales han sido empleados por las diferentes Salas de Revisión de esta Corporación, con el fin de determinar la procedencia o improcedencia de la acción de tutela en cada caso concreto, mediante el ejercicio de verificación del cumplimiento de los mismos. Al respecto se pueden consultar, entre otras, las sentencias T-373 y T-426 de 1998, T-778 y T-1562 de 2000, T-1101 de 2001, T-961 de 2002, T-228, T-291, T-909 y T-1210 de 2005, T-160 y T-631 de 2006.

15 Sentencias T-992 de 2005 y T-909 de 2005.

16 Sentencia T-992 de 2005.

17 Sentencia T-909 de 2005.

18 Sentencia T-992 de 2005.

19 Ibíd.

20 Ibíd.

21 Sentencia T-909 de 2005.

22 Ver, entre otras, las sentencias T-014/92, MP: Fabio Morón Díaz; T-479/92, MP: José Gregorio Hernández Galindo; T-457/92, MP: Ciro Angarita Barón.

23 Corte Constitucional, Sentencia C-330-95, MP: Jorge Arango Mejía. En este fallo la Corte declaró la exequibilidad de un aparte del numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, por encontrar que la limitación temporal establecida en el numeral 3 era un mecanismo de protección de los trabajadores que limitaba razonablemente la libertad de contratación de los particulares. En sentencia T-1101/01 M.P. Manuel José Cepeda, se estableció que este

término tiene su fundamento en la protección de la estabilidad laboral del trabajador.

24 La sentencia T-404 de 2005, objeto de referencia, reseña varios pronunciamientos de esta Corte Constitucional, relativos al tema del principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales. Así, dentro de estos incluye las sentencias: C-555 de 1994, C-006 de 1996, C-154 y T-166 de 1997, T-052 de 1998, C-517 de 1999, T-150 de 2000 y T-889 de 2003.

25 Consultar, Corte Constitucional. Sentencias T-373 de 1998; T-375 de 2000; T-1243 de 2000; T-1569 de 2000; T-161 de 2002; T-206 de 2002.

26 Hace referencia a los contratos pactados por la duración de la obra o labor.

27 Cfr. Sentencia T-862 de 2003.