

T-426-98

Sentencia T-426/98

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

La reciente jurisprudencia de esta Corporación ha dejado en claro que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, pues la Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar el derecho de la mujer, en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una “estabilidad laboral reforzada”. En efecto, el Legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, la Sala Plena de esta Corporación señaló que el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

ACCION DE TUTELA-Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido.

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

La comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: 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. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. 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.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Protección

¿La terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada?. La Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. El arribo de la fecha de terminación del contrato 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 el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, “a éste se le deberá garantizar su renovación”. Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Necesidad de probar comunicación oportuna y causalidad entre despido y estado de gravidez

Referencia: Expedientes T-162.865 y T-163.106 (acumulados).

Acciones de tutela instauradas por Maricris Gallardo Rizzo y Flor Maritza Hernández Briceño, respectivamente.

Temas:

Excepcionalidad de la procedencia de la acción de tutela para solicitar la nulidad del despido que ocurrió como consecuencia del embarazo.

Despido en embarazo y contratos a término fijo.

Necesidad de probar la comunicación oportuna del embarazo y relación causal entre el despido y el estado de gravidez.

Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Santa Fe de Bogotá, diez y ocho (18) de agosto de mil novecientos noventa y ocho (1998)

La Sala Séptima de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Fabio Morón Díaz, Vladimiro Naranjo Mesa, y Alejandro Martínez Caballero, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales

EN EL NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN

Ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

Dentro de las acciones de tutela identificadas con los números de radicación T-162.865, instaurada por Maricris Gallardo Rizzo, en contra de la empresa servicios y asesorías S.A. e Industrias Alimenticias NOEL S.A., y T-163.106 impetrada por Flor Maritza Hernández Briceño, en contra de la agencia de empleos Opción temporal & Cia. Ltda e industria La Joya.

I. ANTECEDENTES

1. Las Solicitudes

Las acciones de tutela se interponen contra empresas temporales e industrias que hacen uso

de los servicios de las primeras, en donde laboraron las trabajadoras accionantes, pues consideran vulnerados sus derechos al trabajo, igualdad y a la maternidad. De las solicitudes presentas y de las pruebas recaudadas por los jueces de instancia, se encuentran los siguientes HECHOS:

Expediente de tutela T-162.865

- Desde el mes de marzo de 1997, la accionante se vinculó laboralmente con la empresa S&A Servicios y Asesorías S.A, a través de la cual prestó sus servicios a Industrias alimenticias NOEL S.A, en Barranquilla. A juicio de la peticionaria, el contrato se pactó a termino indefinido, pues nunca le fue entregada copia del documento. Pese a ello, la empresa de servicios temporales anexa copia del “contrato individual de trabajo de duración por labor contratada” como vendedora, quien cubriría “el incremento de las ventas de NOEL S.A” de julio 7 de 1997 hasta el 7 de septiembre del mismo año.

- Así mismo, al expediente se allega copia de una comunicación de fecha agosto 5 de 1997, en donde la empresa S&A Servicios y Asesorías S.A., le informa a Marycris Gallardo Rizo que su contrato concluye el 07 de Septiembre de 1997. Cabe anotar que en dicho documento aparece la firma de la actora.

- No obstante lo anterior, el día viernes 5 de Septiembre de 1997, la accionante se practicó un examen clínico en donde se constató el estado de embarazo. Afirma la peticionaria que el 6, del mismo mes y año, se realizó una reunión para capacitación de la empresa en Barranquilla en donde comentó que el día lunes comunicaría en forma oficial su embarazo.

- El día lunes 8 de Septiembre de 1997 notificó por escrito su estado a la empresa de servicios temporales, documento que fue recibido por una trabajadora de esa entidad, la señora Carmencita Gómez de María. Pero, ya desde el día 6 de septiembre de 1997, el jefe Administrativo de Industrias Alimenticias NOEL S.A., había dirigido a S&A carta de terminación de contrato por terminación de la labor encomendada.

- La accionante afirma que en el mes de octubre de 1997, recibió el pago de sus prestaciones, las cuales fueron liquidadas hasta el 6 de Septiembre del mismo año.

- En respuesta a la notificación de la acción de tutela por parte del juez de instancia, el

apoderado de Industrias Alimenticias NOEL S.A. interviene para manifestar que entre ellos y S & A Servicios y Asesorías S.A. existe un contrato en virtud del cual, la segunda presta los servicios contratados pero goza de autonomía técnica y directiva. Por consiguiente, NOEL S.A. es ajena a la relación laboral que existía entre la actora y la empresa de servicios temporales.

Por lo anteriormente expuesto, la peticionaria solicita que se ordene a las empresas tuteladas: a) el reintegro inmediato al trabajo que venía desempeñando. b) El pago de mesadas dejadas de persistir con los intereses legales. c) la protección al estado de embarazo.

Expediente de tutela T-163.106.

- Manifiesta la accionante que el 30 de abril de 1997 suscribió contrato laboral con la Agencia de Empleos "OPCION TEMPORAL". Pese ello desconoce si se acordó un término, puesto que no le entregaron copia del contrato.

- La labor que desempeñó la peticionaria fue de Mercaderista en la industria LA JOYA, en donde recibió órdenes directas de la Supervisora Ejecutiva de Cuentas de esa empresa.

- El día 15 de diciembre de 1997 comunicó por escrito su estado de gravidez a su jefe inmediato. Sin embargo, la accionante afirma que el superior jerárquico "procedió de manera inmediata, descomedida y humillante a despojarme de los elementos de trabajo, me dijo que no volviera mas y que le llevara la carta al señor Carlos Nieto de la agencia de empleos Opción temporal. Que correspondía a dicho señor atender mi solicitud". Así pues, el mismo 15 de diciembre de 1997, la peticionaria hizo entrega formal de la notificación del estado de embarazo al representante legal de la empresa de servicios temporales, quien, narra la accionante, le manifestó que "no podía seguir trabajando y que pasara el próximo lunes por su liquidación, que no le daban más trabajo por el hecho de estar embarazada".

- No obstante lo anterior, la empresa de servicios temporales accionada anexa copia de contrato de trabajo "por el término que dure la realización de la obra o labor determinada", cuyo término abarca del 1º de junio de 1997 hasta el día 15 de diciembre de 1997. Y, manifiesta que la notificación del estado de embarazo se presentó el día en que se entrega la liquidación de prestaciones sociales.

- Por todo lo expuesto, la accionante solicita que se ordene a los demandados, el reintegro inmediato al cargo de venía desempeñando y las indemnizaciones que para el efecto consagre la ley.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN

2.1. Del expediente T-162.865, conoció en única instancia el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Barranquilla, quien mediante sentencia del 18 de febrero de 1997 decidió negar la tutela. El juez consideró que la acción de tutela no procede cuando se busca el reconocimiento de un derecho de rango legal.

Pese a la improcedencia de la acción, el juez de instancia aclara que está probado dentro del expediente que la accionante tenía vinculación laboral sólo con SERVICIOS Y ASESORIAS S.A., más no con INDUSTRIAS ALIMENTICIAS NOEL S.A., por tanto ésta acción debió ser dirigida en contra de la primera.

2.2. Dentro del expediente T-163.106, conoció en primera instancia el Juzgado Veinte Civil Municipal de Santa Fe de Bogotá, quien mediante sentencia del 27 de enero de 1998 decidió negar la tutela. Ese despacho consideró que la peticionaria dispone de la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral, por lo cual al juez constitucional no le corresponde dilucidarla por la vía de la tutela. Así mismo, afirma que dentro del expediente no aparece acreditada la existencia de un perjuicio irremediable que autorice la acción interpuesta.

2.3. El fallo anterior fue impugnado, por lo que en segunda instancia conoció el Juzgado treinta y dos Civil del Circuito de Santa Fe de Bogotá, quien mediante sentencia del 18 de marzo de 1998 confirmó la decisión recurrida. El ad quem afirma que la controversia que se origina en el asunto sub iudice no debe ventilarse en la jurisdicción constitucional, pues de hacerlo no resultaría otra cosa que la violación del debido proceso. Por tal motivo manifiesta que “la acción de tutela es inapropiada para obtener el reintegro a un cargo o empleo, pues la ley tratándose de relaciones entre particulares o de estos con el Estado, ya ha definido las vías judiciales correspondientes para su resolución”.

Así mismo, considera que:

“Si bien es cierto que las leyes sustantivas laborales, haciendo eco de los postulados

constitucionales, deploran como causal de despido el estado de embarazo en la mujer, no menos lo es que cuando quiera que el contrato laboral es a término definido, presuntivo o fijo, basta que fenezca el plazo o termine la labor para que se termine el vínculo contractual, independientemente de si para esa época la trabajadora se haya o no en estado de gravidez. En estos eventos no puede la trabajadora invocar un estado provocado por su propia voluntad para modificar los términos de la convención o escudarse en su maternidad para imponer la prolongación de la relación prefijada.”

Por último, el juez de segunda instancia afirma que no es dable invocar la existencia de un perjuicio irremediable, pues “por sabido se tiene, como ya se manifestó en la parte inicial de este capítulo, que es irremediable lo que se considera insalvable, irredimible o sólo susceptible de resarcimiento de perjuicios, situación que por supuesto no es la de la demandante en tutela”.

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Competencia

1. La Corte Constitucional es competente, a través de esta Sala de Revisión, para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9o. de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto bajo revisión

2. La acción de tutela se presenta a fin de tutelar los derechos al trabajo, igualdad y maternidad de trabajadoras que se vincularon a través de contratos a término fijo y, que la terminación del mismo, por presunta finalización del término pactado, se produce el día en que se notifica el estado de gravidez. Los juzgadores de instancia coinciden en afirmar que la acción de tutela no procede, como quiera que la desvinculación de un cargo origina una controversia de tipo legal que debe resolverse a instancias de un proceso ordinario laboral. Así mismo, opinan que no está demostrado la existencia de un perjuicio irremediable.

Pues bien, a la luz de los antecedentes anteriormente descritos, esta Sala de revisión debe definir, en primer lugar, si la protección al trabajo de la mujer embarazada origina un

derecho de rango legal, como lo afirmaron los jueces, o si se relaciona con un derecho constitucional fundamental que permite la protección a través de acción de tutela. En segundo término, en caso de que exista una protección constitucional al embarazo, se estudiarán cuales son las condiciones para que se presente el despido sin justa causa como consecuencia del estado de embarazo. Finalmente, la Sala deberá resolver si un contrato que inicialmente se pactó a termino fijo debe prorrogarse debido al estado de gravidez.

Maternidad, derecho al trabajo y acción de tutela

3. La reciente jurisprudencia de esta Corporación¹ ha dejado en claro que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, pues la Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar el derecho de la mujer, en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una “estabilidad laboral reforzada”. En efecto, el Legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

“la Corte Constitucional concluye que la única decisión admisible en este caso es integrar en el ordenamiento legal los mandatos constitucionales sobre la igualdad (CP art 13) y la protección a la maternidad en el ámbito laboral (CP arts 43 y 53), de suerte que debe entenderse que 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.”

4. Esto significa entonces que ¿el derecho a la estabilidad en el empleo, el cual origina la ineficacia del despido al cargo que venía desempeñando una mujer embarazada, es fundamental o es un derecho de rango legal?. Para resolver este interrogante, se reitera la sentencia T-373 de 19982, proferida recientemente por la Sala Tercera de Revisión, en donde se afirma que “la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo”, pues

en caso de despido, se presenta una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. En igual sentido, la sentencia C-470 de 1997 consideró que “la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44)”

Esto muestra que la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo rebasa los límites legales para adquirir un rango constitucional, por ende susceptible de protección directa por parte del juez constitucional.

5. Sin embargo, no en todas las circunstancias en que existe transgresión de un derecho fundamental procede la acción de tutela. Por consiguiente, aquí surge otro interrogante ¿la tutela es el mecanismo judicial idóneo para obtener la ineficacia del despido por razones de embarazo?. La jurisprudencia constitucional³ ha señalado que la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido⁴

De lo anteriormente expuesto se colige que el argumento expuesto por los jueces de instancia, según el cual, en todos los casos, la acción de tutela no procede para proteger el derecho a la estabilidad del empleo de la mujer embarazada, no es acertado. Por lo tanto, el juez deberá evaluar cada caso concreto y en especial deberá analizar las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

La acción de tutela como mecanismo transitorio, despido por causa de embarazo y contrato a término fijo.

6. Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad

reforzada, a saber: 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. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. 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 nacer⁵

7. Ahora bien, aquí surge otro interrogante ¿la terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada?

8. Para resolver la cuestión planteada la Sala debe tener en cuenta los siguientes elementos de juicio. De un lado, el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el contrato a término fijo puede pactarse por un tiempo inferior a un año, pero es renovable sucesivamente hasta por tres períodos iguales o inferiores. Esto no significa que en contratos a término fijo no es posible predicar el principio de estabilidad en el empleo que el artículo 53 de la Constitución preceptúa, pues como bien lo afirmó la Corte Constitucional⁶ la estabilidad no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, sino que “lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato”.

De otro lado, también es relevante para la decisión lo señalado en el artículo 61 de la misma norma laboral en cuanto dispone que el contrato de trabajo termina por expiración del plazo fijo pactado. No obstante, al conocer de una demanda contra los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional consideró que:

“el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.”⁷

9. En tales circunstancias, la Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato 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 el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, “a éste se le deberá garantizar su renovación”⁸. Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.

Del caso concreto

10. Entra pues la Sala a estudiar si los despidos que originaron las acciones de tutela de la referencia transgredieron los derechos de las extrabajadoras a la estabilidad reforzada en el empleo, la igualdad y a la maternidad. En primer lugar, se analizará si el amparo podía ser predicable de las empresas Industrias Alimenticias NOEL S.A. e industria La Joya, quienes eran beneficiarias de la prestación de servicios contratados con empresas temporales.

Pues bien, de acuerdo con el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 “es empresa de servicios temporales aquella 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”⁹. En efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁰, en providencia anterior a la Ley 50, consideró que estas empresas son verdaderos empleadores. Por lo tanto, el amparo solicitado no puede

exigirse de empresas que jurídicamente son ajenas a la relación laboral entre las accionantes y las empresas de servicios temporales, razón por la cual la acción de tutela no prospera contra aquellos.

11. En segundo lugar, se resolverá si las empresas de servicios temporales terminaron unilateralmente el contrato de trabajo por motivos relacionados con el embarazo, pues sólo en caso afirmativo se analizarán las condiciones para que prospere la acción de tutela como mecanismo transitorio.

En el expediente se encuentra plenamente probado que a la fecha de presentarse el despido, las trabajadoras se encontraban en estado de embarazo. De igual forma, las trabajadoras comunicaron la gravidez cuando aún estaba vigente la relación laboral. No obstante, con los elementos probatorios allegados al procedimiento no se puede deducir que el despido se produce como consecuencia de ese estado, pues la notificación del embarazo se produce el mismo día en que se había pactado la finalización del contrato.

Con todo, podría considerarse que la verdadera causa del despido no fue el vencimiento del plazo, pues como se dijo en el numeral 9 de esta sentencia, si la labor acordada continúa, el contrato deberá renovarse, sino se entiende que la razón fue el embarazo. Sin embargo, el examen probatorio tampoco nos permite llegar a esa conclusión, pues en los dos casos el contrato de trabajo dispone que la labor a prestar será la de atender el incremento de las ventas, lo cual equivale a una función temporal que demuestra la discontinuidad de la tarea. Sin embargo, la intensión patronal de dar por terminado el contrato por causa diferente al embarazo es más clara en el caso de la señora Gallardo, como quiera que un mes antes del vencimiento del contrato, y aún sin que ella misma conociera su estado, la empresa comunicó la terminación del mismo.

12. Por las razones ampliamente expuestas, no prospera la acción de tutela por cuanto no se presentaron las pruebas necesarias para conceder el amparo como mecanismo transitorio. No obstante, la Sala aclara que las accionantes podrán demandar ante el juez competente la terminación unilateral de los contratos laborales, en cuyos debates judiciales se podrán allegar los elementos fácticos necesarios para demostrar la continuidad de la labor que ellas desempeñaban y, en fin, las pruebas para sustentar la ineficacia del despido.

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.- CONFIRMAR la sentencia del Juzgado Séptimo Civil Municipal de Barranquilla, proferida el 18 de febrero de 1997, dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora Maricris Gallardo Rizzo.

Segundo.- CONFIRMAR la sentencia del Juzgado treinta y dos Civil del Circuito de Santa Fe de Bogotá, proferida el 18 de marzo de 1998, dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora Flor Maritza Hernández Briceño.

Tercero.- COMUNICAR la presente sentencia al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y a las accionantes de la referencia.

Cuarto. LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORÓN DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Ver las sentencias T-568 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

2 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

3 Sentencias T-141 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-497 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz y T-119 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

4 Sentencias T-606 de 1995 M.P. Fabio Morón Díaz, T-311 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-373 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

5 Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la sentencia T-373 de 1998.

6 Sentencia C-588 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

7 Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz.

8 *Ibíd.*

9 Sobre la naturaleza ocasional de la labor que desempeñada por las empresas de servicios temporales, puede consultarse la sentencia C-330 de 1995 M.P. Jorge Arango Mejía.

10 Sección Segunda de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de abril 29 de 1986. M.P. Germán Valdés Sánchez.