

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

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el art. 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, se traduce en la conservación de su cargo, salvo que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO POR DURACION DE OBRA-Protección

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.

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro al cargo y pago de prestaciones económicas

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-748334

Acción de tutela incoada por Luz Marina Serrano Vital contra “Su Temporal Ltda.”, “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” y “Tubotec S.A.”.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de septiembre de dos mil tres (2003).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos en el asunto de la referencia por los Juzgados Quince Penal Municipal de Bogotá y Octavo Penal del Circuito de la misma ciudad.

I. ANTECEDENTES.

Manifiesta la actora en su escrito de tutela, que ingresó a trabajar como auxiliar de oficios varios en “Tubotec S.A.”, a través de la empresa “Su Temporal Ltda.” a partir del 6 de diciembre de 2001, mediante un contrato de obra o labor determinada. Indica igualmente, que durante la duración del contrato de trabajo, siempre le fue cancelado su salario.

Señala que el 9 de diciembre de 2002, notificó verbalmente al Jefe de Personal, señor Ballen, su estado de gravidez, obteniendo como respuesta que “no había ningún problema, que le pasara la carta a Su Temporal Ltda”.

Posteriormente, el 10 de diciembre en horas de la mañana, envió con su hermana notificación por escrito, donde informaba sobre su estado de gravidez, al departamento de personal de “Su Temporal Ltda.”. Sin embargo, en horas de la tarde, se le informó de manera verbal, que su contrato había sido cancelado por parte de la empresa.

Ante tal circunstancia, el 11 de diciembre acudió al Ministerio de Trabajo, donde se procedió a citar a “Su Temporal Ltda.” y/o “Tubotec S.A.” para el día 27 de diciembre. Surtida la diligencia de conciliación, ésta se declaró fracasada, por no haber acuerdo con la parte accionada.

Finalmente, aduce que es una persona que no cuenta con ayuda de nadie, que paga arriendo y el salario que le pagaban es lo único que tiene para subsistir.

2. Pretensiones.

Solicita la actora, la tutela de sus derechos a la seguridad social, la vida digna, la salud, la igualdad y el mínimo vital. Asimismo, que se ordene a la empresa "Su Temporal Ltda." y/o "Tubotec S.A." pagarle los salarios correspondientes y/o reintegrarla a su trabajo.

II. CONTESTACIÓN DE LAS EMPRESAS DEMANDADAS.

i) De un lado, la empresa "Su Temporal S.A." se opuso a que se acojan las pretensiones solicitadas por la actora, argumentando que la empresa demandada, es decir, "Su Temporal Ltda.", no existe, por lo que no asume derechos ni tiene responsabilidades careciendo de fundamento la acción de tutela impetrada. Sin embargo, acredita la existencia de "Su Temporal S.A.", la cual sí se encuentra inscrita y reconocida ante la Cámara de Comercio de Bogotá.

Señala que entre "Tubotec S.A." y "Su Temporal S.A." no existe ni ha existido relación alguna, por lo tanto desconoce las razones por las cuales es requerida en este asunto. Al respecto indica que la empresa usuaria en que se encontraba en misión la tutelante era "Organización de Mercadeo y Servicios Ltda."

Afirma que mientras la trabajadora en misión estuvo vinculada con su empresa, mediante un contrato de trabajo por el término que duró la realización de la obra o labor determinada, le fueron respetados todos sus derechos fundamentales, adicionando que el cumplimiento del objeto social de la empresa, se encuentra acreditado con el reconocimiento que la petente realizó en acta de conciliación fracasada del Ministerio de Trabajo de 27 de diciembre de 2002.

Informa que entre la empresa "Organización de Mercadeo y Servicios Ltda." y "Su Temporal S.A.", hubo una relación normal y oportuna de información sobre la finalización de la misión para la cual fue contratada la actora, indicándose que ésta terminaba para todos los efectos legales el 10 de diciembre de 2002, lo cual se le hizo saber dando cumplimiento al art. 71 de la Ley 50/90, procediendo a la liquidación de las prestaciones sociales de la trabajadora y la cancelación de las afiliaciones correspondientes a la seguridad social.

Respecto de la notificación del estado de embarazo de la peticionaria a la empresa, señala que ésta no fue realizada en los términos del art. 236 del C.S. T., pues solo procedió a informar con posterioridad su posible estado de embarazo, hecho que no es notorio y que no

fue confirmado con certificado que se ajuste a los parámetros legales.

En consecuencia, señala la improcedencia de la tutela e invoca el procedimiento ordinario laboral como medio de defensa judicial para la actora.

ii) A su turno, “Tubotec S.A.” se opone al otorgamiento de las pretensiones formuladas, en tanto esta empresa es un ente industrial que no cuenta con planta de personal, por lo que su objeto social lo desarrolla con personal de la empresa “Organización de Mercadeo de Servicios Ltda.”, con quien tiene un convenio de servicios para este efecto. De ésta manera afirma que con la empresa “Su Temporal S.A.”, no existe ni ha existido relación alguna, razón por la cual desconoce el motivo por el cual se la requiere en éste asunto.

Así mismo resalta que no tuvo ni tiene vinculo alguno con la trabajadora de forma directa o en misión, por lo que carece de objeto la acción de tutela, por falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de la empresa. Igualmente señala, que los derechos laborales que la accionante señala como desconocidos tienen un procedimiento propio para su reclamación.

iii) Por último, la sociedad “Organización de Mercadeo de Servicios Ltda.”, señala que en razón a que hubo incremento en la producción, también lo hubo en la planta de personal, por lo que se requería más atención en servicios generales, labor para la cual la peticionaria a través de la firma “Su Temporal S.A.”, estuvo laborando como trabajadora en misión en la sociedad “Organización de Mercadeo de Servicios Ltda.”, en virtud del contrato de prestación de servicios que existe entre las dos empresas, por lo que no existió una relación laboral directa entre la peticionaria y la sociedad. Afirma constarle que la empresa de servicios temporales con la que se encontraba vinculada la trabajadora cumplió oportunamente con sus obligaciones laborales.

Advierte que posteriormente, ante la disminución de la producción, se recortó la planta de personal, por lo que se decidió dar por terminada la prestación del servicio temporal de la trabajadora y su “devolución” a la empresa de servicios temporales “Su Temporal S.A.”, de conformidad con la legislación vigente, sin que por ello se violara ningún derecho constitucional.

Finalmente, respecto del estado de gravidez de la actora, señala que no le consta, por no

haber tenido conocimiento de esta circunstancia, pues no aparece en sus archivos ninguna prueba documental que así lo indique. Agrega que este asunto le incumbe directamente a “Su Temporal S.A.” “por ser su verdadero empleador” y señala como procedimiento a seguir el ordinario laboral.

III. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS AL EXPEDIENTE.

- Folio 9, Copia simple de la cédula de ciudadanía de la señora Luz Marina Serrano Vital.
- Folio 10 a 11, Copia simple de contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada, de 4 de diciembre de 2001, suscrito entre “Su Temporal Ltda.” y Luz Marina Serrano Vital, donde se indica que “el contrato consiste en ser auxiliar oficios varios en Tubotec”.
- Folio 12, Copia simple de carta dirigida a “Su Temporal Ltda.” de 10 de diciembre de 2002, donde la Señora Serrano Vital informa a la empresa, su estado de embarazo según certificación médica de Famisanar, la cual según señala se adjuntó con el original.
- Folio 13, Copia simple de solicitud de reclamación, quejas y/o audiencias de conciliación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 11 de diciembre de 2002, en la cual requiere se lleve a cabo audiencia de conciliación con Su Temporal y/o “Tubotec S.A.”, por haber sido despedida en embarazo.
- Folio 14, Copia simple de acta no conciliación fracasada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 27 de diciembre de 2002.
- Folio 24 a 25, Certificado de Existencia y Representación Legal de “Su Temporal S.A.”
- Folio 26 a 29, Copia simple de los formularios y certificaciones que dan cuenta de la afiliación de la actora al Sistema de Seguridad Integral (E.P.S., A.R.P, y A.F.P) y a la Caja de Compensación.
- Folio 30 a 32, Copia simple de la liquidación de prestaciones sociales correspondientes a la señora Serrano Vital.
- Folio 36 a 38, Certificado de Existencia y Representación Legal de “Tubotec S.A.”.

- Folio 46 a 47, Certificado de Existencia y Representación Legal de “Organización de Mercadeo de Servicios Ltda”.

IV. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN.

1. Sentencia de Primera Instancia.

Mediante sentencia de 21 de enero de 2003, el Juzgado 15 Penal Municipal de Bogotá, denegó la tutela interpuesta por la actora. Al efecto citó jurisprudencia de la Corte Constitucional conforme a la cual la acción de tutela no es procedente para el amparo de derechos cuando existe otro medio de defensa judicial. Al respecto señaló que es ante la vía laboral, donde debe acudir la actora para la protección de sus derechos fundamentales.

Estima que en tanto la liquidación por prestaciones sociales le fue cancelada, no existe violación a los derechos fundamentales que invoca. Así mismo indica que en razón a que la actora reclama el reintegro, tal pretensión escapa a las esferas del juez de tutela, por no estar permitido, incluso de manera transitoria, por no encontrar que se esté conculcando o poniendo en peligro inminente algún derecho fundamental.

2. Sentencia de segunda instancia.

En sentencia de 2 de abril de 2003, el Juzgado Octavo Penal del Circuito de Bogotá, resolvió “confirmar integralmente el fallo materia de alzada” en razón a que si bien el ad quem encuentra que “efectivamente la señora Luz Marina Serrano Vital, informa el 10 de diciembre de 2002 a la empresa “Su Temporal Ltda.” su estado de gravidez”, estima que en el presente caso existe otro mecanismo de defensa judicial como el de acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, “toda vez que al Juez de Tutela le está vedado inmiscuirse en asuntos que no son de su competencia”.

V. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de instancia proferido en el

trámite de este proceso, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Carta Política. Al igual que en cumplimiento del auto de sala de selección No. 12 de 13 de diciembre de 2002.

2. El problema jurídico planteado.

3. Procedencia de la tutela contra particulares en razón al estado de indefensión.

Antes de abordar el asunto sujeto a revisión, resulta pertinente establecer si la acción de tutela impetrada por la actora, es procedente frente a su ex-empleador, el cual es de carácter privado.

Para el efecto, se tiene que la Constitución Política en su art. 86 contempló la procedencia de la acción de tutela contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión; supuestos que fueron desarrollados en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, -reglamentario de la acción de tutela-, donde se establece la procedencia de la misma contra particulares como mecanismo judicial excepcional.

En el asunto que nos ocupa, se tiene que si bien es cierto la actora fue despedida de su trabajo el 10 de diciembre de 2002, razón por la cual actualmente no se encuentra en estado de subordinación frente a las empresas demandadas, desapareciendo uno de los supuestos que hace procedente la acción de tutela frente a particulares, debe observarse que la peticionaria conserva frente a los particulares demandados, una calidad de indefensión, ya que tal como se ha reiterado para casos similares de mujeres embarazadas despedidas¹, la mujer bajo estas circunstancias requiere especial protección, por lo que la acción de tutela se torna claramente procedente.

Así fue señalado en sentencia T-1101/01 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa:

“En el presente caso, si bien es cierto que al momento de interponer la acción de tutela, la actora ya no se encontraba subordinada a su empleador, precisamente por la terminación del contrato laboral, no es menos cierto que el hecho de quedar sin empleo en estado de embarazo y de requerir el salario para su subsistencia y la de su hijo, puede generar

dificultades inmediatas que colocan a la mujer embarazada en un estado de desprotección frente a su antiguo empleador”.

4. Protección constitucional a la maternidad.

La protección de la maternidad, con todos los derechos que dimanen de su contenido esencial, fue un tema que ocupó la atención del constituyente de 1991, en tanto se previó, tal y como se hiciera en el ordenamiento jurídico internacional, la necesidad de amparar por parte del Estado, las particulares condiciones materiales de la mujer en gestación y lactancia, condiciones que la hacen especialmente vulnerable y ávida de protección.

De tal forma, se plasmaron a lo largo del articulado de la Carta Fundamental derechos concretos tales como “el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43).² Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia (C.P. art. 42)”³, y al hijo que está por nacer con el fin de salvaguardar su vida y su mínimo vital (C.P. art. 44).

La Corte en Sentencia T-311 de 2001, M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra estableció el sentido de tal protección, en los siguientes términos:

“Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual, “durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”, la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (art. 16 Superior); contra sus derechos a la libertad personal (art. 28) y a la igualdad (art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (art. 44) y contra sus derechos laborales (arts. 25 y 26), por mencionar los más

relevantes”.

En el mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia T-373 de 1998. M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, expresó:

“De otro lado, la Constitución protege a la mujer en estado de gravidez debido a la importancia que ocupa la vida en el ordenamiento constitucional (CP Preámbulo y arts 2º, 11 y 44), a tal punto que, como esta Corte ya lo ha destacado, el nasciturus recibe amparo jurídico en nuestro ordenamiento. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como “gestadora de la vida” que es.

“En tercer término, y como obvia consecuencia de las anteriores consideraciones, la Constitución no sólo tutela a la mujer embarazada sino a la madre (CP art. 43), no sólo como un instrumento para un mayor logro de la igualdad entre los sexos sino, además, como un mecanismo para proteger los derechos de los niños, los cuales, según expreso mandato constitucional, prevalecen sobre los derechos de los demás (CP art. 44). En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, con lo cual se “busca garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos.

“Finalmente, este especial cuidado a la mujer embarazada y a la madre es también expresión de la centralidad que ocupa la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad, por lo cual recibe una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42). En efecto, si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.

“Estos múltiples fundamentos constitucionales muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades, la mujer embarazada y su hijo gozan de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.”

Es del caso resaltar, que tales derechos encuentran así mismo fundamento, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia⁴-, que hacen parte de la legislación

interna (art. 53 C. Pol) y tienen plena fuerza vinculante, de conformidad con el artículo 93 de la Carta, además de constituir criterios de interpretación de los derechos y deberes superiores.

5. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada – carácter fundamental.

Una vez examinada la argumentación que la Corte Constitucional ha desplegado en múltiples fallos respecto a la protección a la maternidad, esta Sala de Revisión procede a reiterar la jurisprudencia que la Corte tiene establecida, frente a la estabilidad laboral de la mujer que es despedida en estado de embarazo, en consideración a la inscripción de tal derecho dentro de la categoría de fundamental⁵.

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el art. 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, se traduce en la conservación de su cargo, salvo que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo.

Con mayor razón entonces, y atendiendo el principio de igualdad real, tratándose de mujeres embarazadas, la protección de su estabilidad se incrementa, para conformarse una “estabilidad reforzada”, que imposibilita el despido bajo cualquier circunstancia derivada del estado de maternidad.

La Corte ha dicho sobre el tema:

“...una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras,

sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”⁶.

“ (...) la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.”

Dicha estabilidad fue protegida por el legislador cuando estableció en el artículo 239 ordinal 3° del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, que durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto no se puede retirar a una trabajadora sino por justa causa comprobada, y siempre y cuando medie autorización del Inspector del Trabajo cuando se trata de trabajadoras oficiales, o una resolución motivada del jefe de la entidad donde labora aquélla, cuando se trata de empleadas públicas.

Analizado este punto por ésta Corporación, en sentencia de constitucionalidad,⁷ se estableció el alcance que tal normatividad debería tener, lo cual implica la prohibición de despido de la mujer en gestación o lactancia sin el lleno de los requisitos legales, con la consecuente configuración de la presunción de despido en razón de discriminación frente al embarazo o lactancia, lo cual conlleva la ineficacia del mismo y la posibilidad de reintegro para la empleada despedida en tales circunstancias, todo ello en atención al que ha sido denominado “fuero de maternidad”⁸.

En dicha sentencia se estableció:

“...el ordinal acusado es exequible, pero en el entendido de que, debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), 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.

“(…)

“En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo (sic) se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado”

6. Procedencia de la tutela para proteger la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación.

Resulta claro para la Corte que en tanto el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación es de aquellos pertenecientes a la órbita de derechos de contenido laboral, la vía idónea establecida por el legislador para dar solución a los litigios que pudieran provocarse con base en una relación de trabajo y obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, es la jurisdicción ordinaria laboral cuando se trata de trabajadoras privadas u oficiales y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, para las empleadas públicas.

La Corte Constitucional ha expresado que “el derecho que tiene la mujer a no ser discriminada laboralmente, y por ende, a no ser despedida por encontrarse en estado de embarazo, es un derecho fundamental y el Estado tiene que proveer lo necesario para darle estricto cumplimiento. Lo anterior en vista de la especial protección que le brinda la Carta Política a la mujer que se encuentre en tal estado”⁹.

Lo anterior deviene en que si la acción de tutela se encuentra establecida para proteger los derechos fundamentales de las personas, cuando quiera que aquellos resulten amenazados o vulnerados por una autoridad pública o por un particular en los casos previstos en la ley, es evidente que si el derecho de la mujer a no ser despedida en estado de gestación es de aquellos de carácter fundamental, como se acaba de indicar, la acción de tutela ha de ser procedente en estos casos.

Para el efecto la Corte señaló que los elementos fácticos a ser demostrados para que proceda el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes:

“(i) que el despido o la desvinculación de la trabajadora haya tenido lugar durante el periodo de gestación o dentro del periodo de lactancia; (ii) que ese despido o desvinculación sea consecuencia directa del embarazo y no de circunstancias objetivas que lo justifiquen; (iii) que se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del Inspector del Trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (iv) que el empleador conociere con anterioridad el estado de embarazo de la trabajadora, es decir que la empleada le haya informado sobre su estado, salvo que el mismo sea notorio; (v) que ese despido o desvinculación amenace el mínimo vital de la madre o del nasciturus”¹⁰.

Por último, la Corte recientemente indicó que los presupuestos citados sólo tienen justificación en la medida en que atiendan de manera primigenia a la protección del derecho fundamental a la maternidad y accesoriamente, a los demás derechos fundamentales afectados con ocasión del despido, tales como la estabilidad laboral, el mínimo vital o la seguridad social, pues éste es el desarrollo que impone el mandato constitucional a la protección especial a la maternidad, y la condición de derecho fundamental autónomo de que goza¹¹.

7. Estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo en empresas temporales bajo la modalidad de contrato de trabajo por duración de obra.

Tal como se señaló atrás, el principio de la estabilidad en el empleo es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de si el empleador es de carácter privado o público y de la modalidad de contrato; en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que el mismo no quede expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador¹².

La Corte Constitucional ha reiterado que tal condición se mantiene no sólo en contratos de duración indefinida, sino también en aquellos con duración determinada, tales como los

contratos a término fijo, en los que a pesar de preverse una terminación cierta, que mermaría el alcance de la estabilidad del empleado, se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral¹³. “En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”¹⁴.

Si tal planteamiento opera en relación con todos los trabajadores, mayor razón comporta la protección de la estabilidad laboral de la mujer que en estado de embarazo es despedida, pues aquí poco importa la clase de contrato que se haya suscrito, ya que durante éste período un deber de especial asistencia y respeto a su estabilidad recae sobre el empleador, por tratarse de una estabilidad laboral de carácter reforzado respecto de una persona que en tales circunstancias se encuentra en situación de debilidad manifiesta, caso en el cual opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.

Ahora, específicamente respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990).

Sin embargo, 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 imposterables¹⁵ 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);¹⁶ 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).

8. El Caso Concreto.

Le corresponde a ésta Sala de Revisión establecer si los supuestos de hecho descritos atrás, que hacen procedente la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad

laboral reforzada, son aplicables para el caso de la señora Luz Marina Serrano Vital, quien alega haber sido despedida en estado de embarazo por “Su Temporal Ltda.” y/o “Tubotec S.A.”.

Antes de abordar cada uno de tales supuestos, es indispensable establecer sobre quién reposa la calidad de empleador frente a la peticionaria. Ello, por cuanto en el caso que ocupa ésta Sala, existen tres personas jurídicas vinculadas con la trabajadora, imponiéndose establecer cuál es aquella llamada a responder por las obligaciones laborales a favor de la peticionaria.

Así las cosas, se tiene que, si bien de los similares escritos de contestación a las demandas de tutela, pueden advertirse algunas inconsistencias argumentativas respecto de las tres empresas, lo cual puede indicar algún acuerdo, a fin de evitar la carga laboral que generaba la actora para ellas, es claro que en principio el auténtico empleador de la actora fue “Su Temporal S.A.”, en tanto así consta expresamente en el contrato escrito individual de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, que suscribió la peticionaria con dicha empresa, de 4 de diciembre de 2001 (f. 10).

Si bien las empresas demandadas señalan que la actora se desempeñó como trabajadora en misión en la empresa “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.”, por lo cual desvirtúan la calidad de Usuario de “Tubotec S.A.” y la adjudican a la primera, ha de indicarse que confrontados los objetos sociales de las empresas (f. 24 y 36) y las razones esgrimidas por las mismas para contratar a la peticionaria como trabajadora en misión (incremento de la producción (f. 42), se encuentra que la empresa “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” simplemente actuó como intermediaria entre la empresa de servicios temporales “Su Temporal S.A.” y “Tubotec S.A.”, con lo cual se tiene que efectivamente la empresa Usuaria fue “Tubotec S.A.” y no “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” como se quiere hacer aparecer.

Lo anterior se sustenta en que “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” simplemente se dedica en lo pertinente a “prestar servicios por medio de personal calificado, semicalificado y raso, con trabajadores incluidos en su propia nómina, por horas, días semanas, o meses, dentro o fuera de su domicilio social” o a “contratar la prestación de servicios a terceros beneficiarios (usuarios), mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas

por su cuenta y riesgo, en decir (sic), con carácter de empleador”, (subrayas no originales), por lo que resulta evidente que “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.”, la cual, dicho sea de paso, tiene la misma dirección comercial de “Tubotec S.A.”, no posee la calidad de usuario, sino que actúa al igual que “Su Temporal S.A.” como empresa de servicios temporales, pues se dedica a proveer personal contratado por su cuenta y riesgo a empresas usuarias.

Así mismo, teniendo en cuenta que la razón esgrimida por “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” para vincular a la actora como trabajadora en misión, fue el incremento de la producción, y que tal incremento aparece lógico en una empresa como “Tubotec S.A.” que se dedica a “la fabricación, distribución y venta de toda clase de productos de plástico y acero”, sumado a la declaración no controvertida de la actora en el sentido de haber desempeñado su cargo en “Tubotec S.A.”, sigue siendo evidente que esta última es la empresa usuaria.

En ese orden de ideas, es claro para esta Sala de Revisión que “Su Temporal S.A” es empleador de la actora y que la empresa usuaria donde la accionante prestaba sus servicios en misión es “Tubotec S.A.”. Sin embargo, debe establecerse si la sociedad “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” tiene la calidad de simple intermediario o tiene también alguna clase de responsabilidad frente a la accionante.

Al respecto, debe anotarse que confrontado el objeto social que aparece consignado en el certificado de existencia y representación legal de la empresa “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” (Fls. 46-47), con las aseveraciones contenidas en los escritos de contestación a la acción de tutela por parte de los representantes legales de “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” (Fls. 19-23 y 42-45), en el sentido de existir un contrato de prestación de servicios entre estas dos empresas para la provisión de personal, y la respuesta a la misma acción por parte del Representante Legal de Tubotec S. A. (Fls. 33-35) en el sentido de que “TUBOTEC S. A. es un ente industrial que no cuenta con planta de personal y su objeto social lo desarrolla con personal de la empresa ORGANIZACIÓN Y MERCADEO DE SERVICIOS LTDA., con quien tiene un convenio de servicios para este efecto (...).”, se puede colegir que la calidad de empleador respecto de la accionante no sólo es predicable de “Su Temporal S.A.” sino también de “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.”, en cuanto estas dos sociedades obraron simultáneamente en la calidad de empresas de servicios temporales para proveer a la empresa Tubotec S.A. los servicios de la señora Luz

Marina Serrano Vital, en el cargo de Auxiliar de Oficios Varios.

Por otra parte, “Su Temporal S.A.”, alega en la contestación de la demanda de tutela que ésta acción carece de fundamento en tanto fue promovida contra una persona jurídica que no existe como sociedad comercial (“Su Temporal Ltda.”). Frente a este argumento, considera la Sala de Revisión que la acción de tutela es un medio preferente y esencialmente sumario, en el cual la actora no se encontraba en la obligación constitucional de denunciar con exactitud la empresa demandada. Además, tal como se comprueba a folio 24 del expediente, en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, se constata que la sociedad Su Temporal Ltda. se transformó en la sociedad Su Temporal S.A., transformación que en los términos del artículo 167 del Código de Comercio,¹⁷ no produce solución de continuidad en la existencia de la sociedad, con lo cual no existe duda alguna de que se trata del mismo sujeto de derecho.

Pasando al examen de los supuestos fácticos que la jurisprudencia constitucional ha consolidado a efecto de establecer la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, los cuales deben ser aplicados al caso sub examine, se tiene:

i) Respecto al primer supuesto, es decir, que el despido o la desvinculación de la trabajadora haya tenido lugar durante el periodo de gestación o dentro del periodo de lactancia, se tiene que para la fecha en que fue despedida la actora, 10 de diciembre de 2002, ésta se encontraba en estado de embarazo, según afirmación de la peticionaria que no fuera controvertida por los demandados.

ii) Frente al segundo supuesto, o sea, que ese despido o desvinculación sea consecuencia directa del embarazo y no de circunstancias objetivas que lo justifiquen, si bien “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” alegan como razón objetiva para terminar el contrato de trabajo con la actora la finalización de la misión para la cual fue contratada, esta Sala de Revisión encuentra que concedida la oportunidad de acreditar la razón de su dicho con material probatorio que así lo demuestre, tales empresas simplemente se limitaron a afirmarlo, por lo que no se encuentra probado que haya existido una razón objetiva que le permitiera a las empresas prescindir de los servicios de la trabajadora y, en cambio, aparece probado que surtida la notificación del embarazo el día 10 de diciembre de

2002 ante “Su Temporal S.A”, se procedió a despedirla el mismo día, por lo que debe aplicarse la presunción legal de despido en razón a discriminación por encontrarse en estado de embarazo. Esto teniendo en consideración que de conformidad con reiterada jurisprudencia de la Corte, al empleador le corresponde asumir la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo, que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí¹⁸.

Por tanto, de acuerdo con la labor desempeñada por la actora (Auxiliar de Oficios Varios), era posible que las empresas “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” la mantuvieran en el cargo, si no en la empresa usuaria en que venía trabajando, en cualquiera de las empresas usuarias con las que mantuvieran contrato de prestación de servicios temporales¹⁹.

iii) El tercer supuesto, que consiste en que el despido “se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del Inspector del Trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública”, para el caso concreto, arroja que tal autorización no fue obtenida por las empresas “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.”, por lo cual se procedió al despido de la actora sin el lleno de este requisito.

iv) En lo concerniente al cuarto supuesto que requiere “que el empleador conozca con anterioridad el estado de embarazo de la trabajadora, es decir que la empleada le haya informado sobre su estado, salvo que el mismo sea notorio”, es del caso anotar que a pesar de las manifestaciones de “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” en el sentido de negar que se les hubiera comunicado antes el estado de embarazo por la actora, pues según la primera sociedad tal comunicación sólo se realizó después de la terminación del contrato, del material probatorio obrante en el proceso, tal y como lo advirtiera el juez de segunda instancia, se encuentra acreditado que según carta de 10 de diciembre de 2002 dirigida a “Su Temporal Ltda.”, con sello de recibido de la misma, la comunicación del embarazo se realizó el mismo día, y de acuerdo con la afirmación de la actora, no desvirtuada por aquellas sociedades, la carta se presentó en la mañana y el despido tuvo lugar en la tarde.

v) El último supuesto, es decir, “que ese despido o desvinculación amenace el mínimo vital de la madre o del nasciturus”, está cumplido en el caso objeto de revisión, pues la peticionaria afirma no contar con ayuda de nadie, encontrarse pagando arriendo y que sólo contaba para subsistir con el salario que le pagaban, es decir no tener otra fuente de ingresos, afirmaciones que no fueron desvirtuadas por la demandada.

Así las cosas, considerando que en la actualidad la peticionaria no posee ingreso económico alguno, por lo que se halla en una situación fáctica que compromete su mínimo vital y el de su hijo por nacer, se hace procedente la acción de tutela para evitar la vulneración de sus derechos fundamentales.

Por tanto, de conformidad con la situación fáctica planteada y las pruebas que obran en el proceso, encuentra la Corte que están presentes todos los requisitos indicados, siendo procedente conceder la protección requerida por la actora, pues “el no hacerlo o supeditar su protección a la instauración de una demanda ordinaria laboral, además de ser ineficaz, atentaría contra el principio de la prevalencia del derecho sustancial (art. 228 C.P) y del derecho de acceso a la administración de justicia en forma efectiva (Art. 229 C.P), haciéndose nugatorio de esta manera el restablecimiento material de los derechos vulnerados”²⁰.

Por las consideraciones antes expuestas, esta Sala revocará las decisiones de instancia proferidas por los Juzgados Quince Penal Municipal de Bogotá y Octavo Penal del Circuito de la misma ciudad que denegaron el amparo solicitado por la señora Luz Marina Serrano Vital, y en su lugar, tutelaré los derechos a la vida en condiciones dignas, el trabajo, la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la peticionaria y de su hijo por nacer. De igual forma, esta Sala de Revisión, tal como lo hiciera en Sentencia T-286/03 M.P. Jaime Araújo Rentería, ordenará a “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” que, en la primera opción laboral que surja, reintegren a un cargo de igual o semejante jerarquía a la demandante, y en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo le cancelen los salarios y prestaciones sociales causados y no pagados desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta el momento en que se produzca su reintegro.

Así mismo, como en oportunidades similares fuera ordenado por la Corte²¹, se instará al

Ministerio de Protección Social, a través de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, para que adelante la investigación a que hubiere lugar, y, si fuere el caso, imponga las sanciones correspondientes por las posibles irregularidades cometidas por “Su Temporal S.A.”, “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” y “Tubotec S.A.”, en relación con los contratos de prestación de servicios temporales y en perjuicio de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada.

VI. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero. REVOCAR los fallos proferidos por los Juzgados Quince Penal Municipal de Bogotá y Octavo Penal del Circuito de la misma ciudad, mediante los cuales negaron la acción de tutela instaurada por Luz Marina Serrano Vital contra “Su Temporal S.A.”, “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” y “Tubotec S.A.”.

En su lugar, TUTELAR los derechos a la vida en condiciones dignas, el trabajo, la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la peticionaria y de su hijo por nacer.

Segundo. ORDENAR a “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo reintegren a Luz Marina Serrano Vital a su trabajo, en un cargo de nivel igual o semejante al que ocupaba antes de ser despedida, y le cancelen los salarios y las prestaciones sociales causados y no pagados, desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se produzca el reintegro.

En caso de no presentarse actualmente ninguna opción laboral en “Su Temporal S.A.” y “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.”, éstas deberán reintegrar a la peticionaria al presentarse la primera opción laboral que surja en desarrollo de su objeto social, a través de las personas o entidades usuarias de sus servicios, y en el entretanto seguirán dando cumplimiento al pago de los salarios y prestaciones sociales ordenado en el inciso anterior.

Tercero. DISPONER que lo ordenado en el numeral anterior excluye el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto contemplada en la ley laboral.

Cuarto. EXHORTAR al Ministerio de Protección Social, para que a través de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo adelante la investigación a que hubiere lugar, y, si fuere el caso, imponga las sanciones correspondientes por las posibles irregularidades cometidas por “Su Temporal S.A.”, “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” y “Tubotec S.A.”, en relación con los contratos de prestación de servicios temporales y en perjuicio de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada.

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

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado Ponente

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO

Secretario General (e)

1 Ver Sentencias T-426/98 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-1084/02 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

2 Cfr., entre otras, las sentencias T-710/96 (M.P. Jorge Arango Mejía), T-179/93 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-694-96 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) y C-470/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

3 Sentencia T-373/98 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

4 “Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo.” (Sentencia C-470/97)

5 Ver al respecto la Sentencia T-373 de 1998, T-028/03 M.P. Jaime Córdova Triviño.

6 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero

7 Ibidem.

8 Sentencia T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

9 Sentencia T-283/03 M.P. Jaime Araujo Rentería

10 Se pueden consultar las sentencias T-373 de 1998, ya citada, T-375 del 30 de marzo de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-1243 del 7 de septiembre de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1569 del 2 de noviembre de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz), T-352 del 29 de marzo de 2001 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-161 de 2002 y T-206 del 19 de marzo de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

11 Sentencia T-1084/02 Eduardo Montealegre Lynett

12 Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz

13 Sentencia C -016 de 1998. M.P. Fabio Moron Díaz

14 Sentencia T-040A/01 M.P. Fabio Morón Díaz

15 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.

16 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.

17 El artículo 167 del Código de Comercio dispone lo siguiente: “Una sociedad podrá, antes de su disolución, adoptar cualquiera otra de las formas de la sociedad comercial reguladas en este código, mediante una reforma del contrato social.

“La transformación no producirá solución de continuidad en la existencia de la sociedad como persona jurídica, ni sus actividades ni en su patrimonio.” (Negrilla y subraya fuera del texto original).

18 Sentencia T-1084/02 M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

19 Sentencia T-472/02 M.P. Eduardo Beltrán Sierra

20 Sentencia T-286/03 M.P. Jaime Araujo Rentería

21 Sentencias T-207/02 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-286/03 M.P. Jaime Araujo Rentería