

Sentencia T-889/05

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

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO POR DURACION DE OBRA-Protección

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

Referencia: expediente T-1069910

Acción de tutela instaurada por Natalia Zapata Zea contra Eficacia S.A. y Gillette De Colombia S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá, D. C., veintiséis ( 26 ) de agosto de dos mil cinco (2005).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados ALFREDO BELTRÁN SIERRA, MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA y JAIME ARAÚJO RENTERÍA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el JUZGADO DÉCIMO TERCERO (13) PENAL MUNICIPAL DE MEDELLIN, en primera instancia, y por el JUZGADO QUINTO (5) PENAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN, en segunda, dentro del trámite de la acción de tutela iniciada por la Señora NATALIA ZAPATA ZEA contra la empresa EFICACIA S.A. y GILLETE DE COLOMBIA S.A..

I. ANTECEDENTES

Mediante escrito presentado el día trece (13) de diciembre de dos mil cuatro (2004), la Señora ZAPATA solicita el amparo de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, presuntamente vulnerado por las entidades

demandadas.

La solicitud de amparo se sustenta en los siguientes:

#### 1. Hechos.

La Señora ZAPATA afirma, en su escrito de tutela, que se encontraba vinculada a la empresa de servicios temporales EFICACIA S.A., mediante contratos sucesivos por obra o labor realizada celebrados entre diciembre de 2003 y septiembre de 2004, desempeñando los cargos de promotora de ventas y mercaderista para GILLETTE DE COLOMBIA S.A..

En agosto 9 de 2004, la accionante suscribió su último contrato de trabajo con EFICACIA S.A. pactando como asignación salarial mensual la suma de cuatrocientos ochenta y dos mil doscientos veintisiete pesos moneda corriente (\$482.227 m/cte), por la prestación de sus servicios como mercaderista en la empresa GILLETTE DE COLOMBIA S.A..

Posteriormente, en agosto 30 de 2004, la Señora ZAPATA recibió el resultado positivo a una prueba de embarazo que se había practicado días atrás.

Acto seguido, manifiesta la peticionaria haber comunicado este hecho en forma directa y oral a las Señoras Adriana Piedrahita, ejecutiva de EFICACIA S.A. y Claudia Carmona, ejecutiva de GILLETTE DE COLOMBIA S.A., quienes ejercían como sus correspondientes jefes inmediatas.

Dos día más tarde, la demandante acudió al centro de urgencias “Las Américas” de Coomeva E.P.S. por presentar molestias en su estado general de salud; allí fue examinada por la doctora Fabiola Valencia Herrera, quien le diagnosticó “amenaza de aborto”, incapacitándola por el término de tres (3) días.

Cumplida esta incapacidad, en septiembre 8 de 2004, la Señora PIEDRAHITA le notificó a la Señora ZAPATA la terminación de su vínculo laboral con EFICACIA S.A. por cuanto ya habían terminado las vacaciones que ella estaba reemplazando, lo que constituía el objeto primario de su contratación.

Ante tal circunstancia, la Señora ZAPATA solicitó comprensión y ayuda a la Señora CARMONA, quien le aclaró no conocer los detalles de su caso particular en EFICACIA S.A. pero, aún así,

se ofreció voluntariamente a colaborarle, en la medida de sus posibilidades, para lograr la continuidad en la prestación de sus servicios para GILLETTE DE COLOMBIA S.A..

En septiembre 29 de 2004, considerando que no existía voluntad real de las demandadas para atender y solucionar su situación laboral, la peticionaria acudió al Ministerio de Protección Social - Dirección territorial de Antioquia en procura de obtener amparo especial a su condición de mujer embarazada, obteniendo en respuesta un oficio del Inspector de Trabajo en el que requiriere a la empresa EFICACIA S.A. a efectos de alcanzar un acuerdo con la accionante, en observancia de la reiterada jurisprudencia constitucional acerca de la estabilidad laboral reforzada de la mujeres en estado de gravidez.

Por último, manifiesta la accionante que la empresa GILLETE DE COLOMBIA S.A. siguió contratando por intermedio de EFICACIA S.A. a diferentes personas para realizar las funciones que ella tenía asignadas.

Con fundamento en los anteriores hechos, hace la siguiente:

## 2. Solicitud

La peticionaria dentro del presente proceso de tutela exhorta a la autoridad judicial para que tutele su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, declarando ineficaz su despido y ordenando, a las empresas accionadas, su reintegro inmediato en el mismo cargo que venía desempeñando al momento de su desvinculación laboral, así como el pago de todas las acreencias laborales que se hayan generado a su favor con motivo de los hechos narrados.

## 3. Trámite de instancia.

3.1 Mediante auto de diciembre catorce (14) de dos mil cuatro (2004), el JUZGADO TRECE (13) PENAL MUNICIPAL DE MEDELLIN admite la acción de tutela formulada por Natalia Zapata Zea en contra de las empresas EFICACIA S.A. y GILLETTE DE COLOMBIA S.A., oficiando a la primera de ellas para que se pronunciara sobre los hechos objeto de controversia.

3.2 Surtido el trámite descrito, el Señor ALFONSO CABREJOS OLARTE, en su calidad de apoderado judicial de EFICACIA S.A., solicitó al juez de la causa que se abstenga de hacer los pronunciamiento impetrados por la parte accionante en contra de su representada. Como

sustento a dicha solicitud, adujo tres argumentos principales, a saber:

i) No existe interés jurídico de la accionante para interponer la acción de tutela por cuanto los hechos relatados en su libelo no configuran un hecho dañino en detrimento suyo. Por el contrario, solo se trata de la terminación ajustada a derecho de un contrato de trabajo pactado por el término que durara la realización de una labor determinada; en este caso, reemplazar a una mercaderista que se encontraba en vacaciones hasta su correspondiente retorno. Una vez cumplida esta condición, EFICACIA S.A. debía proceder conforme a lo previsto, resolviendo el vínculo laboral con la Señora ZAPATA, tal como efectivamente sucedió.

ii) La accionante no comunicó oportunamente a su empleador (antes de la terminación de su contrato de trabajo) su estado de gravidez, motivo por el cual no se configura en este caso la presunción establecida en el artículo 239, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo.

iii) Existe un medio de defensa judicial ante la jurisdicción laboral ordinaria, idóneo para resolver la presente controversia y con la capacidad suficiente para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales involucrados; de igual manera, se debe atender que la peticionaria ni siquiera alegó encontrarse ante el riesgo de padecer un perjuicio irremediable o ante una amenaza a su mínimo vital que justificara acudir a la acción de tutela como mecanismo transitorio para su protección inmediata.

4. Pruebas relevantes que obran en el expediente.

\* Copia de la cédula de ciudadanía de la Señora ZAPATA (folio 5)

\* Copia del Oficio dirigido por el Inspector de trabajo de Medellín al Representante legal de EFICACIA S.A., de fecha septiembre 29 de 2004 (folio 8)

\* Copia del Informe del resultado positivo de la prueba de embarazo practicada a la Señora ZAPATA en el laboratorio clínico "Santa María", de fecha agosto 30 de 2004 (folio 9)

\* Poder otorgado por la representante legal de EFICACIA S.A. al Señor Alfonso Cabrejos Gómez, de fecha diciembre 16 de 2004 (folio 34)

- \* Certificado de registro mercantil de la empresa EFICACIA S.A., de fecha noviembre 30 de 2004 (folio 35)
- \* Copia del contrato individual de trabajo pactado entre EFICACIA S.A. y la Señora ZAPATA, de fecha agosto 9 de 2004 (folio 36)
- \* Copia de la liquidación del contrato individual de trabajo por obra o labor realizada de la Señora ZAPATA, de fecha septiembre 10 de 2004 (folio 37)
- \* Declaración rendida por la Señora ZAPATA ante el Juzgado Trece Penal Municipal de Medellín, de fecha diciembre 20 de 2004 (folios 38 y 39)
- \* Declaración rendida por la Señora ZAPATA ante el Juzgado Quinto Penal del Circuito de Medellín, de fecha enero 25 de 2005 (folios 70-73)
- \* Comunicación escrita dirigida por el Señor Martín Lopera Gómez, de EFICACIA S.A. y la Señora ZAPATA al ad quem informando sobre el fiel acatamiento de la parte resolutive del fallo proferido por el a quo. (folio 78)
- \* Declaración rendida por la Señora PIEDRAHITA ante el Juez de Segunda Instancia, de fecha enero 28 de 2005 (folios 80 y 81)
- \* Poder especial conferido por el representante legal de GILLETTE DE COLOMBIA S.A. al Señor Guillermo González Rodríguez (cuaderno 2, folio 31)
- \* Comprobantes de afiliación a la seguridad social de la Señora ZAPATA, actuando como su empleador, la empresa EFICACIA S.A., con fechas de radicación 03/dic/2003, 06/feb/2004, 07/abr/2004 y 08/jul/2004 (cuaderno 2, folios 43-48)

## II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN

### 1. Sentencia de primera instancia

Mediante sentencia de diciembre veintiocho (28) de dos mil cuatro (2004), el JUZGADO TRECE PENAL MUNICIPAL DE MEDELLIN, resuelve tutelar los derechos fundamentales constitucionales de la Señora ZAPATA, en su condición especial de mujer embarazada ordenando, en consecuencia, su reintegro a las tareas que venía desempeñando para

EFICACIA S.A. con pleno goce de todas las garantías, contribuciones, aportes y beneficios contemplados en la ley laboral, sin solución de continuidad.

A tal decisión llega el Juzgador luego de darle crédito a la declaración rendida por la accionante respecto de la oportuna comunicación de su estado de gravidez a cada una de sus jefes inmediatas, tanto en EFICACIA S.A. como en GILLETE DE COLOMBIA S.A. manifestando, a su vez, que:

“Aún en el evento, posible, en que el representante legal de la empresa donde laboraba la accionante, no se hubiese enterado oportunamente del estado de gestante de su trabajadora, es decir, antes del despido, esto no lo exime de corregir su comportamiento ante la factible vulneración de derechos fundamentales. El riesgo de que algo así estuviese sucediendo debió ser suficiente para echar atrás la decisión, sin ninguna formalidad, sin que mediara orden de autoridad en tal sentido. Debió servir la comunicación, fechada el veintinueve de septiembre de dos mil cuatro, dirigida por el Inspector de Trabajo para alertarlo del nuevo rumbo de los acontecimientos.”

También se pronunció frente a los argumentos expuestos por el apoderado de EFICACIA S.A., aclarando que una persona puede actuar conforme a la legalidad y, no obstante, vulnerar el orden jurídico, impregnado por valores y principios intangibles, pero prevalentes como el respeto por la dignidad humana. En esa medida:

“No cabe duda a este funcionario judicial que con el proceder de las directivas de la empresa EFICACIA S.A., al dejar cesante a la accionante en el estado de gravidez en que se encontraba al momento del despido, se le estaban vulnerando los derechos fundamentales a la Maternidad, al Trabajo y a la Estabilidad Laboral y al derecho Sagrado de los Niños - artículos 43, 44 y 53 de la carta Magna- a ser protegidos durante sus primeros años de vida.”

## 2. Impugnación

Inconforme con la decisión tomada por el JUZGADO TRECE PENAL MUNICIPAL DE MEDELLIN, el apoderado de EFICACIA S.A. decide impugnarla argumentando que en la valoración probatoria realizada se aceptó la veracidad de unos hechos que no se encontraban plenamente demostrados, en concreto: i) Que la actora le notificó a la accionada su estado

de embarazo antes de tomarse la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y ii) que el contrato laboral celebrado con la actora es a término fijo inferior a dos meses.

También alega el apoderado de EFICACIA S.A. que la sentencia de primera instancia desconoce la Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y los supuestos fácticos que deben concurrir para su protección por vía de la acción de tutela por cuanto: i) Nunca existió despido de la actora sino la simple culminación de la labor para la cual fue contratada y ii) no está probado que dicha situación amenace se mínimo vital ni el del niño que está por nacer.

### 3. Sentencia de segunda instancia

En fallo de fecha febrero diez (10) de dos mil cinco (2005), el JUZGADO QUINTO PENAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN resuelve revocar la sentencia de tutela de primera instancia y, en consecuencia, deniega las pretensiones invocadas por la Señora ZAPATA.

Ello por considerar que, en el caso sub judice:

i) Se presentó una terminación del contrato de trabajo de la Señora ZAPATA por la culminación de la obra o labor encargada, de tal manera que no es preciso hablar de un despido ni de una decisión unilateral del empleador; mucho menos hablar de una actuación deliberada e injustificada pues, al contrario, ambos sujetos contractuales, al momento de suscribir la convención, acogen esta circunstancia particular como una causal legítima para su terminación y, desde esta perspectiva, se configura aquí una actuación consensuada, bilateral.

ii) No se demostró que la señora ZAPATA, con anterioridad al aviso de la terminación de su contrato de trabajo, hubiera informado a los representantes legales de EFICACIA S.A. su estado de gestación.

iii) Nunca se vulneró ni amenazó el mínimo vital de la accionante quien cuenta con los medios económicos necesarios para atender sus necesidades básicas y las del niño que está por nacer. Estos, conforme con sus declaraciones, le son proporcionados por algunos de su parientes más cercanos así como por el padre de su bebé.

iv) La controversia que se plantea no interfiere en la órbita constitucional, tratándose de una

cuestión puramente legal que debe ser debatida y decidida en la jurisdicción ordinaria.

### III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE.

#### 1. Competencia

Esta Corte es competente para revisar el fallo de tutela dictado en la acción iniciada por NATALIA ZAPATA ZEA en contra de las empresas EFICACIA S.A. y GILLETTE DE COLOMBIA S.A., de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y por lo dispuesto en Auto de la Sala de Selección Número Tres (3) de marzo dieciocho (18) de dos mil cinco (2005).

#### 2. Problema Jurídico

La presente controversia plantea como interrogante a resolver, a la luz de los postulados constitucionales vigentes, si la terminación del contrato individual de trabajo por obra o labor realizada suscrito por la Señora ZAPATA con la empresa de servicios temporales EFICACIA S.A., vulnera o no su derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada en su condición especial de mujer embarazada.

#### 3. Consideraciones generales

##### 3.1. Carácter constitucional de la protección a la maternidad. Reiteración de Jurisprudencia

Sabido es que la maternidad, como creadora de vida, es una condición física y mental de la mujer que merece una especial protección. Tal protección debe ser prodigada por la familia, la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando pueda desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora. El artículo 43 Superior, reconoció en favor de la mujer en estado de embarazo este deber de protección, confiriéndole el citado carácter especial y señalando que “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

Este artículo, al lado de las normativas internacionales, con fuerza vinculante en nuestro ordenamiento jurídico en virtud del artículo 93 de la Constitución Política, establecen el citado deber de protección especial y la necesidad de incorporar en los ordenamientos

internos mecanismos para hacerla exigible, conformando un “fuero especial de maternidad”. La jurisprudencia constitucional ha recogido las principales normas internacionales que en este sentido confieren tal protección:

“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.”<sup>1</sup>

### 3.2. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada - carácter fundamental. Reiteración de jurisprudencia

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 frente a la estabilidad laboral reforzada de la mujer que es despedida en estado de embarazo, en consideración a la inscripción de tal derecho dentro de la categoría de fundamental<sup>3</sup>.

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 laboral.

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, derivado del estado de maternidad.

Esta Corporación 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”

“ (...) 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.” 4.

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 esta Corte, en sentencia de constitucionalidad,<sup>5</sup> 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”.<sup>6</sup>

Así, en la sentencia T-373 de 1998, 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”

3.3. La acción de tutela como mecanismo transitorio, despido por causa de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia

La jurisprudencia constitucional<sup>7</sup> 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 los empleados públicos.

No obstante si se trata de los derechos de la trabajadora embarazada y de la protección del que está por nacer, estos derechos pueden ser protegidos por la acción de tutela, si se dan

los elementos suficientes para presumir que el despido se dio con ocasión del embarazo, y se está frente a un perjuicio irremediable. A estos elementos se refirió la ya citada sentencia T-373 de 1998, de esta manera:

“... los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes: (1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.” (Sentencia T-373 de 1998, M.P., doctor Eduardo Cifuentes Muñoz).

Así pues, el despido injustificado durante el período de embarazo, en presencia de los anteriores elementos fácticos, desconoce la dignidad humana de la trabajadora y constituye una evidente discriminación sexual que vulnera los derechos a la igualdad real y efectiva de la mujer, así como al trabajo y a la consecuente permanencia en el mismo, en condiciones dignas y justas (C.P., art. 13 y 25).<sup>8</sup>

Como consecuencia de estos desarrollos legales y jurisprudenciales, se restringe la autonomía de la voluntad contractual entre el empleador y su trabajadora, pues el acuerdo que pretenda poner fin a la relación laboral se encuentra subordinado a las normas constitucionales que rigen la materia y a la regulación laboral de orden público<sup>9</sup>. Así pues, para que el empleador pueda efectuar el respectivo despido debe observar fielmente el procedimiento fijado por la ley y atendiendo únicamente a las causales previstas por el legislador.<sup>10</sup>

### 3.4. Procedencia de la tutela contra particulares en razón al estado de indefensión. Reiteración de jurisprudencia

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.

Frente a este último supuesto de procedibilidad, en relación directa con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas<sup>11</sup>, la Corte ha precisado que aún desaparecido el nexo de subordinación entre agresor y víctima, es posible que se mantenga un nexo de indefensión caracterizado por la situación de sujeto especial de protección que puede revestir a esta última. Así fue señalado en sentencia T-1101/01:

“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”.

3.5. La vinculación de la trabajadora embarazada a una empresa de servicios temporales no modifica el alcance de sus derechos constitucionales. Reiteración de jurisprudencia

El tema de la vinculación laboral en las empresas que prestan servicios temporales, que es el caso de quien demanda, ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta Corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados<sup>12</sup>.

En efecto, con el fin de establecer un marco legal adecuado para las empresas de servicios temporales y proteger debidamente los derechos de los trabajadores, fue expedida la Ley 50 de 1990, que estableció reglas para la constitución y funcionamiento de empresas de servicios temporales y garantías para los trabajadores vinculadas a ellas.<sup>13</sup> Aun cuando las empresas de servicios temporales existen desde 1952 y su marco legal es anterior a la Constitución de 1991, la Corte Constitucional ha declarado en varias sentencias la constitucionalidad de algunas de las disposiciones contenidas en esa regulación.<sup>14</sup> La finalidad de estas normas es la de proteger a los trabajadores de los posibles irregularidades

de las empresas que con el fin de reducir sus costos laborales acudan a trabajadores temporales.<sup>15</sup>

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 empleador<sup>16</sup>.

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 laboral<sup>17</sup>. “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”<sup>18</sup>.

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

due a 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 imposterables<sup>19</sup> 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);<sup>20</sup> 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).

La Corte, de acuerdo con cada caso particular, sin alejarse de la perspectiva de la protección constitucional a la trabajadora embarazada y al hijo que está por nacer, o que ya ha nacido, pero que está dentro del período de protección, ha concedido o no la tutela, según se han cumplido o no los elementos consagrados en la jurisprudencia.<sup>21</sup>

### 3.6. El derecho constitucional al mínimo vital. Reiteración de jurisprudencia

Al hablar de mínimo vital se hace referencia a un derecho constitucional innominado que se desprende de una interpretación sistemática del estatuto Superior y que se puede definir, en términos generales, como la garantía de un mínimo de condiciones materiales para una existencia digna, con las condiciones suficientes para desarrollar aquellas facultades de las que puede gozar la persona humana<sup>22</sup>.

Se trata, entonces, de un concepto amplio y pragmático que debe interpretarse siempre de manera extensiva, más no restrictiva. Su contenido, aunque indeterminado, ha sido delimitado progresivamente por esta Corporación, al circunscribirlo no solo a las necesidades básicas de alimentación y vestuario, sino también a las relativas a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente<sup>23</sup>.

Como característica propia, se debe mencionar que su titularidad radica en cada persona, individualmente considerada y, además, en su respectivo grupo familiar. Por su parte, su sujeto pasivo no es solamente el Estado sino que con él concurren, la familia y la sociedad<sup>24</sup>.

Finalmente, y tan importante como los desarrollos ya mencionados, es el carácter cualitativo

y específico de este derecho, lo que se traduce en que la determinación del mismo obedece a la valoración de las necesidades básicas de los peticionarios involucrados en cada caso, en particular, con base en criterios metodológicos cualitativos y flexibles, más allá de los cuantitativos y rígidos. A partir de esta importante consideración, se introdujo el adjetivo congrua para cualificar el verbo subsistencia y así condicionar el contenido del mínimo vital de las personas, a su nivel de vida acorde con su posición social<sup>25</sup>.

#### 4. Caso Concreto.

A continuación, esta Sala procederá a valorar el material probatorio que obra en el expediente T-1069910 a efectos de constatar si, a partir del mismo, se entienden configurados los criterios fácticos señalados por la jurisprudencia constitucional para que, en sede de tutela, se declare de forma transitoria la ineficacia del despido de la Señora ZAPATA y, por ende, se ordene su correspondiente reintegro así como el pago de la indemnización que establece el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo –subrogado por el artículo 35 de la ley 50 de 1990- y las demás prestaciones económicas a que haya lugar.

4.1. Que la desvinculación se produzca durante el embarazo o dentro del período de lactancia.

Consta, a folio número nueve (9), prueba de embarazo de la accionante, con resultado positivo, de fecha agosto 30 de 2004. Por su parte, obra a folio número treinta y siete (37), la liquidación del contrato individual de trabajo por obra o labor realizada, celebrado entre la Señora ZAPATA y EFICACIA S.A. en el que se lee, como fecha de retiro de la trabajadora, septiembre 8 de 2004. En este orden de ideas, resulta evidente que el primer presupuesto de prosperidad de la presente tutela se encuentra satisfecho al haberse producido la desvinculación laboral en cuestión, durante el primer mes de embarazo de la peticionaria.

4.2. Que, al momento de la desvinculación, el empleador conozca o deba conocer el estado de embarazo de la trabajadora.

Manifiesta la accionante, en su escrito de tutela, que el día 31 de agosto de 2004 informó sobre su estado de gravidez a la empresa EFICACIA S.A., por intermedio de Adriana Piedrahita y a la empresa GILLETTE DE COLOMBIA S.A., por intermedio de Claudia Carmona.

Por su parte la Señora PIEDRAHITA afirmó, en declaración rendida ante el Ad quem (folios 80 y 81), que la peticionaria le notificó su embarazo con posterioridad a la terminación de su contrato de trabajo:

“A ella se le llamó y se le dijo hasta qué fecha cubría las vacaciones, cuando ya ella terminó el contrato ella fue a la oficina a notificarme que estaba embarazada. Ya para ese momento no estaba trabajando con la empresa EFICACIA S.A. Yo creo que ella me llamó por teléfono y ahí fue cuando me dijo que estaba embarazada. No me llevó documentos. Yo no le firmé ningún papel, porque ella ya había terminado, pero ella con la actitud me dio a entender que yo tenía que seguir con ella ...” (negritas fuera de texto)

Al respecto, llama la atención de esta Sala que la declarante recuerde con claridad el tiempo en que la Señora ZAPATA le comunicó su estado de gravidez e, incluso, la actitud que mostró al hacerlo, mientras que no mantiene la misma certeza en cuanto al medio que utilizó para tal efecto incurriendo, al contrario, en notoria contradicción. En este sentido, resulta relativo el valor probatorio del contenido de dicha diligencia, si quiera, en lo que tiene que ver con estos temas.

GILLETE DE COLOMBIA S.A., también se pronunció sobre este hecho aunque de manera muy breve (cuaderno 2, folios 16):

“Finalmente podemos decir que aunque fuera cierto que la accionante hubiera avisado de su estado de embarazo, es claro que este solo hecho como tal no es base para que se haga imposible la terminación de la relación que la unía con EFICACIA ...” (negritas fuera de texto)

La frase resaltada en negritas, formulada en modo subjuntivo, expresa una hipótesis, una mera suposición, más en ningún momento llega a constituirse en una negación del hecho expresado por la peticionaria, en modo indicativo, referido a la comunicación oportuna de su embarazo a sus jefes inmediatos. Por tal motivo, se entiende que GILLETTE DE COLOMBIA S.A., se abstuvo de controvertirlo y, en su defecto, lo aceptó.

Finalmente, es oportuno mencionar que a folio 8, obra un certificado de fecha septiembre 3 de 2004, expedido por COOMEVA E.P.S., en el que se prescribe una incapacidad médica de tres (3) días para la Señora ZAPATA, bajo el diagnóstico primario de “amenaza de aborto”.

Inmediatamente cumplido este término, ella recibió de su empleador, la comunicación de su desvinculación laboral, sin motivación expresa distinta a la terminación de las vacaciones que estaba reemplazando. Esta explicación, además de insuficiente, se encuentra bajo sospecha de ocultar un tratamiento discriminatorio que las demandadas no logran desvirtuar, como pasará a explicarse en el numeral que sigue.

Con base en las anteriores valoraciones, resulta forzoso concluir que las dos empresas demandadas conocían o, al menos, debían conocer el estado de gravidez de la accionante con anterioridad a la terminación de su contrato de trabajo.

Es una constante en la jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, que el fuero de maternidad no solo implica el reconocimiento de prerrogativas de carácter económico en favor de ellas sino, además y principalmente, garantías de estabilidad y continuidad en el ejercicio de sus empleos. Por tal motivo, el legislador instituyó una presunción de discriminación sobre los actos de despido o desvinculación laboral de trabajadoras en estado de gravidez la cual se extiende hasta transcurridos tres meses de la fecha del parto.

Esta presunción legal, conlleva para el empleador la carga de argumentar la decisión de prescindir de los servicios de una mujer embarazada en razones objetivas y relevantes, no imputables a su especial estado, so pena de perfeccionar una desvinculación laboral ineficaz con todas sus consecuencias jurídicas. Asimismo, en estos casos, siempre deberá mediar la respectiva autorización del Ministerio del trabajo y la protección social, conforme con las normas nacionales que regulan la materia.

En este orden de ideas, es oportuno recordar que el argumento central expuesto por las empresas demandadas para sustentar la desvinculación de la Señora ZAPATA, es la finalización de la labor para la cual fue contratada, valga recordar, el reemplazo de una persona que se encontraba en uso de su periodo de vacaciones. En este punto, es menester detenerse y realizar las siguientes aclaraciones:

i. Si bien es cierto que el reemplazo de una mercaderista en vacaciones, de la planta de personal de GILLETTE DE COLOMBIA S.A. fue el objeto del último contrato de trabajo suscrito

en agosto 9 de 2004 entre la peticionaria y EFICACIA S.A., también es cierto que ellos venían celebrando convenios sucesivos, por labores similares, desde diciembre de 2003 (cuaderno 2, folios 43-48) sin que durante tal lapso temporal se reportara inconformidad alguna en relación con el desempeño de la empleada.

i. En el párrafo 1° de la cláusula Tercera del contrato de trabajo en mención, se establece un término de dos meses, a partir del momento de su iniciación, como periodo de prueba, lo que otorgaba a la empleada una expectativa razonable de continuidad en su vinculación laboral, más allá de los 31 días calendario que finalmente duró su ejecución.

i. En atención a la declaración rendida por la Señora PIEDRAHITA (folios 80 y 81), coordinadora de mercadeo de EFICACIA S.A., lo mismo que a la contestación de la acción de tutela formulada por GILLETTE DE COLOMBIA S.A. (cuaderno 2, folios 14-30), resulta cierto que ambas empresas, con posterioridad a la desvinculación de la Señora ZAPATA, han continuado contratando personal para desempeñarse en las mismas tareas de promoción y mercadeo que ella ejecutaba con suficiencia:

“GILLETTE sí ha seguido utilizando a EFICACIA en la contratación de promotoras y mercaderistas para obras o labores determinadas, cuando se ha presentado la necesidad específica dentro de la compañía, pero no para continuar prestando el servicio específico de reemplazo de vacaciones de la funcionaria que reemplazara la accionante en su momento de terminación del contrato” (cuaderno 2, folio 17 -negritas fuera de texto-).

i. No se observa en el expediente que haya mediado autorización del Ministerio del trabajo y la protección social para la desvinculación de la Señora ZAPATA; por el contrario, a folio 8 se lee un oficio de septiembre 29 de 2004, en el que el Inspector de trabajo - oficina 103 de Antioquia requiere al representante legal de EFICACIA S.A. para que intente llegar a un acuerdo con la peticionaria, en armonía con la jurisprudencia constitucional sobre protección a la maternidad.

Con base en lo anterior, se concluye que en la presente controversia i) siempre existió una expectativa cierta y fundada de la accionante de conservar su empleo, tanto por el cumplimiento efectivo de sus obligaciones laborales que le valió un ascenso de promotora a mercaderista, como por los sucesivos llamados que recibió de EFICACIA S.A. para cubrir las vacantes temporales que dejaba el personal de planta de GILLETTE DE COLOMBIA S.A.; y ii) aún subsiste el interés del empleador, motivado en las necesidades de su citado usuario, de contratar trabajadores en misión que permitan suplirlas.

En consecuencia, encuentra esta Sala que la presunción legal de discriminación no logró ser desvirtuada por las empresas demandadas. Así, la causal objetiva y relevante de la desvinculación laboral de la peticionaria no fue la mera terminación de la labor para la que fue contratada, sino su conocido estado de gravidez.

4.4. Que la desvinculación amenace el mínimo vital de la actora o que su arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja sea devastador.

Ante la situación descrita, las empresas demandadas consideran que el mínimo vital de la accionante y su hijo no se ve amenazado por encontrarse desempleada ya que “incluso cuenta con la seguridad de adelantar sus estudios, y si alguien tiene seguridad para estudiar, es porque las demás necesidades mínimas ya las tiene cubiertas” (escrito de impugnación de la sentencia de primera instancia por parte de EFICACIA S.A. - folio 62); y, además: “la trabajadora tiene techo donde vivir, lo que quiere decir que con la terminación legítima del contrato, no se ha violado ningún derecho fundamental suyo, ni del hijo que estaba por nacer” (escrito de contestación de la acción de tutela por parte de GILLETTE DE COLOMBIA S.A. - cuaderno 2, folio 27).

Esta Sala encuentra que las citadas observaciones, parten del entendimiento equivocado del concepto de mínimo vital, en los términos en que ha sido planteado y desarrollado por la jurisprudencia constitucional y que se explicaron en el numeral 3.6. de este proveído. Por ende, es necesario reiterar que dicho derecho no se limita a un techo donde vivir o a una educación formal, sino que se extiende a todo el conjunto de condiciones que deben estar dadas para que una persona logre desplegar sus facultades humanas.

En consecuencia, no es preciso ni acertado afirmar que la terminación del contrato de trabajo de la Señora ZAPATA durante su embarazo no afecta, en absoluto, su mínimo vital. Al

contrario, por estar condicionada la determinación de este concepto, en cada caso particular, al nivel de vida de la persona afectada, acorde con su posición social, es forzoso concluir que al desaparecer la única fuente fija de ingresos de la accionante, disminuye ostensiblemente para ella, la posibilidad de mantener las condiciones de subsistencia suyas y de su familia con el mismo rango de favorabilidad en que se encontraban.

Además, es preciso recordar que la accionante pertenece a un grupo humano vulnerable, por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta, situación que conlleva a que, en la presente controversia, se presuma que la conducta de las demandadas amenaza su mínimo vital. Por tal motivo, se invierte la carga probatoria, radicando en cabeza de EFICACIA S.A. y GILLETTE DE COLOMBIA S.A., la responsabilidad procesal de desvirtuar tal presunción, lo que a todas luces estas empresas no lograron.

De acuerdo con las consideraciones expuestas, queda claro que en la controversia que se decide se cumplen los presupuestos definidos por esta Corporación para la procedencia de la protección judicial, por vía de tutela, de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y, por lo tanto, se procederá a continuación, a revocar la sentencia dictada, en segunda instancia, por el JUZGADO QUINTO PENAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN y, en su lugar, se accederá a la solicitud de amparo de la Señora Natalia Zapata Zea.

#### IV. DECISION

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 Política,

#### RESUELVE

Primero. LEVANTAR la suspensión del término decretada para fallar el presente proceso.

Segundo. REVOCAR el fallo de segunda instancia proferido por el JUZGADO QUINTO PENAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN, dentro del trámite de la acción de tutela iniciada por la Señora NATALIA ZAPATA ZEA contra las empresas EFICACIA S.A y GILLETTE DE COLOMBIA 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 recién nacido.

Tercero. ORDENAR a “EFICACIA S.A.” y “GILLETTE DE COLOMBIA S.A.” que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo reintegren a NATALIA ZAPATA ZEA 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.

Cuarto. Por Secretaría, líbrense la comunicación de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991

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

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997.

2 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-501 de 2004.

3 Ver. Corte Constitucional. Sentencias T-872 de 2004, T-416 de 2004 y T-028 de 2003, entre otras.

4 Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997.

5 Ibidem.

6 Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-862 de 2003.

7 Corte Constitucional. Sentencias T-119 de 1997, T-497 de 1993 y T-141 de 1993.

8 Corte Constitucional. Sentencia T-1101 de 2001.

9 Corte Constitucional. Sentencia C-016 de 1998.

10 Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-470 de 2004 y SU-256 de 1996.

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

12 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.

13 El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 define empresa de servicio temporal como “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.”

14 Corte Constitucional, Sentencia C-330 de 1995.

15 Corte Constitucional. Sentencia T- 1101 de 2001.

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

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

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

19 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.

20 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.

21 Corte Constitucional, Sentencia T-470 de 2004.

22 Corte Constitucional, Sentencias T-426 de 1992, T-125 de 1994 y T-458 de 1997, entre otras.

23 Corte Cosntitucional, Sentencias T-011 de 1998, SU-995 de 1999 y T-1006 de 1999, entre otras.

24 Corte Constitucional, Sentencias T-426 de 1992, T-775 y T-786 de 1998 y SU-111 de 1997, entre otras.

25 Corte Constitucional, Sentencias T-146 de 1999, T-1103 y SU 1354 de 2000, entre otras.