



## **Contratos de tercerización de servicios no se pueden utilizar para evadir obligaciones legales en relación con la protección de las trabajadoras en estado de embarazo**

*Los argumentos de sobrecostos o posibles incomodidades que se puedan causar a las empresas no son de recibo a nivel constitucional, cuando de lo que se trata es de promover la inclusión de las mujeres en el mundo laboral.*

**Bogotá, 27 de mayo de 2022**

La Corte Constitucional advirtió que es preocupante observar que se utilicen mecanismos de flexibilización laboral, como son los contratos de tercerización de servicios, para intentar evadir obligaciones legales en relación con la protección de las trabajadoras en estado de embarazo que representan prácticas complejas de evidente discriminación institucional y estructural contra la mujer gestante.

Para el Alto Tribunal, el pago de una sanción pecuniaria, como resultado de una conducta discriminatoria, es solo una consecuencia legal que no garantiza la lucha eficaz contra la práctica de la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, la cual obedece a patrones enraizados profundamente en la cultura que deben visibilizarse y ser objeto de medidas efectivas para asegurar los derechos fundamentales y la permanencia de las mujeres gestantes en el mercado laboral.

El pronunciamiento fue hecho por la Sala Primera de Revisión de la Corte al estudiar una tutela que presentó una mujer contra la empresa para la que laboraba bajo un contrato de trabajo por obra o labor contratada, con el fin de prestar servicio de aseo en la Fiscalía General de la Nación.

La ciudadana afirmó que días antes de finalizar dicho contrato informó a su jefe inmediata que se encontraba en embarazo. Sin embargo, la empresa dio por terminado el vínculo laboral argumentando que solo conoció sobre su estado un día después de terminado este.

Con ponencia de la magistrada Diana Fajardo Rivera, la Sala Primera de Revisión afirmó que en el expediente no se encontraron pruebas del examen de egreso de la ciudadana que debió ordenar la empresa, lo cual



permite afirmar que se omitió porque el empleador efectivamente tenía conocimiento de su estado de embarazo.

“Una empresa vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social, al despedir a una mujer trabajadora vinculada mediante contrato por obra o labor, en estado de embarazo y conociendo previamente esta condición, cuando no cuenta con la debida autorización del Ministerio del Trabajo para el efecto y no ordena el examen de egreso, cuyo resultado positivo debe suspender la terminación del contrato”, afirmó la Sentencia.

La Corte recordó que los argumentos de sobrecostos o posibles incomodidades que se puedan causar a las empresas no son de recibo a nivel constitucional, cuando de lo que se trata es de promover la inclusión de las mujeres en el mundo laboral para lograr la igualdad entre los sexos en beneficio de toda la sociedad.

El fallo otorgó 48 horas a la empresa para que ubique a la accionante en otra empresa o entidad usuaria en un cargo de igual o mejores condiciones al que venía desempeñando hasta el momento de su desvinculación, respetando el tiempo que falta para que finalice su licencia de maternidad e incluyendo las garantías propias del periodo de lactancia.

También se ordenó el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el momento de su reubicación, descontando las sumas correspondientes a la licencia de maternidad que se le han reconocido, así como pagar la indemnización prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, se le advirtió a la empresa que se abstenga de incurrir en la conducta de despedir a sus trabajadoras en estado de embarazo o durante el periodo de licencia de maternidad previsto en la ley, sin solicitar la debida autorización del Ministerio de Trabajo demostrando la existencia de una justa causa.

El magistrado Alejandro Linares Cantillo salvó el voto en esta decisión.

**Sentencia T-104-22**  
**M.P. Diana Fajardo Rivera**