COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/031/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/031/11
Expediente	—
Fecha	2010-06-22
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	Luis Ernesto Vargas Silva Salvo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Contrato De Prestacion De Servicios Y Limites Constitucionales A Su Celebracion Y Ejecucion

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios. En este sentido, en consideración del principio según el cual la realidad prima sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, quedará

Texto completo

T-031-11 Sentencia T-031/11 Sentencia T-031/11 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Reiteración de jurisprudencia CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y LIMITES CONSTITUCIONALES A SU CELEBRACION Y EJECUCION- Reiteración de jurisprudencia La administración está llamada a respetar los límites que prevén la Constitución y la ley para la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios. En este sentido, en consideración del principio según el cual la realidad prima sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, quedará desvirtuada la existencia material del contrato de prestación de servicios si se verifica que la relación entre el contratista y la entidad contratante está mediada por la subordinación del primero a la segunda.

Referencia: expedientes T-2810992 y T-2849882 Acción de tutela instaurada por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí contra la Alcaldía del Municipio La Dorada, Caldas; y María Fernanda Quigua Trujillo contra el Ministerio de Defensa Nacional, la Policía Nacional y el Departamento de Policía del Tolima.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., primero (1°) de febrero de dos mil once (2011). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, MARÍA VICTORIA CALLE CORREA y MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO, en ejercicio de sus competencias 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, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de La Dorada, Caldas, y el Juzgado Penal del Circuito de La Dorada, Caladas, en el expediente T-2810992; y por la Sala Civil – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, en el expediente T-2849882.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos Los hechos relatados por las accionantes en los expedientes de tutela de la referencia se resumen así: 1.1 Expediente T -2810992 1.1.1 El 22 de junio de 2010, Sandra Beatriz Sotelo Carabalí interpuso acción

de tutela contra la Alcaldía del Municipio La Dorada, Caldas, por considerar que ese ente vulneró sus derechos fundamentales “a la vida digna, el trabajo, la seguridad social y el mínimo vital, al igual que los derechos del niño.” 1.1.2 Para fundamentar su acción, sostuvo que el 2 de enero de 2008 suscribió por primera vez un contrato de prestación de servicios con la Alcaldía de La Dorada para desempeñar el cargo de “servicios generales”.

1.1.3 Indicó que el último contrato celebrado con esa entidad venció el 31 de diciembre de 2009, fecha para la cual tenía ocho meses de embarazo.

1.1.4 Manifestó que después del 31 de diciembre de 2009 continuó prestando sus servicios a la Alcaldía, toda vez que normalmente la celebración de un nuevo contrato de prestación de servicios entre ella y la Alcaldía se efectuaba ya vencido el anterior.

1.1.5 Afirmó que después del 20 de enero de 2010, fecha en que nació su hijo, su “contrato laboral” no fue renovado por la entidad accionada.

1.1.6 Por último, señaló: “a raíz de los grandes esfuerzos realizados durante la jornada laboral durante mi embarazo, mi bebé nació con múltiples problemas de salud, motivo por el cual no puedo dejar de recibir tratamientos médicos, pero no cuento con la capacidad económica para continuar pagando este servicio. Pues no estoy laborando actualmente y los ingresos de mi esposo son del mínimo.” 1.2 Expediente T -2849882 1.2.1 El 30 de agosto de 2010, María Fernanda Quigua Trujillo interpuso acción de tutela contra el Ministerio de Defensa Nacional, la Policía Nacional y el Departamento de Policía del Tolima, al estimar que esas entidades violaron su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

1.2.2 La accionante sostuvo que el 6 de mayo de 2009 suscribió contrato de prestación de servicios “en salud” , para desempeñar el cargo de enfermera auxiliar en el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima hasta el 30 de junio de 2010. Al respecto, precisó que para la satisfacción de sus funciones, cumplía “un horario de lunes a jueves de 7.00 a.m. a 12 m y de 2.00 a 6.00 p.m., los viernes de 7.00 a.m. a 12.00 m y de 2.00 a 5.00 p.m., siendo [su] jefe la Intendente Derly Andrade Lozano, Jefe (e) Área Sanidad Tolima.” 1.2.3 Indicó que en marzo de 2010, su médico tratante le diagnosticó “un embarazo ectópico de cinco semanas.” En este sentido, explicó que debido a su estado de salud, su médico le prescribió varias incapacidades “por amenaza de aborto” ;

incapacidades de las tuvo conocimiento el Área de Sanidad de la Policía, pues el médico le sugirió no realizar “esfuerzos físicos ni traslados de [su] actividad laboral.” 1.2.4 Afirmó que el 8 de julio de 2010 el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima le solicitó la devolución de los elementos y bienes entregados por esa institución para el cumplimiento de su labor, “teniendo en cuenta que se daba por finalizado el contrato No. 40-7-20037-2009 al 30 de junio de 2010.” 1.2.5 Señaló que el 14 de julio de 2010 presentó ante el Comandante del Departamento de Policía del Tolima una carta con el fin de pedir la renovación de su “contrato de trabajo, pues era de su conocimiento que ya había cumplido el quinto mes de embarazo.” 1.2.6 Manifestó que el 19 de julio de 2010, el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima negó la solicitud presentada el 14 de julio del mimo año, pues el contrato suscrito ya había cumplido su objetivo.

1.2.7 Finalmente, aclaró que el “salario” devengado por su trabajo en el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima “era el único ingreso que tenía para sostener[se].” 2. Solicitud de tutela Por lo anterior, las accionantes en los procesos de tutela referidos solicitaron el reintegro a sus labores y el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento en que se efectuó su despido hasta la fecha en que se lleve a cabo su incorporación laboral.

3. Respuesta de las entidades accionadas 3.1 Expediente T -2810992 Mediante escrito dirigido al juez de tutela el 29 de junio de 2010, el Alcalde de La Dorada, Caldas, señor Gerson Orlando Bermont Galavis, solicitó denegar el amparo constitucional invocado por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí.

Para el efecto, precisó que la presente acción de tutela es improcedente porque no satisface los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, comoquiera que los hechos objeto de reproche constitucional ocurrieron seis mese antes de la interposición del amparo, y además porque la actora puede hacer uso de otros mecanismos de defensa judicial.

Finalmente, sostuvo: "[l]a vinculación de la accionante con el municipio obedeció a la figura del contrato de prestación de servicios que se rige por el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 (…). || Al no contar el municipio con personal de la planta suficiente para atender el aseo de las instalaciones del palacio municipal, vinculó mediante contrato de prestación de servicios a la accionante, la cual conocía la realidad contractual, es decir, sobre sus honorarios y fecha de terminación del contrato." 3.2 Expediente T -2849882 En escrito presentado ante el juez de tutela el 25 de agosto de 2010 por el Coronel Jorge Arturo Sánchez Hernández, en calidad de Director (E) de Sanidad de la Policía Nacional, se solicitó no conceder la acción incoada.

Al respecto, aclaró que a diferencia de lo indicado en el escrito de tutela, la accionante no ha tenido ningún vínculo laboral con la Policía Nacional, pues su relación con esa entidad estuvo dada por la celebración de un contrato de prestación de servicios "en salud" .

En el mismo orden de ideas, la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional indicó: "[l]a accionante en su demanda de tutela trata de inducir a error a ese Honorable Despacho al sugerir expresiones como: 'salario, funciones laborales', que son propias del contrato de trabajo, a sabiendas que lo que ella celebró fue un contrato de prestación de servicios, por lo que acertadamente la Jefatura de Sanidad Tolima contesta su solicitud basándose en normas de contratación estatal que son las que se aplican a este tipo de relación." 4. Pruebas que obran en los expedientes 4.1 Expediente T -2810992 · Copia de la incapacidad médica dada el 3 de noviembre de 2010 a Sandra Beatriz Sotelo Carabalí por la médica gineco-obstetra Yuliana Roncancio (folio 2, cuaderno 2).

· Copia de la historia clínica de Sandra Beatriz Sotelo Carabalí (folio 3, cuaderno 2). · Copia del formulario de vinculación de Sandra Beatriz Sotelo Carabalí a la Administradora de Riesgos Profesionales Positiva (folio 4, cuaderno 2).

· Copia del formulario de vinculación de Sandra Beatriz Sotelo Carabalí a la Empresa Promotora de Salud Saludcoop (folio 5, cuaderno 2). · Copia del "Contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión" suscrito el 18 de junio de 2009 por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí y la Alcaldía de La Dorada, Caldas (folios 6 y 7, cuaderno 2).

· Declaración rendida por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí el 25 de junio de 2010 ante el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de La Dorada, Caldas (folios 19 y 20, cuaderno 2).

· Testimonio rendido por Raúl Rodríguez Cardozo, Director Administrativo de La Dorada, Caldas, el 28 de junio de 2010 ante el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de La Dorada, Caldas (folio 21, cuaderno 2).

· Copia del "Acta de liquidación bilateral al contrato de prestación de servicios 18060908 del 18 de junio de 2009", suscrita el 31 de diciembre de 2009 por la Alcaldesa de La Dorada, Caldas, señora Marta Patricia Bernal Suárez, el Director Administrativo – División de Personal de la Alcaldía de La Dorada, Caldas, señor Raúl Rodríguez Cardozo, y Sandra Beatriz Sotelo Carabalí (folios 28 a 30, cuaderno 2).

· Testimonio rendido por Elsa Pilar Muñoz Mejía el 6 de julio de 2010 ante el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de La Dorada, Caldas (folio 21, cuaderno 2).

4.2 Expediente T -2849882 · Copia de las valoraciones médicas realizadas a María Fernanda Quigua Trujillo los días 25 y 29 de marzo, 10 y 21 de abril, y 23 de junio de 2010 (folios 2 y 3, 5 y 6, y 13, cuaderno 2).

· Copia de la historia clínica de María Fernanda Quigua Trujillo (folio 4, cuaderno 2). · Copia del "Historial de evoluciones" de María Fernanda Quigua Trujillo (folios 7, 8 y 10, cuaderno 2).

· Copia de la incapacidad médica dada a María Fernanda Quigua Trujillo por Saúl Pardo Vargas, Médico Cirujano, desde el 29 de marzo de 2010 hasta el 7 de abril de 2010 (folio 11, cuaderno 2).

· Copia de la incapacidad médica dada a María Fernanda Quigua Trujillo por Diego Pubiano Zárate, Médico gineco-obstetra, desde el 1° de junio de 2010 hasta el 8 de junio de 2010 (folio 12, cuaderno 2).

· Copia de la comunicación dirigida el 29 de junio de 2010 por María Fernanda Quigua Trujillo a Derly Andrade Lozano, Jefe del Área de Sanidad del Tolima (folio 14, cuaderno 2).

· Copia de la comunicación dirigida el 8 de julio de 2010 por Derly Andrade Lozano, Jefe del Área de Sanidad del Tolima, a María Fernanda Quigua Trujillo (folio 15, cuaderno 2).

· Copia de la comunicación dirigida el 9 de julio de 2010 por María Fernanda Quigua Trujillo a Derly Andrade Lozano, Jefe del Área de Sanidad del Tolima (folio 16, cuaderno 2).

· Copia de la comunicación dirigida el 14 de julio de 2010 por María Fernanda Quigua Trujillo a José Javier Herrera Velandia, Comandante del Departamento de Policía del Tolima (folio 17, cuaderno 2).

· Copia de la comunicación dirigida el 19 de julio de 2010 por Luz Dennos Becerra Imitola, Jefe del Área de Sanidad del Tolima, a María Fernanda Quigua Trujillo (folio 18, cuaderno 2).

· Contrato de arrendamiento suscrito el 10 de junio de 2009 entre María Fernanda Quigua Trujillo y Jairo Penagos Vera (folio 19, cuaderno 2).

· Copia de la cédula de ciudadanía de María Fernanda Quigua Trujillo (folio 30, cuaderno 2). · Copia de la comunicación dirigida el 6 de agosto de 2010 por Jairo Penagos Vera a María Fernanda Quigua Trujillo (folio 31, cuaderno 2).

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN 1. Expediente T -2810992 1.1 Sentencia de primera instancia En sentencia del 7 de julio de 2010, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de La Dorada, Caldas, concedió la tutela de los derechos fundamentales de Sandra Beatriz Sotelo Carabalí.

Para el efecto, el juez señaló que de acuerdo con lo establecido para el efecto en la Constitución Política, los tratados internacionales incorporados al ordenamiento jurídico interno y las normas que regulan la materia, la Alcaldía de La Dorada, Caldas, transgredió la disposición según la cual las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a conservar su empleo y a no ser despedidas en razón de ese estado, así como tampoco durante el término de la licencia de maternidad.

Lo anterior porque, en su criterio, se encuentra probado que: (i) el último contrato celebrado entre las partes venció el 31 de diciembre de 2009, fecha para la cual la actora tenía ocho meses de embarazo;

(ii) dicha alcaldía tenía conocimiento del estado de gravidez de su trabajadora; (iii) la actora recibía una remuneración por la prestación de sus servicios; (iv) la Alcaldía de La Dorada decidió no renovar el contrato de prestación de servicios a la accionante, debido a su estado de embarazo y a que se encontraba a un mes de dar a luz; (v) la actora no cuenta con los recursos económicos suficientes para garantizar la manutención de sus dos menores hijos;

y (vi) “no existe prueba de que la entidad empleadora haya solicitado permiso a la autoridad competente para dar por terminado el contrato que los regía (…).” De manera particular, el juez de tutela advirtió:

“[e]n el presente caso considera el despacho que se encuentra acreditada la existencia de una relación laboral subordinada, por lo que en aplicación del principio jurisprudencial de primacía de la realidad, el contrato de prestación de servicios administrativos se torna inocuo, con el que se pretende disfrazar una relación laboral con el manto de un contrato de prestación de servicios ajeno a liquidación de prestaciones sociales, (…).” 1.2 Sentencia de segunda instancia

Mediante providencia del 19 de agosto de 2010, el Juzgado Penal del Circuito de La Dorada, Caldas, revocó la decisión adoptada el 7 de julio de 2010 por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal del mismo municipio.

En su sentencia, con relación a la naturaleza jurídica de la relación entre la actora y la Alcaldía de La Dorada, el juez de tutela sostuvo: “luego de haber estudiado detalladamente el material probatorio obrante en el expediente, ante el carácter litigioso que supone tanto el dicho de la actora como la respuesta del ente accionado, respecto de la existencia de una supuesta vinculación de carácter laboral, este Juzgado estima que no es el proceso de tutela el escenario adecuado para debatir el caso bajo estudio, toda vez que su conocimiento le corresponde a la jurisdicción contenciosa administrativa, habida cuenta de la vinculación de la demandante como servidora pública.” Así, por estimar que no se encontraba debidamente acreditada la existencia de una relación laboral, el Juzgado Penal del Circuito de La Dorada, Caldas, resolvió negar “por improcedente el amparo de los derechos incoados por la demandante en contra del Municipio de La Dorada, Caldas.” 2. Expediente T -2849882 En sentencia del 3 de septiembre de 2010, la Sala Civil – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué resolvió no tutelar los derechos fundamentales invocados por María Fernanda Quigua Trujillo.

Para fundamentar su decisión, la Sala acogió los argumentos expuestos por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, en el sentido de sostener que la accionante no ha tenido ningún vínculo laboral con la Policía Nacional, pues su relación con esa entidad estuvo dada por la celebración de un contrato de prestación de servicios “en salud” .

Sobre el particular, explicó: “el juez constitucional no tiene que abarcar la órbita del juez ordinario a efectos de definir y determinar si en los casos de la vinculación por prestación de servicios existe o no vinculación laboral, máxime si la tutelante no demostró que el proceder de la entidad cuestionada para no renovar el contrato de prestación de servicios fue consecuencia de su estado de gravidez, o por actuar arbitrario, infundado y con desconocimiento de los lineamientos reglamentarios vigentes, circunstancia que haría imposible la aplicación del fuero de maternidad (…), pues la entidad fue precisa en determinar que no era viable su renovación porque las entidades estatales se someten a la Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007 (…), enfatizando que el objeto contractual para el cual fue contratada la actora se agotó.” III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y con la selección y el reparto efectuados el 22 de septiembre de 2010 (expediente T-2810992) y el 27 de octubre de 2010 (expediente T-2849882), esta Sala es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

2. Problema jurídico 2.1 De acuerdo con los hechos expuestos, en el presente caso corresponde a la Corte Constitucional determinar si el despido de una mujer en estado de embarazo constituye una vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

2.2 Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala Novena de Revisión hará referencia a la protección constitucional y legal de la mujer en estado de embarazo, así como a su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.3 Con base en lo anterior, esta Corporación estimará si se debe conceder la acción de tutela interpuesta por las accionantes en los expedientes de tutela de la referencia y, en consecuencia, revocar las decisiones judiciales mediante las cuales se negó el amparo constitucional invocado.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia. 3.1 En el marco de los artículos 43 y 53 de la Constitución Política [1] , y de las múltiples obligaciones internacionales asumidas por el Estado [2] , el legislador ha determinado de manera precisa las garantías y beneficios de los que es titular la mujer trabajadora en estado de embarazo, durante la época del parto y en el período de lactancia. Tales garantías pueden ser resumidas así:

3.1.1 Prohibición de despedir. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en la etapa de descanso remunerado en la época del parto, tiene derecho a conservar su trabajo. Así pues, “se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, (…).

[3] ” Así, el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, “necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.” En todo caso, el permiso para despedir solo puede producirse con arreglo a las causas de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Antes de conceder el permiso, “el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

[4] ” Por eso, dado que la trabajadora que se encuentre en las circunstancias señaladas tiene derecho a conservar su trabajo, “no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

[5] ” De esta manera, la trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, dado que se entiende que este despido no produce efecto alguno, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo [6] .

3.1.2 Descanso remunerado en la época del parto. En la época del parto las madres tienen derecho a recibir el pago de un descanso remunerado por un término de 12 semanas cuyo monto obedece al salario devengado por la trabajadora al momento de su inicio [7] . En el evento en que el empleador incumpla con esta obligación, deberá pagar a la trabajadora “como indemnización, [el] doble de la indemnización de[l] descanso no concedido.

[8] ” 3.1.3 Descanso remunerado durante la lactancia. Durante los seis meses siguientes al parto, para amamantar a su hijo, la trabajadora tiene derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral [9] .

3.2 Ahora bien, en reiteradas oportunidades la jurisprudencia constitucional se ha referido al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo [10] . Al respecto, ha sostenido que de manera general, la estabilidad laboral reforzada en este ámbito es “una garantía real y efectiva” que se traduce en el derecho “que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad.

[11] ” 3.3 Sobre el particular, esta Corporación ha concluido que en sede de tutela la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es procedente, siempre que se verifique el cumplimiento de los siguientes requisitos: (i) Que el despido tenga lugar durante la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) que a la fecha del despido el empleador tenga conocimiento o debiera conocer la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique; (iv) que el despido no cuente con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y (v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer [12] .

3.4 Con relación a las condiciones referidas, es preciso tener en cuenta que en la sentencia T-095 de 2008 [13] , la Corte examinó con detenimiento los efectos del requisito relativo al conocimiento que el empleador debía tener sobre el estado de embarazo de su trabajadora, para efectos de otorgar el amparo constitucional. Así, en dicha sentencia, la Sala Octava de Revisión de esta Corporación indicó que en el marco de una interpretación armónica de los instrumentos internacionales y las normas constitucionales que imponen al Estado la obligación de proteger a la mujer gestante,

resulta necesario afirmar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada implica garantizar para todos los efectos la disposición legal según la cual, “ se presume que la mujer ha sido despedida por causa del embarazo o lactancia cuando el despido ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el artículo siguiente (sin el permiso de la inspección del trabajo).

[14] ” (Negrilla del texto original). Es por ello que de conformidad con el criterio jurisprudencial expuesto en la sentencia T-095 de 2008, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada debe ser concedida, salvo que el empleador demuestre que el despido de la trabajadora en estado de embarazo estuvo motivado en una justa causa [15] . Esto sugiere que “el énfasis probatorio ya no radica en la comunicación del estado de embarazo al empleador sino en la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo, la cual debe avalar, previamente, la autoridad de trabajo competente.

[16] ” En criterio de este Tribunal, este cambio jurisprudencial garantiza que la terminación del vínculo laboral de una mujer gestante solo sea producto de una justa causa y que ésta sea valorada por la autoridad laboral correspondiente.

3.5 En suma, la acción de tutela es procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto; (ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y (iii) el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

4. Límites constitucionales a la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia 4.1 En concordancia con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”, son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades públicas, “previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, (…).” Específicamente, el numeral 3 del citado artículo señala:

“Contrato de Prestación de Servicios. Contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.” 4.2 En la sentencia C-154 de 1997 [17] , la Sala Plena de esta Corporación estudió la exequibilidad de la norma en comento. Particularmente, indagó si mediante la aplicación del numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, las entidades públicas pueden encubrir una relación laboral que implique el desconocimiento de los derechos de los contratistas. Al resolver el cuestionamiento planteado, la Corte llegó a las siguientes conclusiones que resultan de especial interés para solucionar el presente caso:

1. Las características del contrato de prestación de servicios son: (i) la actividad contratada no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando su ejecución requiere de conocimientos especializados; (ii) el objeto contractual está dado por la realización temporal de actividades propias del funcionamiento de la entidad respectiva, es decir, “relacionadas con el objeto y finalidad para la cual fue creada y organizada” ; (iii) el contratista goza de autonomía e independencia para el cumplimiento de su labor, lo que significa que “el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas”;

y (iv) la vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser solamente la indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido [18] .

2. De ninguna manera el contrato de prestación de servicios puede ser confundido con el contrato laboral, pues como se dijo, a diferencia de lo que ocurre con un trabajador, el contratista goza de autonomía e independencia para el cumplimiento de su labor.

Por ello, de acreditarse las características esenciales del contrato de trabajo, “quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo.” En efecto, para que se configure un contrato de trabajo, “se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.” De esta manera, “el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales”.

Por ende, en caso de que se acredite que la administración contratante imparte órdenes a quien presta el servicio sobre la ejecución de la labor contratada, y fija el horario de trabajo para la prestación del servicio, “se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente.” Con base en lo anterior, la Sala Plena resolvió declarar exequibles las expresiones “o puedan realizarse con personal de planta o” y “En ningún caso (…) generan relación laboral ni prestaciones sociales” contenidas en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, “salvo que se acredite la existencia de una relación laboral subordinada.” 4.3 De lo expuesto, entonces, se concluye que de comprobarse que la relación entre el contratista y la entidad contratante está mediada por la subordinación del primero a la segunda, en virtud de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 de la C.P.), queda desvirtuada la existencia material del contrato de prestación de servicios y, por tanto, surgen todos los derechos que se derivan de una verdadera relación laboral.

4.4 La posición jurisprudencial fijada en la sentencia C-154 de 1997 en relación con los elementos que dan lugar a la configuración de un vínculo laboral y que invalidan la existencia de otro tipo de vínculos contractuales, también ha sido sostenida por las salas de revisión de esta Corporación [19] .

De hecho, en la sentencia T-992 de 2005 [20] , la Corte indicó: “Para determinar cuando se está ante una relación de trabajo, debe tenerse en cuenta lo prescrito por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 50 de 1990, el cual señala los elementos esenciales de una relación de trabajo, así:

(i) que la actividad sea cumplida personalmente por el trabajador, (ii) que exista continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador , que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y (iii) el pago de un salario como retribución del servicio.

[21] ” Cuando se cumplen los requisitos mencionados anteriormente, se entiende que existe contrato de trabajo, y por lo tanto es irrelevante las calificaciones o denominaciones dadas por las partes, lo cierto es que el contrato de trabajo es una

realidad, que supera las formalidades.” (Negrilla fuera del texto original).

4.5 En síntesis, la administración está llamada a respetar los límites que prevén la Constitución y la ley para la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios. En este sentido, en consideración del principio según el cual la realidad prima sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, quedará desvirtuada la existencia material del contrato de prestación de servicios si se verifica que la relación entre el contratista y la entidad contratante está mediada por la subordinación del primero a la segunda.

5. Estudio de los casos concretos 5.1 Expediente T- 2810992 El 2 de enero de 2008, Sandra Beatriz Sotelo Carabalí suscribió por primera vez un contrato de prestación de servicios con la Alcaldía de La Dorada para desempeñar el cargo de “servicios generales”.

De acuerdo con los folios 6 y 7 del cuaderno 2 del expediente de tutela, el último contrato celebrado con esa entidad venció el 31 de diciembre de 2009, fecha para la cual la actora tenía ocho meses de embarazo.

Según lo indicó la accionante en el escrito de la solicitud de amparo, después del 31 de diciembre de 2009 continuó prestando sus servicios a la Alcaldía, toda vez que normalmente la celebración de un nuevo contrato de prestación de servicios entre ella y la Alcaldía se efectuaba ya vencido el anterior. Empero, luego del 20 de enero de 2010, fecha en que nació su hijo, su “contrato laboral” no fue renovado por esa entidad.

En consideración de los antecedentes referidos y de las pruebas y argumentos que a continuación se exponen, la Sala encuentra que se debe conceder la acción de tutela interpuesta por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí y, en consecuencia, revocar la decisión adoptada el 19 de agosto de 2010 por el Juzgado Penal del Circuito de La Dorada, Caldas, mediante la cual se negó la tutela de los derechos fundamentales invocados.

Lo anterior porque, en primer lugar, en aplicación de la jurisprudencia precedente, para esta Sala es evidente que la relación entre la accionante y la Alcaldía de La Dorada, Caldas, sí fue de naturaleza laboral. Esto, porque está probado que:

(i) Su actividad en el cargo de “servicios generales” fue cumplida de manera personal. En efecto, según la declaración rendida por la accionante y que obra en los folios 19 y 20 del cuaderno 2 del expediente de tutela, su trabajo consistía en barrer, trapear, desempolvar, así como servir café “a las dependencias de [la] Personería, [la] Secretaría de Gobierno y todo el segundo piso de la Alcaldía. (…)”;

(ii) existió una relación de dependencia de la actora respecto de la Alcaldía , pues ésta fijó las pautas para el desarrollo de su trabajo, así como el horario para desarrollar sus funciones. Al respecto, es preciso tener en cuenta que en la declaración en comento la actora relató:

“cuando le informé al jefe de personal que yo estaba embarazada al jefe de personal, no le gustó y cambió su actitud conmigo, porque yo tenía citas médicas y siempre que le pedía permiso, me decía que volviera rápido porque me necesitaban ahí, él se ponía molesto. (…) yo le notifiqué a él del resultado que me dio la ginecóloga del estado que venía mi hijo, a él le molestó, yo le decía que me sentía muy cansada y le decía que necesitaba otra persona para que me ayudara con el aseo así fuera por la mañana, yo le decía que después de las 8.00 yo me las arreglaba atendiendo a las demás oficinas con respecto a los tintos, el agua, él me contestaba con no había otra persona para contratar y me defendiera como fuera (…).”;

(iii) la Alcaldía de La Dorada le pagaba la suma de 600.000 pesos mensuales como retribución a sus servicios, de los cuales ella debía pagar los aportes respectivos al Sistema de Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales; y (iv) el objeto contractual no estaba dado por la realización de actividades relacionadas con el objeto y finalidad para la cual fue creada

y organizada la alcaldía accionada, pues como se dijo, tenía que ver con la prestación de servicios de aseo y cafetería. En este sentido, dada la naturaleza de esas actividades, no es posible sostener que su duración fuese de carácter temporal.

Verificada esa situación y en segundo lugar, la Sala considera que se debe conceder la acción de tutela interpuesta por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí porque también está acreditado que el 31 de diciembre de 2009, la Alcaldía de La Dorada, Caldas, dio por terminado el contrato suscrito con la accionante, aunque para esa fecha ella tenía ocho meses de embarazo.

En tercer lugar, porque se encuentra demostrado que la causa de la no renovación del contrato suscrito con la accionante fue su estado de embarazo y la proximidad de la fecha del parto. Así lo manifestó Raúl Rodríguez Cardozo, Director Administrativo de la Alcaldía de La Dorada, Caldas, el 28 de junio de 2010 ante el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de la misma localidad:

“Pregunta: realice un relato del cuál o cuáles fueron los motivos de la terminación del contrato de la señora Sandra Beatriz Sotelo Carabalí.

Contestó: la señora Sandra Beatriz Sotelo Carabalí tuvo un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión hasta el 31 de diciembre del año 2009, el contrato se terminó en esa fecha;

el día 26 de octubre del año en mención mediante una certificación médica emitida por el doctor Carlos Eduardo Ramírez médico de Saludcoop donde manifiesta que se encuentra en estado de embarazo .

Pregunta: La accionante manifestó haber trabajado 20 días del mes de enero sin que se le hubiesen sido pagados. Contestó: No tengo conocimiento, yo solicito que aporte la evidencia, lo que sí es cierto es que con sus incapacidades permanentes y por la cercanía de su alumbramiento, de común acuerdo con ella, el secretario general y administrativo doctor Álvaro Jiménez y yo se le propuso al ver su situación económica que no era procedente un nuevo contrato en ese momento puesto que no podía laborar porque ya en esos días iba a nacer su hijo y no lo podía cumplir;

su seguridad social la tenía asegurada por ser un contratista ya que esto es un requisito por tener calidad de contratista puesto que la seguridad social debe ser integral (…).

Que una vez terminado su período de licencia de maternidad y dependiendo la disponibilidad de contratación que existiera se estudiaría la posibilidad de ingresarla nuevamente en los programas de contratación con el lleno de las formalidades legales.

(…).” (Negrilla fuera del texto original). En cuarto lugar, porque no existe prueba de que la Alcaldía de La Dorada, Caldas, haya obtenido la autorización correspondiente para despedir a la accionante, o una resolución motivada de su jefe del respectivo.

Por último, porque está probado que la decisión de la alcaldía accionada de no renovar el contrato suscrito anteriormente por la accionante, a pesar de su estado de embarazo, amenaza su derecho fundamental al mínimo vital, comoquiera que así lo manifestó en su escrito de tutela y esa entidad no lo desvirtuó.

En virtud de lo expuesto, esta Sala revocará la decisión adoptada por el Juzgado Penal del Circuito de La Dorada, Caldas, comoquiera que quedó demostrado que la Alcaldía de ese municipio vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Sandra Beatriz Sotelo Carabalí y, en su lugar, confirmará la providencia adoptada por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de La Dorada, mediante la cual se concedió el amparo de los derechos fundamentales de la accionante.

Adicionalmente, la Corte ordenará a la Alcaldía Municipal de La Dorada, Caldas, que dentro los 10 días siguientes a la notificación de la presente sentencia, (i) afilie a Sandra Beatriz Sotelo Carabalí al Sistema Integral de Seguridad Social

en Salud; (ii) le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; (iii) le pague la licencia de maternidad; y (iv) los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la fecha en que terminó su embarazo.

Finalmente, prevendrá a esa entidad para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder la presente acción de tutela, particularmente, para que (i) no vuelva a despedir a una trabajadora en estado de embarazo o durante la época de la licencia de maternidad, y (ii) celebrar contratos de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales.

5.2 Expediente T -2849882 De conformidad con las pruebas allegadas al proceso de tutela, el 6 de mayo de 2009 María Fernanda Quigua Trujillo suscribió contrato de prestación de servicios “en salud” , para desempeñar el cargo de enfermera auxiliar en el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima hasta el 30 de junio de 2010. Para la satisfacción de sus funciones, la accionante cumplía “un horario de lunes a jueves de 7.00 a.m. a 12 m y de 2.00 a 6.00 p.m., los viernes de 7.00 a.m. a 12.00 m y de 2.00 a 5.00 p.m., siendo [su] jefe la Intendente Derly Andrade Lozano, Jefe (e) Área Sanidad Tolima.” Según los documentos que obran en el expediente relacionados con el estado de salud de al actora, en marzo de 2010 su médico tratante le diagnosticó “un embarazo ectópico de cinco semanas”, razón por la cual le prescribió varias incapacidades “por amenaza de aborto” .

El 8 de julio de 2010, el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima le solicitó la devolución de los elementos y bienes entregados por esa institución para el cumplimiento de su labor, “teniendo en cuenta que se daba por finalizado el contrato No.

40-7-20037-2009 al 30 de junio de 2010.” Sin embargo, el 14 de julio de 2010 la accionante presentó ante el Comandante del Departamento de Policía del Tolima una carta con el fin de pedir la renovación de su “contrato de trabajo, pues era de su conocimiento que ya había cumplido el quinto mes de embarazo.” Esta petición fue rechazada el 19 de julio de 2010 por el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima, pues el contrato suscrito ya había cumplido su objetivo.

Dado lo anterior, la Corte Constitucional concederá la acción de tutela incoada por María Fernanda Quigua Trujillo y, en consecuencia, revocará el fallo de tutela proferido por la Sala Civil – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué el 3 de septiembre de 2010, que denegó el amparo constitucional solicitado.

Esto por cuanto, la relación entre la accionante y el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima presenta los elementos esenciales que configuran un contrato de trabajo.

En efecto, su trabajo como enfermera auxiliar fue cumplido de manera personal, al punto que para el efecto esa entidad fijó las pautas y el horario para su ejecución, y le pagaba un salario como retribución de sus servicios. Además, porque si bien el objeto contractual estaba dado por la realización de actividades relacionadas con la finalidad para la cual fue creada y organizada y el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima, dada la naturaleza de su labor como auxiliar de enfermería, no es posible sostener que su duración fuese de carácter temporal.

De otro lado, porque está probado que el 30 de junio de 2010 el Área de Sanidad del Departamento de Policía del Tolima dio por terminado el contrato suscrito con la accionante, aunque para esa fecha ella tenía cinco meses de embarazo. Al respecto, esta Sala observa que no existe prueba de que esa entidad haya obtenido la autorización correspondiente para despedir a la accionante, o una resolución motivada de su jefe del respectivo.

En último lugar, porque está probado que la decisión objeto de reproche constitucional amenaza el derecho fundamental al mínimo vital de la accionante y su menor hijo, pues así lo declaró en su escrito de tutela.

Con fundamento en lo expuesto, esta Sala ordenará a esa empresa que dentro de los diez días contados a partir de la notificación de este fallo, (i) afilie a la accionante al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; (ii) le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo;

(iii) le pague la licencia de maternidad; y (iv) los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la fecha en que terminó su embarazo.

Finalmente, prevendrá a esa entidad para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder la presente solicitud de amparo, particularmente, para que no vuelva a despedir a una trabajadora en estado de embarazo o durante la época de la licencia de maternidad, así como tampoco celebrar contratos de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales.

Con relación a la solicitud de reintegro, la Sala acoge el criterio expuesto en las sentencias T-885 de 2003 [22] y T-362 de 1999 [23] sobre la inviabilidad de esa solicitud cuando el embarazo ya ha concluido y han pasado más de tres meses después del parto, como sucede en el caso bajo estudio.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE :

Primero.- REVOCAR la decisión adoptada el diecinueve (19) de agosto de 2010 por el Juzgado Penal del Circuito de La Dorada, Caldas, y, en su lugar, CONFIRMAR la sentencia proferida el siete (7) de julio de 2010 por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de La Dorada, Caldas, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí contra la Alcaldía del Municipio La Dorada, Caldas.

Segundo.- ORDENAR a la Alcaldía del Municipio La Dorada, Caldas, que dentro los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, (i) afilie a Sandra Beatriz Sotelo Carabalí al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; (ii) le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo;

(iii) le pague la licencia de maternidad; y (iv) los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la fecha en que terminó su embarazo.

Tercero.- PREVENIR a la Alcaldía del Municipio La Dorada, Caldas, para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder la presente acción de tutela, particularmente, para que (i) no vuelva a despedir a una trabajadora en estado de embarazo o durante la época de la licencia de maternidad, y (ii) celebrar contratos de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales.

Cuarto.- REVOCAR la decisión adoptada el tres (3) de septiembre de 2010 por la Sala Civil – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por María Fernanda Quigua Trujillo contra el Ministerio de Defensa Nacional, la Policía Nacional y el Departamento de Policía del Tolima y, en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Quinto.- ORDENAR al Departamento de Policía del Tolima que dentro de los diez días (10) contados a partir de la notificación de este fallo, (i) afilie a María Fernanda Quigua Trujillo al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; (ii) le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo;

(iii) le pague la licencia de maternidad; y (iv) los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la fecha en que terminó su embarazo.

Sexto.- PREVENIR al Departamento de Policía del Tolima para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder la presente acción de tutela, particularmente, para que (i) no vuelva a despedir a una

trabajadora en estado de embarazo o durante la época de la licencia de maternidad, y (ii) celebrar contratos de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales.

Séptimo.- DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado Con salvamento parcial de voto MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General Salvamento Parcial de voto a la sentencia T-031 de 2011 Referencia: expedientes T-2.810.992 y T-2.849.882 Acciones de tutela instauradas por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí contra la Alcaldía del Municipio de La Dorada – Caldas y por María Fernanda Quigua Trujillo contra el Ministerio de Defensa Nacional, la Policía Nacional y el Departamento de Policía del Tolima.

Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva Salvo parcialmente mi voto frente a la sentencia de tutela aprobada por la Sala Novena de Revisión en sesión del primero (1°) de febrero de dos mil once (2011), por las razones que a continuación expongo:

1. Frente al presente caso comparto parcialmente la decisión tomada por la Sala, en especial frente a la tutela de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital en el caso de la señora María Fernanda Quinua Trujillo, y frente a la revocatoria de la sentencia de segunda instancia que negó el amparo de los derechos invocados por Sandra Beatriz Sotelo Carabalí.

Sin embargo, con respecto a la posición de la sentencia frente a la declaración de la existencia de elementos propios del contrato de trabajo en las vinculaciones laborales de las accionantes, me aparto porque considero que tal declaración y determinación, si bien pudo ser considerada por la mayoría como conveniente, no era indispensable para la protección de los derechos fundamentales de la accionante, en tanto referidos a la protección a la mujer embarazada. Por lo anterior, tal manifestación sustrajo de alguna manera la competencia de los jueces ordinarios para determinar no solo la existencia de la relación de carácter laboral de las vinculaciones sino el propósito que tuvieron las entidades accionadas al contratar “ para encubrir relaciones laborales ” [24] , olvidando el carácter subsidiario de la tutela.

2. En primer lugar, hay que recordar que la jurisprudencia de la Corporación ha sido enfática al señalar la procedencia de la tutela de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada “ independientemente de la clase de relación laboral que tenga ” [25] , por lo cual se debe entender que es factible conceder el amparo por irrespeto a la estabilidad laboral así la vinculación se dé a través de un contrato de prestación de servicios. La Corte ha dicho al respecto:

11. Adicionalmente, la Corte ha determinado que existe derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando hay una relación laboral entre la mujer embarazada y el empleador, sin importar su naturaleza, pues, al margen del tipo de relación laboral que exista, la mujer en estado de embarazo es un sujeto de especial protección constitucional [26] .

Por este motivo, la estabilidad laboral reforzada también se predica en el caso de los contratos de prestación de servicios pues, a pesar de que no existe una relación laboral de subordinación , “ se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho, para los contratos a término fijo, que el sólo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada (…). Tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación” [27] .

Para ilustrar este planteamiento, se puede analizar la sentencia T-1201 de 2001, en la que se presentó el caso de una señora que había sido contratada como contadora pública durante varios años, mediante una orden de prestación de servicios que había sido renovada continuamente. En este caso, la Corte tuteló su derecho a la estabilidad laboral

reforzada pues, a pesar de estar embarazada, se dio por terminado su contrato de prestación de servicios sin la autorización del inspector del trabajo [28] .

12. En suma, la protección laboral reforzada es una garantía para evitar la discriminación laboral que cobija a todas las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, cuando se presenta una relación laboral entre ellas y su empleador, sin importar su naturaleza. De allí que, en el caso de los contratos de prestación de servicios, aunque no exista necesariamente subordinación, sí existe estabilidad laboral reforzada [29] .

3. Siendo esto así, era suficiente con declarar infringido el derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada de las accionantes, tutelarlo y ordenar lo necesario para protegerlo, por ejemplo, disponiendo en el caso procedente la renovación de la vinculación laboral [30] y el pago de honorarios, sin necesidad de hacer afirmaciones que ponen en duda el carácter subsidiario de la tutela y se encaminan a resolver conflictos de rango legal más que de carácter constitucional. Obrar en el sentido que indico evitaba invadir la competencia de los jueces ordinarios, quienes a través de su labor eran los llamados a declarar o no la existencia de una relación laboral y más aún, determinar si las entidades incurrieron en acciones tendientes a utilizar tipologías contractuales diversas con el fin de realizar un encubrimiento de realidades propias del contrato de trabajo.

De esta manera me aparto parcialmente la decisión adoptada por la Sala, haciendo las claridades antes expuestas. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado [1] En virtud de esas disposiciones, el Estado colombiano debe garantizar la protección especial de la mujer en estado de embarazo y después del parto.

Desde esta perspectiva, en el ámbito del trabajo, la protección de la mujer en estado de embarazo constituye uno de los principios mínimos fundamentales que debe orientar las relaciones laborales. Esto, en atención a que las normas constitucionales referentes a la protección de la mujer y la maternidad tienen “la clara finalidad de evitar la discriminación laboral de la cual venían siendo objeto las mujeres en tal estado, por la tendencia de los empleadores a considerar que el embarazo les causaba cargas de orden económico.” (Sentencia T-866 de 2005, M.P. Jaime Araújo Rentería).

[2] A través de la aprobación y ratificación de múltiples convenios y tratados internacionales, el Estado colombiano también ha asumido la obligación de garantizar los derechos de las mujeres durante el período del embarazo y después del parto, obligaciones que en virtud del bloque de constitucional (art. 93) hacen parte del Texto Superior. Al respecto, se puede consultar, entre otros: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales -incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 74 de 1968-, artículo 10; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador -incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la ley 319 de 1996-, artículo 9; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -convención que hace parte del derecho interno según la Ley 51 de 1981-, artículo 11; y la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (Ley 248 de 1995), artículo 4.

[3] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 239. En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[4] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240, numerales 1 y 2. [5] Código Sustantivo del Trabajo artículo 241. [6] Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.

[7] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 236. [8] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 243. [9] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 238.

[10] Sobre el particular, se pueden consultar entre otras, las sentencias: T-195 de 2007, T-221 de 2007, T-487 de 2006, T-381 de 2006, T-862 de 2003, T-311 de 2001 y T-373 de 1998.

[11] Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. Mediante esta sentencia, la Corte resolvió: “ Primero: Declarar EXEQUIBLE el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como fue modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y 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 del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido. || Segundo: Declarar EXEQUIBLES los artículos 2º de la Ley 197 de 1938 y 21 del decreto 3135 de 1968, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y 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 servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales, o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas.” [12] Ver entre otras las sentencias T-687 de 2008, T-546 de 2007, T-354 de 2007, T-1040 de 2006, T-1003 de 2006, T-807 de 2006, T-589 de 2005, T-546 de 2006, T-021 de 2006, T-006 de 2006, T-291 de 2005, T-185 de 2005, T-176 de 2005, T-173 de 2005, T-900 de 2004, T-848 de 2004, T-1177 de 2003, T-1138 de 2003, T-862 de 2003, T-961 de 2002, T-206 de 2002, T-404 de 2001, T-352 de 2001, T-832 de 2000, T-778 de 2000, T-375 de 2000, T-879 de 1999, T-362 de 1999, T-426 de 1998 y T-373 de 1998.

[13] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [14] En esa oportunidad y en concordancia con la presunción anotada, la Sala llegó a las siguientes conclusiones:

“En el caso de los contratos a término indefinido la protección se confiere durante todo el tiempo y el empleador debe no solo reconocer las prestaciones a que tiene derecho la madre y el (la) recién nacido (a) antes y luego del parto, sino que en caso de haber despedido a la trabajadora encontrándose esta en estado de gravidez se presume que el despido fue por causa o en razón del embarazo y el empleador está obligado a reintegrar a la mujer al puesto que ocupaba. Dicho de otro modo: un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido. || En el caso de los contratos a término fijo y por obra, la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no una prórroga del mismo. La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso. Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso.” [15] Sobre este punto, se hace necesario tener en cuenta que en la sentencia en cita, la Corte advirtió: “ No obstante, la jurisprudencia también ha reiterado la necesidad de no desconocer el derecho en cabeza del empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando la mujer ha incurrido en causales de despido con justa causa, claro está, luego de haber cumplido con las exigencias que para tales efectos prevé la legislación (artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo). De este modo, no sólo resulta obligatorio escuchar a la trabajadora sino que han de practicarse todas las pruebas que las partes estimen pertinentes y conducentes. Ha dicho la Corte Constitucional en relación con este punto ‘que la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley.’” [16] Sentencia T-687 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[17] M.P. Hernando Herrera Vergara. [18] Al respecto, la Corte explicó en la misma oportunidad: “[e]n el caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, será necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y provisiones pertinentes a fin de que se dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la Carta Política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.” [19] Entre muchas otras, se pueden consultar las sentencias T-687 de 2007, T-536 A de 2007, T-706 de 2006, T-1207 de 2005, T-890 de 2005, T-426 de 2004, T-255 de 2004, T-162 de 2004 y T-950 de 2002.

[20] M.P. Humberto Sierra Porte. [21] Sentencia T-950 de 2002, M.P. Álvaro Tafur Gálvis. [22] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [23] M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[24] Sentencia T-031/2011, folios 19 y 20. [25] Sentencia T-305/2009 [26] Sobre este tema se puede consultar la sentencia T-987 de 2008, en la cual la Corte tuteló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una mujer que fue despedida sin contar con la autorización del funcionario de trabajo y que se encontraba vinculada a la entidad demandada mediante un contrato de prestación de servicios.

[27] Sentencia T- 987 de 2008, antes citada. [28] En el mismo sentido, se puede analizar la sentencia T-529 de 2004 en la que la Corte tuteló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una señora embarazada cuyo contrato de prestación de servicios no fue renovado.

[29] Sentencia T484 de 2010 (Subrayas fuera de texto). [30] Se reonoce la salvedad que al respecto hizo la mayoría frente al caso correspondiente María Fernanda Quinua Trujillo (T-2449882), frente al que manifestó: “ Con relación a la solicitud de reintegro, la Sala acoge el criterio expuesto en las sentencias T-885 de 2003 y T-362 de 1999 sobre la inviabilidad de esa solicitud cuando el embarazo ya ha concluido y han pasado más de tres meses después del parto, como sucede en el caso bajo estudio ”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.