COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1097/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1097/12
Expediente	T-3.481.765
Fecha	2011-07-18
Sala	Sala Novena
Magistrado ponente	LUIS ERNESTO VARGAS SILVA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Frente A Organismos Internacionales Con Inmunidad Y Privilegios Reconocidos Por El Derecho Internacional
- Principio De Inmunidad Restringida De Organismos Internacionales En Materia Laboral
- Principio De Inmunidad De Jurisdiccion
- Estados Y Agencias Internacionales Huespedes En Colombia
- Estabilidad Laboral Reforzada Y Prestacion De Servicios En Mision Diplomatica U Organismo Internacional
- Proteccion A Las Mujeres Gestantes

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Plazo pactado no es razón suficiente para que empleador niegue renovación a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral de comprobar la inexistencia de aptitudes de la trabajadora debe obtener

Texto completo

T-1097-12 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-1097/12 ACCION DE TUTELA FRENTE A ORGANISMOS INTERNACIONALES CON INMUNIDAD Y PRIVILEGIOS RECONOCIDOS POR EL DERECHO INTERNACIONAL - Procedencia PRINCIPIO DE INMUNIDAD RESTRINGIDA DE ORGANISMOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL- No es absoluto PRINCIPIO DE INMUNIDAD- Regla de derecho internacional público PRINCIPIO DE INMUNIDAD DE JURISDICCION- Elementos ESTADOS Y AGENCIAS INTERNACIONALES HUESPEDES EN COLOMBIA- Privilegios e inmunidades/ PRINCIPIO DE INMUNIDAD DE JURISDICCION- No es absoluto ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y PRESTACION DE SERVICIOS EN MISION DIPLOMATICA U ORGANISMO INTERNACIONAL- Procedencia de la acción de tutela PROTECCION A LAS MUJERES GESTANTES- Alcance DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Requisitos para que proceda BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD- Protección a la mujer embarazada MUJER TRABAJADORA GESTANTE- Formas de protección ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORA EMBARAZADA- Requisitos jurisprudenciales para que proceda la acción de tutela MUJER EMBARAZADA- Protección constitucional con independencia del tipo de contrato que medie en la relación laboral CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE MADRE GESTANTE - Vencimiento de plazo pactado no es razón suficiente para

que empleador niegue renovación PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CUANDO TRABAJADOR BENEFICIARIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PRESENTA RENUNCIA A SU EMPLEO- Reintegro al puesto de trabajo por ser objeto de coacción PERIODO DE PRUEBA EN CONTRATO DE TRABAJO- Límites a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral CONTRATO DE TRABAJO - Requisitos para pactar válidamente el periodo de prueba PERIODO DE PRUEBA - Efecto jurídico APLICACION DEL PERIODO DE PRUEBA - No es absoluta ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD - Discriminación en materia de empleo y ocupación TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO DURANTE PERIODO DE PRUEBA - Límites del empleador TERMINACION POR EMPLEADOR DE CONTRATO DE TRABAJO DE MUJERES GESTANTES - Además de comprobar la inexistencia de aptitudes de la trabajadora debe obtener permiso de la autoridad de trabajo correspondiente DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Improcedencia de reintegro por cuanto no existe certeza de que terminación del contrato de trabajo sea imputable al empleador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Juez no puede determinar sin material probatorio suficiente que se haya configurado un despido indirecto y declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA POR CONTRATO DE TRABAJO - Pago de aportes a salud, pensión y riesgos profesionales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Se tendrá como pactado ya que no puede quedar en suspenso ante la duda de quien fungía como empleador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Terminación de relación laboral durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Despido consecuencia del embarazo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Despido no cuenta con autorización expresa de autoridad de trabajo correspondiente DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Vulneración del mínimo vital de madre y niño que está por nacer DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Carencia actual de objeto por daño consumado por extinción de convenio interadministrativo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS - Restablecimiento del contrato y pago de sumas dejadas de percibir por concepto de honorarios DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA POR CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO DURANTE PERIODO DE PRUEBA- Improcedencia por valoración de aptitudes insuficientes para el cargo Referencia: expedientes:

T-3429837, T-3481765, T-3489520, T-3493564, T-3506619, T-3509611, T-3514721 y T-3542467. Acciones de tutela instauradas por: Diana Marcela Fuentes Parra contra Teledatos Zona Franca SAS;

Yuli Lorena Granja Vivas contra el Municipio de Francisco Pizarro –Nariño- y la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA; Elsy del Carmen Badillo Hernández contra la Organización Internacional para las Migraciones y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF-; Ana Edith Orozco Rojas contra Empresa de Calzado Stefi y Stefita ; Lady Johana Celis Basabé contra el Fondo de Prestaciones Económicos Cesantías y Pensiones –FONCEP; Claudia Isabel Salazar Muñoz contra la Universidad de Antioquia –Facultad Nacional de Salud; Eva Carolina Solano Martín contra Oleotanques SAS; y María Antonia Alvarado Montoya contra la Fundación Oriéntame.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., dieciocho (18) de diciembre de dos mil doce (2012). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle

Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA. Mediante la cual se pone fin al trámite de revisión de los siguientes fallos de tutela dictados dentro de los procesos de la referencia:

Expediente Fallos de tutela T-3429837 Primera Instancia: Sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá, del 25 de enero de 2012. T-3481765 Primera Instancia:

Sentencia del Juzgado Promiscuo Municipal de Francisco Pizarro –Nariño-, del 24 de abril de 2012. T-3489520 Primera Instancia: Sentencia del Juzgado Octavo Penal Municipal con Función de Garantías de Barranquilla, del 9 de diciembre de 2011.

T-3493564 Primera Instancia: Sentencia del Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cúcuta, del 26 de abril de 2012. T-3506619 Primera Instancia: Sentencia del Juzgado Cincuenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, del 22 de febrero de 2012.

Segunda Instancia: Sentencia del Juzgado Primero Civil del Circuito de Bogotá, del 28 de marzo de 2012. T-3509611 Primera Instancia: Sentencia del Juzgado Noveno Civil del Circuito de Medellín, del 27 de marzo de 2012.

Segunda Instancia: Sentencia de la Sala Civil del Tribunal Superior de Medellín, del 9 de mayo de 2012. T-3514721 Primera Instancia: Sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá, del 22 de mayo de 2012.

T-3542467 Primera Instancia: Sentencia del Juzgado Tercero Civil Municipal de Bogotá, del 26 de marzo de 2012. Segunda Instancia: Sentencia del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá, del 7 de mayo de 2012.

I. ANTECEDENTES. Las peticionarias instauraron acción de tutela contra las personas jurídicas demandadas, por considerar que éstas vulneraron su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al dar por terminado sus contratos, en unos casos de trabajo en otros de prestación de servicios, mientras se encontraban en estado de gestación y sin contar con el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, aduciendo la existencia de una justa causa. Por tanto, las petentes solicitaron el reintegro a sus puestos de trabajo, además del pago de los aportes a seguridad social y los salarios dejados de percibir.

Teniendo en cuenta que algunos de estos casos tienen patrones fácticos similares, a continuación la Sala presentará de forma conjunta aquellos que guarden similitud.

1. Madres que fueron vinculadas por contrato de trabajo. Además argumentan que la terminación del acuerdo se produjo por su renuncia producto de coacción.

1.1. Expedientes T-3429837 y T-3493564 El 18 de julio y el 11 abril de 2011, Diana Marcela Fuentes Parra [1] y Ana Edith Orozco Rojas [2] , ingresaron a laborar a las empresas Teledatos Zona Franca S.A.S. y Calzado Stefi y Stefita respectivamente, por medio de contrato de trabajo laboral. El convenio para el caso de la señora Fuentes Parra tendría una vigencia de 6 meses, mientras el contrato de Orozco Rojas se pactó a término indefinido.

De una parte, Diana Marcela Fuentes Parra manifestó que el 15 de septiembre de 2011 comunicó verbalmente al empleador su estado de embarazo. De otra parte, el 1º de diciembre de 2011 Edith Orozco sufrió un accidente por el que fue trasladada a la Clínica Metropolitana Comfanorte de la ciudad de Cúcuta, institución en la que le informaron que la atención en salud que requería sería cubierta por el SISBEN, porque su empleadora no la tenía afiliada al sistema de seguridad social. Al mismo tiempo, los médicos de la referida institución diagnosticaron que la tutelante tenía una lesión en la pelvis y se encontraba en estado de embarazo. Como consecuencia de lo anterior, el médico prescribió a la señora Orozco Rojas una incapacidad de 10 días. Este periodo comenzó el 11 de diciembre de 2011 y terminó el 22 del mismo

mes y año. Ahora bien, la solicitante advirtió que allegó a la empleadora los documentos que demostraban su incapacidad y el estado de gestación a través de su hijo y ex compañero permanente.

Pese a lo anterior, la señora Fuentes Parra indicó que el 2 de diciembre de 2011 el patrono la requirió en su oficina para que firmara la carta de renuncia, petición a la que accedió, debido a la actitud hostil del jefe, quien amenazaba con retirarla del servicio de salud. Por su parte, la señora Orozco Rojas afirmó que el 10 de diciembre de 2011 la señora Doris Rojas, dueña de la empresa de calzado Stefi y Stefita en compañía de Judith Orozco, hermana de la peticionaria, se dirigió a su domicilio con el fin de que la trabajadora firmara la liquidación y la carta de renuncia. La petente aseveró que accedió a las peticiones de la empleadora, puesto que necesitaba el dinero de la liquidación para subsanar las necesidades de sus dos hijos menores de edad y del bebe que está por nacer.

1.1.1. Intervenciones de las entidades demandadas. 1.1.1.1. Expediente T-3429837. Luis Enrique Llamas Foliaco, apoderado de Teledatos Zona Franca SAS , pidió negar la tutela argumentando que la conducta de la empresa no constituyó violación a los derechos fundamentales de la peticionaria. Indicó que no se notificó por escrito al empleador del estado de embarazo de la señora Diana Marcela Fuentes Parra, prueba de lo cual es que la accionante no cuenta con una carta que hubiese radicado en la sociedad comunicando dicha situación. Además, el profesional en derecho manifestó que Teledatos Zona Franca nunca llamó a la solicitante con el fin de que presentara su renuncia a la compañía. Por el contrario la trabajadora tomó la determinación de terminar el contrato con la empresa por su propia voluntad.

1.1.1.2. Expediente: T-3493564 Edison Orlando Araque Cely, apoderado de la representante legal de Calzado Stefi y Stefita , reconoció que la señora Orozco Rojas estuvo vinculada a la empresa por medio de contrato de trabajo verbal y que su representada no pagó las prestaciones sociales legales porque no tenía la capacidad para hacerlo, situación que conocía la peticionaria. Afirmó que la petente desempeñó el cargo de ayudante de limpieza de los residuos de pegante que quedaban en el terminado del zapato y no como operaria de la maquina emplantilladora, además precisó que la demandante tenía un salario a destajo, “es decir, de acuerdo al número de limpieza (residuos de pegante) en los zapatos, ganaría quinientos pesos mcte ($ 500) por cada uno, es decir entonces; que su promedio semanal era de ciento treinta y cinco mil pesos mcte ($ 135.000)”.

Al mismo tiempo, el apoderado pidió declarar improcedente la tutela argumentando que la demandante cuenta con otros medios de defensa judicial para reclamar las prestaciones sociales pretendidas. Estimó que su cliente no vulneró los derechos de la trabajadora toda vez que no la despidió por su estado de incapacidad o de embarazo, sino que, por el contrario, la peticionaria presentó su carta de renuncia. De hecho precisó que su cliente desconocía que la petente se encontraba en periodo de gestación.

Adicionalmente, afirmó que la empresa canceló a la señora Orozco los salarios causados en el contrato laboral y la liquidación correspondiente a su extinción. Por ende, concluyó que no se configura la amenaza de un perjuicio irremediable que haga procedente el amparo.

1.1.2. Sentencias objeto de revisión. 1.1.2.1. Expediente T-3429837 En sentencia proferida el 25 de enero de 2012, el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá, decidió negar el amparo solicitado por la señora Fuentes Parra por considerar que el despido no se produjo con ocasión del embarazo de la actora o por su periodo de lactancia, y el patrono no conoció del estado de embarazo de la tutelante.

EL juez constitucional indicó que en el expediente no existen pruebas que demuestren que la empresa despidió a la peticionaria sin atender su estado de embarazo, o que forzó a la petente para firmar su carta de renuncia. Por el contrario en el plenario solo aparece el documento mediante el cual la actora terminó el contrato de trabajo por voluntad propia, sin constreñimiento alguno.

Además, para el juez la señora Fuentes Parra no allegó al proceso prueba de la cual pueda inferirse que informó al empleador de su estado de gravidez, o que éste se hubiese enterado de dicha situación.

1.1.2.2. Expediente T-3493564 En sentencia proferida el 26 de abril de 2012, el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cúcuta decidió negar el amparo promovido por la señora Orozco Rojas por estimar que el despido de la trabajadora no se generó por culpa del empleador motivado en el embarazo o la incapacidad de la señora Orozco Rojas toda vez que la extinción de la relación laboral se produjo por la renuncia voluntaria de la accionante y no existen pruebas que demuestren que la empresa coaccionó a la trabajadora para firmar la carta de renuncia. Además, la peticionaria cuenta con otro medio de defensa judicial diferente al amparo, representado en el proceso ordinario laboral.

1.1.2.3. Los fallos de primera instancia no fueron impugnados por las partes de los procesos. 1.1.3. Pruebas relevantes de los procesos. 1.1.3.1.

Expediente T-3429837. 1.1.3.1.1. Copia de la incapacidad médica expedida a favor de la peticionaria, la cual comprendió desde el 27 de noviembre de 2011 hasta el 29 del mismo mes y año (Folio 1 Cuaderno 2).

1.1.3.1.2. Copia de la carta de renuncia redactada y presentada a puño y letra por la tutelante ante la sociedad demandada, en la que renunció a su trabajo de forma irrevocable a partir de diciembre de 2011, y en la que solicita una carta de recomendación (Folio 30 Cuaderno 2) 1.1.3.2.

Expediente T-3493564 1.1.3.2.1. Copia del acta de liquidación de las prestaciones sociales de la señora Ana Edith Orozco Rojas por el tiempo laborado para la empresa de Calzado Stefi y Stefita, que evidencia que: i) la vigencia del contrato fue del 11 de abril de 2011 al 10 de diciembre de esa anualidad; ii) el salario promedio de la trabajadora fue de $ 599.200; iii) el cargo que desempeñaba la peticionaria era de emplantilladora; y iv) el retiro del cargo fue voluntario (Folio 16 Cuaderno 2).

1.1.3.2.2. Copia de la incapacidad médica expedida a favor de la peticionaria, la cual comprendió desde el 11 de diciembre de 2011 hasta el 21 del mismo mes y año (Folio 13 Cuaderno 2).

1.1.3.2.3. Copia del diagnóstico de la lesión en la pelvis y el estado de embarazo de la señora Orozco Rojas con fecha de 12 de diciembre de 2011 (Folio 14 Cuaderno 2).

1.1.3.2.4. Copia de la carta de renuncia presentada por la tutelante ante la sociedad demandada en la que señala que renunció a su trabajo de forma irrevocable a partir del 10 diciembre de 2011 (Folio 25 Cuaderno 2).

2. Mujeres que fueron vinculadas a través de contrato de prestación de servicios. 2.1. Expedientes T-3481765, T-3506619 y T-3509611. Las señoras July Lorena Granja Vivas, Lady Johanna Celis Basabé y Claudia Isabel Salazar Muñoz estuvieron vinculadas con entidades estatales a través de contratos de prestación de servicios.

En el expediente T-3481765, la señora July Lorena Granja Vivas, se desempeñó como trabajadora social en la Comisaría de Familia del Municipio Francisco Pizarro –Nariño- del 1º de mayo de 2011 hasta el 21 de diciembre de ese año. La peticionaria ocupó dicho cargo en razón de que la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA asignó a la actora al frente de trabajo de la Comisaría de Familia del Municipio Francisco Pizarro. Esta designación fue el resultado del cumplimiento del contrato de prestación de servicios suscrito entre las dos personas jurídicas demandadas.

Por su parte en el plenario T-3506619, la señora Lady Johanna Celis Basabé suscribió dos contratos de prestación de servicios No. 250-404-0-2011 y No 250-513-0-2011 con el Fondo de Prestaciones Económicas y Pensiones –en adelante FONCEP- para realizar actividades de archivo. Estos acuerdos tendrían la vigencia del 18 de julio de 2011 al 13 de noviembre de ese año, y del 7 de diciembre de esa misma anualidad al 21 de enero de 2012 respectivamente.

En el asunto T-3509611, la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz suscribió tres contratos de prestación de servicios con la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia que estuvieron vigentes del 15 de marzo de 2011 hasta el 13 de noviembre de ese año [3] .

En estos convenios se estipuló que su objeto respondía a ejecutar el programa Vaso de leche y Buen Comienzo. La causa de los contratos de prestación de servicios referidos fue el cumplimiento del convenio interadministrativo 4600033035-2011 celebrado entre la Universidad de Antioquia y el Municipio de Medellín. En este acuerdo la institución de educación superior se comprometió con la entidad territorial a "realizar seguimiento a la atención alimentaria prestada por los proyectos de restaurantes escolares, vaso de leche escolar y buen comienzo y liderar el proceso de distribución del desayuno preparado y vaso de leche escolar" . Para ello, se pactó el plazo de 7 meses, esto es, un periodo comprendido del 15 de marzo de 2011 al 15 de septiembre de ese año.

Sin embargo, la Secretaria Social del Municipio de Medellín adicionó a la vigencia inicial del contrato 46 días calendario, lo que implicó que el convenio culminó el 30 de noviembre de 2011.

La totalidad de actoras manifestaron que notificaron a sus jefes de su estado de embarazo. Esta comunicación se hizo por escrito en los casos de July Lorena Granja Vivas y Lady Johanna Celis Basabé, quienes el 12 de diciembre de 2011 y el 15 de octubre de 2011 respectivamente, informaron de su gravidez a sus contratantes.

Y de forma verbal en el caso de la señora Salazar Muñoz, quien el 6 de septiembre de 2011 comunicó a la coordinadora del proyecto de Vaso de leche y Buen Comienzo el estado de embarazo mientras entregaba un informe de actividades.

En los tres asuntos sometidos a la competencia de la Corte, las entidades públicas demandadas decidieron que los acuerdos no serían renovados, al llegar el cumplimiento de plazo de ejecución de los contratos, situación que manifestaron a las contratistas.

Para terminar, las accionantes indicaron que no tienen ingresos económicos para atender sus necesidades y las de sus hijos, de modo que se están vulnerando su derecho fundamental al mínimo vital y móvil.

2.1.1. Intervención de las partes demandadas. 2.1.1.1. Expediente T-3481765. Nicolás Aragón Yépez, Alcalde del Municipio de Francisco Pizarro –Nariño- , se opuso a la acción de tutela argumentando que nunca existió contrato entre la peticionaria y la entidad territorial. El vínculo jurídico vigente era el acuerdo de prestación de servicios celebrado entre el Municipio y la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA. Por ende, el reintegro de la peticionaria no procede en contra de su representada sino de la cooperativa con quien la actora tuvo alguna relación jurídica.

Adicionalmente, el funcionario público consideró que el contrato de prestación de servicios perfeccionado con la cooperativa demandada expiró como resultado del vencimiento del plazo de ejecución. Por ello, no se vulneró derecho alguno de la señora Granja Vivas, quien siempre supo cuando se extinguiría el contrato con la cooperativa.

Para finalizar, el alcalde adujo que la discusión presentada por la solicitante es un asunto de competencia de los jueces ordinarios. Al mismo tiempo que advirtió que la presente acción de tutela no procede de forma transitoria porque no existe en el caso concreto amenaza de perjuicio irremediable.

2.1.1.1.1. La Sala Novena de esta Corporación por medio de auto del 18 de septiembre de 2012 vinculó a la Cooperativa de Trabajo Asociada Servimos CTA al proceso de la referencia y dispuso el conocimiento del expediente para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones. Sin embargo, vencido el término de ejecutoria de la providencia, la cooperativa no contestó la acción de tutela.

2.1.1.2. Expediente T-3506619. Carolina del Pilar Gaitán Martínez, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del FONCEP , pidió negar la tutela argumentando que la conducta de la empresa no constituyó violación a los derechos fundamentales de la peticionaria. Advirtió que la actora estuvo vinculada con la entidad por medio de un acuerdo de prestación de

servicios en el que no proceden los pagos de prestaciones sociales, el reintegro o las indemnizaciones derivadas de un contrato laboral. Subrayó que en los contratos de prestación de servicios no procede el fuero de maternidad ya que esta garantía solo puede exigirse en los contratos de trabajo, vinculo que no se presenta en el caso sub-judice.

Además, la abogada manifestó que la acción de tutela "no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro y el pago de prestaciones sociales, más aun cuando no existe la vulneración de derechos fundamentales, al no existir un contrato laboral".

Por último, la abogada afirmó que no existe riesgo que amenace con convertirse en perjuicio irremediable, dado que la demandante tiene satisfechas sus necesidades básicas con el pago de la liquidación que le canceló el establecimiento público. Por consiguiente, la acción de tutela no procede como mecanismo transitorio.

2.1.1.3. Expediente T-3509611. Marta Zapata Villada, apoderada de la Universidad de Antioquia , pidió negar la tutela argumentando que la conducta del ente educativo no constituyó violación a los derechos fundamentales de la peticionaria. Subrayó que la decisión de no renovar el contrato de prestación de servicios a favor de la solicitante se basó en que el convenio interadministrativo que lo sustentaba llegó a su fin. En consecuencia, ya no existían funciones que desempeñara la señora Salazar Muñoz, al punto que la institución de educación superior no tiene contratos vigentes con alguna persona jurídica o natural con el fin de desarrollar el proyecto "restaurantes escolares- vaso de leche" .

Al mismo tiempo, la abogada recalcó que su poderdante no despidió a la petente por motivo de su embarazo. Lo que en realidad ocurrió fue que la desvinculación de la actora se produjo por la desaparición de la causa del contrato de prestación de servicios que se identifica con el convenio marco suscrito entre la universidad y la entidad territorial. Por eso, precisó que no es coincidencia que los dos contratos señalados terminaran el mismo día.

Además, la apoderada de la institución demandada señaló que ésta no recibió notificación del estado de embarazo de la señora Salazar Muñoz. Es más, advirtió que incluso teniendo como cierto el conocimiento de dicha situación desde el 26 de septiembre de 2011, la universidad renovó el contrato de prestación de servicios por 26 días.

Por último, la abogada indicó que la solicitante cuenta con otros medios de defensa judicial, tal como la acción ordinaria ante el juez laboral, de modo que la acción de tutela es improcedente.

2.1.2. Sentencia de tutela de primera instancia. 2.1.2.1. Expediente T-3481765 . En sentencia proferida el 24 de abril de 2012, el Juzgado Promiscuo Municipal de Francisco Pizarro declaró improcedente el amparo promovido por la señora July Lorena Granja Vivas porque las pretensiones formuladas por la demandante solo pueden ser ordenadas por el juez laboral. Además el funcionario judicial advirtió que las compensaciones solicitadas por la tutelante deben ser canceladas por la Cooperativa de Trabajo Asociada Servimos CTA y no por el municipio, comoquiera que la vinculación laboral de la petente es con la primera, mas no con la entidad territorial referida.

El fallo de tutela no fue impugnado por las partes del proceso 2.1.2.2. Expediente T-3506619. En sentencia proferida el 22 de febrero de 2012, el Juzgado Cincuenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, decidió conceder el amparo promovido por la señora Lady Johanna Celis Basabé por considerar que el FONCEP tenía la obligación constitucional de renovar el contrato de prestación de servicios celebrado con la tutelante, comoquiera que su despido se produjo en estado de gestación, cuando la administración ya había sido notificada de dicha situación. El funcionario judicial recalcó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se garantiza sin importar la relación laboral.

2.1.2.3. Expediente T-3509611 . En sentencia proferida el 27 de marzo de 2012, el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Medellín, decidió negar por improcedente el amparo instaurado por Claudia Isabel Salazar Muñoz por considerar que no cumple con los requisitos jurisprudenciales establecidos para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada a

través de la acción de tutela. El funcionario judicial de primera instancia manifestó que en el caso concreto el despido de la peticionaria no fue resultado de la discriminación por su estado de embarazo.

En contraste, operó una causal objetiva que dejó sin materia el contrato de prestación de servicios de la señora Salazar Muñoz, porque la vigencia de éste acuerdo se supeditó a la ejecución del proyecto Vaso de Leche, que dependió del cumplimiento del convenio interadministrativo celebrado entre la Universidad de Antioquia y el Municipio de Medellín.

“La desvinculación laboral de la actora fue causa por la finalización del contrato interadministrativo, por lo que ese sentido, su contrato queda sin objeto material”.

De esta manera, el juez constitucional precisó que el acuerdo celebrado entre la peticionaria y la Universidad se destinó específicamente a ejecutar el proyecto Vaso de Leche. Por tanto, “la duración de la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz, dependía de la continuidad del proyecto” , el cual a su vez obedecía al referido convenio interadministrativo.

2.1.3. Impugnación de los fallos de instancia. 2.1.3.1. Expediente T-3506619. La Jefe Asesora de la Oficina Jurídica del FONCEP impugnó el fallo de primera instancia, aduciendo que la tutelante no probó el estado de indefensión en el que se encontraba, puesto que no demostró una afectación al mínimo vital, por ejemplo, al no manifestar si el padre de su hijo ayuda economicamente en su manutención. En efecto, la peticionaria no comprobó que la actuación de la entidad le haya causado un perjuicio irremediable, de modo que cuenta con medios judiciales ordinarios para proteger los derechos fundamentales, lo que torna improcedente la tutela.

Adicionalmente, la abogada insistió que en el caso sub-judice la peticionaria estuvo vinculada a la entidad por medio de un contrato de prestación de servicios que no ofrece estabilidad laboral, pues se sujeta a la vigencia fijada en el acuerdo específico. Así mismo, indicó que es imposible renovar el convenio de la señora Calis Basabé toda vez que la institución no realizó la apropiación presupuestal correspondiente para contratar archivistas ya que no requiere desarrollar tales actividades. Al no existir la autorización del gasto la administración tiene vedado comprometer dichos recursos.

2.1.3.2. Expediente T-3509611. La petente impugnó el fallo de primera instancia con base en los mismos argumentos desarrollados en la demanda de tutela.

2.1.4. Sentencias de segunda instancia. 2.1.4.1. Expediente T-3506619. En sentencia proferida el 28 de marzo de 2012, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Bogotá decidió revocar el fallo de primera instancia, y en consecuencia negar por improcedente el amparo solicitado por la señora Celis Basabé contra el FONCEP, porque no cumple con varios de los requisitos establecidos en la jurisprudencia para conceder la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En primer lugar, el juez de segunda instancia señaló que el despido de la actora no fue consecuencia de su embarazo, sino el resultado de la causal objetiva de terminación del contrato de prestación de servicios. Recalcó que el acuerdo que beneficiaba a la actora se celebró por el tiempo requerido por la entidad, lo que implica que no generó estabilidad alguna en la medida que una institución que maneja recursos públicos no puede contratar caprichosamente sin contar con el respaldo presupuestal.

En segundo orden, el juez constitucional adujo que no era necesario el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente o la resolución motivada para despedir a la peticionaria, debido a que éste requisito no se exige en los contratos de prestación de servicios. Finalmente, el ad-quem concluyó que la solicitante no demostró la vulneración al derecho al mínimo vital.

2.1.4.2. Expediente T-3509611. En sentencia proferida el 12 de mayo de 2012, la Sala Civil del Tribunal Superior de Medellín, decidió confirmar el fallo de primera instancia, y en consecuencia, negar el amparo promovido por la señora Salazar Muñoz porque no existe obligación constitucional para que la Universidad de Antioquia renueve el contrato de la peticionaria. Lo expuesto tiene fundamento en que desapareció la causa que generaba la vinculación laboral entre las

partes de éste proceso, en la medida que la actora debía ayudar en la ejecución del proyecto Vaso de Leche, el cual se desarrolló en cumplimiento del convenio interadministrativo celebrado entre la institución de educación superior y el Municipio de Medellín, que expiró el 31 de noviembre de 2011.

2.1.5. Pruebas relevantes de los expedientes. 2.1.5.1. Expediente T-3481765 . 2.1.5.1.1. Copia del examen diagnóstico del estado de gravidez de la actora con fecha del 12 de diciembre de 2011 (Folio 13 Cuaderno 2).

2.1.5.1.2. Copia del escrito de la peticionaria en el que notificó su estado de embarazo al alcalde del Municipio Francisco Pizarro, el 12 de diciembre de 2011 (Folio 12 Cuaderno 2).

2.1.5.1.3. Copia del concepto jurídico elaborado por la oficina externa del Municipio Francisco Pizarro, que avaló la decisión de no renovar el contrato de prestación de servicios de la peticionaria ya que esta decisión se funda en la causal objetiva de vencimiento del plazo y no en el estado de gestación de la contratista. (Folios 21-29 Cuaderno 2) 2.1.5.1.4.

Pruebas decretadas en sede de revisión. Mediante auto del 18 de septiembre de 2012, la Sala Novena de Revisión ofició al Municipio de Francisco Pizarro para que remitiera el contrato suscrito con la Cooperativa Asociada de Trabajo Servimos CTA que beneficiaba a la señora Granja Vivas, además con el fin de que enunciara las labores desempeñadas por la actora.

Adicionalmente, se ofició a la referida cooperativa para que enviara el contrato de asociación celebrado con la petente. No obstante, una vez vencido el término establecido por el auto mencionado, las personas jurídicas demandadas no allegaron las pruebas solicitadas por la Sala.

Más adelante, por medio de auto del 13 de noviembre de 2012, esta Sala requirió a las entidades demandadas para que remitieran los contratos y la información solicitada en el proveído del 18 de septiembre del presente año. Sin embargo, tanto el Municipio de Francisco Pizarro como la Cooperativa Asociada de Trabajo Servimos CTA no atendieron el requerimiento de la Sala y en consecuencia no remitieron las pruebas decretadas.

2.1.5.2. Expediente T-3506619 2.1.5.2.1. Copia de los contratos de prestación de servicios No 250-404-0-2011 y No 250-513-0-2011 suscritos entre las partes del presente proceso (Folios 6-13 Cuaderno 2).

2.1.5.2.2. Copia del examen de embarazo de la señora Celis Basabé practicado el 10 de octubre de 2011 (Folio 4 Cuaderno 2) 2.1.5.2.3. Copia de la carta presentada el 3 de enero de 2012 por la tutelante en la que notificó a la entidad de su estado de embarazo, (Folio 3 Cuaderno 2).

2.1.5.2.4. Copia del acta de liquidación de los contratos de prestación de servicios No 250-404-0-2011 y No 250-513-0-2011 suscritos entre las partes del presente proceso, que muestran que el FONCEP pagó la totalidad de los valores pactados en el acuerdo (Folios 6-13 Cuaderno 2).

2.1.5.3. Expediente T-3509611 . 2.1.5.3.1. Copia de los contratos de prestación de servicios No 8801-0000470-2011, No 8801-0000897-2011 y No 8801-0001300-2011 suscritos entre la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz y la Universidad de Antioquia (Folios 7-12 Cuaderno 2).

2.1.5.3.2. Copia del examen médico que diagnosticó el estado de embarazo de la peticionaria, con fecha del 6 septiembre de 2011 (Folio 2 Cuaderno 2).

2.1.5.3.3. Copia del convenio interadministrativo No 4600033035 celebrado entre la Universidad de Antioquia y el Municipio de Medellín, que evidencia que: i) el ente de educación superior se comprometió a realizar el seguimiento a la atención alimentaria prestada por los proyectos de restaurantes escolares, vaso de leche escolar y buen comienzo y liderar el proceso de distribución del desayuno preparado vaso de leche escolar (Folio 31-34 Cuaderno 2).

2.1.5.3.4. Copia del acta de inicio del convenio interadministrativo No 4600033035 de 2011, que demuestra que el plazo de la ejecución del contrato es de 7 meses, contados a partir de la firma del acta de inicio, el 15 de marzo de 2011 y la fecha exacta de la terminación del contrato, el 15 de octubre de 2011 (Folios 31-34 Cuaderno 2).

2.1.5.4. Copia de la ampliación del convenio interadministrativo No 4600033035 de 2011, que muestra que se renovó por 46 días calendario el plazo de la ejecución del contrato, esto es, del 16 de octubre al 30 de noviembre de 2011 (Folio 36-37 Cuaderno 2).

2.2. Expediente T-3489520. El 1º de abril de 2011, la señora Elsy del Carmen Badillo Hernández firmó un contrato de prestación de servicios con la Organización Internacional para las Migraciones – en adelante OIM-, mediante el cual trabajaría para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –en adelante ICBF- como resultado de un convenio suscrito entre las personas jurídicas referidas. El acuerdo locativo de la fuerza laboral tendría una vigencia de 7 meses, esto es, hasta el 30 de noviembre de 2011.

La solicitante manifestó que el 24 de julio de 2011 comunicó de su estado de embarazo a la directora de recursos humanos del ICBF, quien a su vez informó de dicha situación a la OIM. Sin embargo, el 19 de septiembre de 2011, la entidad internacional accionada terminó el contrato de prestación de servicios que beneficiaba a la actora sin ninguna justificación, y sin permiso de la autoridad de trabajo respectiva.

La señora Badillo Hernández afirmó que con su despido se está afectando su derecho al mínimo vital y móvil, en la medida que acabó con su único ingreso económico, y con la capacidad de atender sus necesidades básicas.

2.2.1. Intervención de la parte demandada. 2.2.1.1. Macelo Pisani, Jefe de la Misión OIM Colombia , pidió no conceder la tutela con base en los siguientes argumentos:

La OIM no puede ser sometida a los tribunales nacionales, toda vez que cuenta con inmunidad y privilegios de conformidad de la ley colombiana y el derecho internacional. De esta manera, si existe un conflicto con la organización que representa, éste solo puede ser resuelto por tribunales internacionales. Lo expuesto se deriva de la ley 1441 de 2011 mediante la cual el Estado Colombiano celebró el acuerdo de inmunidades y privilegios con la Organización Internacional para las Migraciones, que reconoció a la referida organización internacional las mismas inmunidades que el gobierno Colombiano ha concedido a las Naciones Unidas. Por tanto, la entidad demandada solo puede ser sometida a los tribunales nacionales siempre que renuncie a su inmunidad, cosa que no ha hecho la OIM en el caso particular.

Adicionalmente, el Jefe de la misión manifestó que el asunto sometido a examen no concuerda con los supuestos en los que procede la tutela contra particulares, porque: i) la OIM no presta algún tipo de servicio público; ii) la accionante no se encuentra en situación de subordinación frente la OIM ya que no existe un contrato de trabajo entre las partes; y iii) tampoco se presenta un estado de indefensión de la actora con relación a la entidad demandada en la medida que ha respetado los derechos fundamentales de aquella.

El representante de la entidad internacional indicó que en el caso concreto la tutela no cumple con el requisito de inmediatez comoquiera que la actora promovió el amparo dos meses después de su despido. Ello sobrepasó el tiempo razonable para proteger los derechos fundamentales de la petente. Así mismo, el señor Pisani estimó que la acción de tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad ya que la peticionaria cuenta con otros medios de defensa judicial, verbigracia acudir de forma directa ante la OIM para solucionar el conflicto o ante un tribunal de arbitramento como se pactó en el contrato de prestación de servicios.

Igualmente, el jefe de la misión adujo que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para declarar la existencia de un contrato de trabajo, toda vez que el juez constitucional no tiene la competencia para revalidar esa relación jurídica.

Señaló que solo el proceso ordinario laboral puede brindar la discusión probatoria requerida para demostrar la existencia del contrato de trabajo. Así mismo, el representante de la OIM esbozó que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación el amparo no es procedente para solicitar prestaciones económicas, como lo es la indemnización por despido.

Para finalizar, el señor Pisani subrayó que el contrato civil de prestación de servicios suscrito por la actora se rigió por el principio de autonomía de la voluntad conforme a la ley. Incluso, añadió que la extinción del acuerdo se sustentó en la causa objetiva contenida en la cláusula octava que facultaba a la OIM a terminar el contrato "en cualquier tiempo y sin necesidad de invocar motivo alguno, bastando para ello la comunicación que en tal sentido se envíe a el contratista independiente. La terminación así producida no dará lugar a reconocimiento de ninguna clase de sanciones, perjuicios e indemnizaciones y en caso de terminación anticipada del contrato, OIM pagará a el contratista independiente la suma que corresponda proporcionalmente a los servicios prestados hasta la fecha efectiva de terminación de este acuerdo".

Así, en el caso concreto el estado de embarazo de la señora Badillo Hernández no constituyó la causa de despido de la misma. 2.2.1.2. Eduardo Aarón Ariza, en representación de la Oficina Jurídica de la regional Magdalena del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar se opuso al amparo por considerar que la relación laboral de la señora Badillo Hernández se presentó con la OIM y no con el ICBF. Por tanto, la entidad que representa no tiene responsabilidad respecto de los hechos alegados en la acción de tutela. Para sustentar su postura, el representante utilizó como analogía los contratos de aportes celebrados entre el ICBF y las administradoras de los hogares infantiles, eventos en los que estas últimas son las que tienen una relación laboral con sus trabajadores, y no el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

2.2.2. Sentencia de tutela de única instancia. En sentencia proferida el 9 de diciembre de 2011, el Juzgado Octavo Penal Municipal de Barranquilla, rechazó de plano el amparo por considerar que la Organización Internacional para las Migraciones cuenta con inmunidad de jurisdicción, la cual impide que sea sometida ante los jueces nacionales. Esta prerrogativa ha sido definida como "la exclusión de la posibilidad de que un sujeto específico pueda quedar sometido a la jurisdicción interna de determinado Estado, siempre que se configuren ciertas condiciones (…) la inmunidad de jurisdicción como tal, que se refiere a la incompetencia de los jueces nacionales para juzgar a determinados sujetos de derecho internacional".

2.2.3. El fallo de primera instancia no fue impugnado por las partes del proceso. 2.2.4. Pruebas relevantes del proceso. 2.2.4.1. Copia del contrato de prestación de servicios PS-5201 firmado entre las partes del proceso el 11 de abril de 2011, y que tuvo vigencia hasta el 30 de noviembre de ese año (Folios 6- 17 Cuaderno 2).

2.2.4.2. Copia de la extensión del contrato de prestación de servicios PS-5201, del 1º de septiembre hasta el 30 de noviembre de 2011 (Folio 18 Cuaderno 2).

2.2.4.3. Copia de la terminación del contrato de prestación de servicios PS-5201, que se sustentó en el ejercicio de la cláusula octava del acuerdo (Folios 19 Cuaderno 2).

2.2.4.4. Pruebas decretadas en sede de revisión. Mediante auto del 18 de septiembre de 2012, la Sala Novena de Revisión comisionó al juez de primera instancia para que recibiera el testimonio de la señora Badillo Hernández con el fin de demostrar la existencia de la amenaza a su derecho al mínimo vital y móvil .

Sin embargo, una vez vencido el término establecido para recibir el testimonio de la peticionaria, el juez no allegó la prueba solicitada por la Sala.

3. Trabajadora despedida dentro del periodo de prueba de un contrato laboral. 3.1. Expediente T-3514721. El 27 de enero de 2012, la señora Eva Carolina Solano Martín ingresó a laborar a la Oleotanques S.A.S por medio de contrato de trabajo

a término indefinido para desempeñar las funciones de gestora de salud ocupacional. Empero, en este convenio se pactó un periodo de prueba de dos meses.

El 18 de febrero de 2012, el empleador llamó la atención a la actora sobre incumplimiento de sus labores. Por tanto, se dispuso a hacer seguimiento al desempeño de la trabajadora.

La solicitante manifestó que el 28 de febrero de 2012 se enteró que se encontraba embarazada, además adujo que al día siguiente comunicó de forma verbal al empleador de su estado de embarazo. En el transcurso de la jornada –el 29 de febrero de 2012- la persona jurídica accionada terminó el contrato de trabajo con la solicitante dentro del periodo de prueba por considerar que había incumplido varias labores asignadas.

La accionante indicó que como resultado de su embarazo se encuentra impedida para trabajar, de modo que no cuenta con los recursos requeridos para satisfacer sus necesidades básicas y pagar la seguridad social.

3.1.1. Intervención de la parte demandada. Álvaro Gómez Maya, representante legal de Oleotanques S.A.S , pidió no conceder la tutela argumentando que la actora fue despedida porque no pasó el periodo de prueba al que se encontraba sujeta. Afirmó que el empleador realizó varios llamados de atención a la peticionaria sobre el incumplimiento de sus labores, sin que ella corrigiera su conducta negativa. La actora fue despedida debido a su negligencia al no acatar las instrucciones y recomendaciones impuestas, esto es, en ejercicio de una causal legal.

Además, el representante de la persona jurídica demandada señaló que la terminación del contrato de trabajo no fue consecuencia del estado de embarazo de la petente, toda vez que ni siquiera conoció dicha situación. Al mismo tiempo, aseveró que el caso sub-judice no cumple con el requisito de inmediatez comoquiera que la accionante tardo dos meses en interponer el amparo. Este hecho indica la inexistencia de la amenaza de que se configure un perjuicio irremediable que evidencie la afectación a su derecho al mínimo vital.

Para terminar, el representante legal de Oleotanques adujo que la acción de tutela no observa el principio de subsidiariedad, debido a que la actora solicitó el pago de la indemnización por despido, una pretensión que es competencia únicamente del juez ordinario laboral. Esta petición es un abuso del derecho dado que la actora aprovechó su estado de embarazo para obtener un dinero que escapa a la competencia del juez de tutela.

3.1.2. Sentencia de tutela de única instancia. En sentencia proferida el 22 de mayo de 2012, el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá, declaró improcedente el amparo por considerar que la indemnización solicitada por la accionante corresponde a la jurisdicción ordinaria en la medida que es una pretensión de carácter prestacional que extralimita la competencia del juez de tutela. Por lo tanto, la demandante cuenta con otros medios de defensa judicial. Sobre el particular el juez de instancia citó in-extenso la jurisprudencia de la Corte sobre la procedibilidad del amparo para ordenar el pago de prestaciones económicas [4] .

3.1.3. El fallo de primera instancia no fue impugnado por las partes del proceso. 3.1.4. Pruebas relevantes del proceso. 3.1.4.1. Copia del contrato de trabajo suscrito entre la señora Eva Carolina Solano Martín y Oleotanques S.A.S, que evidencia en el parágrafo 2º de la cláusula 5º el periodo de prueba a la que se sometió a la peticionaria (Folios 11- 17 Cuaderno 2).

3.1.4.2. Copia de la ecografía practicada el 28 de febrero de 2012 que muestra que la actora contaba con un embarazo intrauterino de 7.4 semanas (Folio 19-20 Cuaderno 2).

3.1.4.3. Copia de la terminación del contrato de trabajo de la señora Solano Martín del 29 de febrero de 2012 en la que se argumenta que la causa de esta decisión responde al incumplimiento de sus funciones (Folio 21 Cuaderno 2).

3.1.4.4. Pruebas decretadas en sede de revisión. Mediante auto del 18 de septiembre de 2012, la Sala Novena de Revisión ofició a la sociedad demandada para que remitiera una copia de las actuaciones en las cuales le llamó atención a la

peticionaria. El representante legal de la persona jurídica demandada informó que el 18 y 23 de febrero de 2012 la Directora Administrativa la señora Liliana Janed Raigosa y la Coordinadora de Gestión Humana, Jhoana Beltrán realizaron los dos llamados de atención a la peticionaria. Estos se debieron a que la actora mostró un bajo nivel de compromiso y ejecución en la empresa, además de su relativo incumplimiento en su horario de trabajo. Así mismo, reiteró que no conocía del embarazo de Eva Carolina Solano de modo que su despido se produjo exclusivamente por la evaluación negativa que arrojó su desempeño dentro del periodo de prueba.

Más adelante, a través de auto del 13 de noviembre de 2012 el Magistrado Sustanciador se comunicó por vía telefónica con la actora con el objeto de establecer: " i) si con posterioridad a febrero 29 de 2012 la petente ha realizado algún trabajo del que devengara ingresos, debiendo señalar el lugar, la labor desempeñada y los ingresos percibidos; ii) en caso de que la anterior respuesta sea negativa, deberá preguntar si alguna persona se ha hecho cargo de los gastos de la accionante y los de su hijo desde el 29 de febrero de 2012 hasta la fecha; iii) si la residencia que habita la señora Solano Martín es propia o arrendada; iv) si la peticionaria conoció de los llamados de atención realizados por las directivas de la empresa Oleotanques S.A.S. el 18 y 23 de febrero del año en curso; v) a que funcionario de la sociedad demandada y a qué hora le comunicó su estado de embarazo".

La accionante informó respecto de cada una de las preguntas: i) que ha trabajado por días en cabinas telefónicas, lo cual le ha permitido tener algún ingreso. No obstante, la actora manifestó que no ha sido posible conseguir trabajo estable; ii) que su hermana le ha colaborado económicamente con los gastos de la maternidad y con los de su hijo; iii) que en la actualidad vive con sus padres, en un inmueble de propiedad de los mismos; iv) que solo existieron llamados de atención de forma verbal por parte de algunos miembros de la compañía por el incumplimiento de varias labores asignadas que se debieron a que la entidad demandada no había suministrado los elementos de trabajo a la señora Solano Martín; v) que el 29 de febrero de 2012, la petente notificó de forma verbal de su estado de embarazo a la directora administrativa y de gestión humana de la empresa, además la tutelante añadió que ese mismo día fue despedida.

4. Posible configuración de carencia de objeto por hecho superado. 4.1. Expediente T-3542467. El 21 de enero de 2010, la señora María Antonia Alvarado Montoya suscribió el contrato de prestación de servicios con la Fundación Oriéntame con el objeto de desempeñar el cargo de comunicadora en el proyecto de la Mesa por la Vida y la Salud de las Mujeres, el cual versaba sobre la defensa y promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. El acuerdo tendría vigencia de seis meses, esto es, hasta el 31 de marzo de ese año, y fue pactado por un valor de $ 7.500.000 pesos.

El 1 de abril de 2010 la fundación demandada renovó el contrato de prestación de servicios por seis meses, de modo que el convenio estuvo vigente hasta el 30 de septiembre de ese año. El valor de este negocio jurídico se estipuló en $ 18.000.000. Más adelante, el 1 de octubre de 2010 la fundación referida nuevamente renovó por doce meses el convenio con la actora. De esta manera, el acuerdo tendría vigencia hasta el 30 septiembre de 2011.

En febrero de 2011, la solicitante notificó por escrito el estado de embarazo a su jefe. Además la actora fue incapacitada en el mes de marzo por amenaza de aborto, hecho que conoció la directora del proyecto.

El 31 de agosto de 2011, la peticionaria sufrió un accidente por el cual fue incapacitada hasta el 30 de septiembre de esa anualidad. Sin embargo, el 1º de septiembre, la Coordinadora General de la Mesa por la Vida y la Salud de las mujeres envió un escrito a la petente manifestándole su decisión de no renovar el contrato debido a varios inconvenientes con el desarrollo de sus funciones.

4.1.1. Intervención de la parte demandada. Cristina Villareal Velázquez, representante legal de la Fundación Oriéntame , pidió negar la tutela argumentando que el fuero de la estabilidad laboral reforzada no procede en los contratos de prestación de servicios, como ocurre en este caso. En efecto la actora cumplía su trabajo de forma independiente y sin

subordinación alguna, una muestra de ello es que “ no cumplía horarios, no percibía salarios ni prestaciones sociales y pagaba su propia seguridad social en salud y pensiones” .

4.1.2. Sentencia de tutela de primera instancia. En sentencia proferida el 26 de marzo de 2012, el Juzgado Tercero Civil Municipal de Bogotá declaró improcedente el amparo por considerar que la peticionaria cuenta con mecanismos judiciales ordinarios ante la jurisdicción laboral que desplazan la acción de tutela. Adicionalmente, señaló que el juez de amparo tiene vedado decidir sobre prestaciones económicas como las que pide la demandante, por ejemplo el pago de licencia de maternidad y la indemnización por despido en estado de embarazo.

4.1.3. Impugnación del fallo de primera instancia. La señora María Antonia Alvarado Montoya impugnó la acción de tutela, aduciendo que el juez de primera instancia olvidó que ella fue despedida en estado de embarazo, situación que le concede la relevancia constitucional requerida para que su caso sea competencia del juez de amparo. Resaltó que es insólito que el funcionario judicial haya considerado que debe someterse a una madre y a su hijo recién nacido a un proceso ordinario, mientras la violación a sus derechos fundamentales es actual e inminente.

Además, la petente adujo que la actuación de la persona jurídica demandada fue arbitraria, ya que había laborado para la Fundación durante un año sin ningún llamado de atención.

4.1.4. Sentencia de segunda instancia. En sentencia proferida el 7 de mayo de 2012, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá, decidió revocar el fallo de primera instancia y, en consecuencia conceder el amparo, porque la actuación de la Fundación Oriéntame vulneró los derechos fundamentales de la demandante y de su hijo, al no renovar el contrato de prestación de servicios. La Fundación tenía la obligación de celebrar un nuevo contrato con la peticionaria dado que se encontraba bajo la protección de la estabilidad laboral reforzada. Recordó que el empleador conocía del estado de gestación de la petente, y que fue despedida en embarazo. El juez de segunda instancia precisó que esta garantía se aplica con independencia de la relación laboral.

Por consiguiente, el ad-quem ordenó el restablecimiento de la situación que tenía la demandante previamente a su despido. Frente al pago de la licencia de maternidad, el funcionario judicial indicó que la entidad promotora de la salud es la encargada de desembolsar la referida prestación. Por último, advirtió que la señora Alvarado Montoya deberá acudir a la jurisdicción ordinaria para obtener los honorarios dejados de percibir.

4.1.5. Pruebas relevantes del proceso. 4.1.5.1. Copia de los contratos de prestación de servicios suscritos el 1º de enero y el 1º de abril de octubre de 2010 entre las partes del presente proceso (Folios 41-48 Cuaderno 2).

4.1.5.2. Copia de la carta del 2 de septiembre de 2011 elaborada por la Fundación Oriéntame y entregada a la actora. En este documento la institución demandada manifestó que “el área de la que usted es responsable no cuenta con un plan de trabajo aprobado lo que ha significado no tener claridad sobre la articulación y pertinencia de las acciones propuestas y de la lista de actividades presentas al inicio del proyecto vigente, solo se ha ejecutado un pequeño porcentaje”.

En esta comunicación la Coordinadora General de la Mesa por la Vida y la Salud de las mujeres invitó a la petente a proponer fórmulas que solucionaran este inconvenient e (Folios 1 -40 Cuaderno 2).

4.1.5.3. Copia de correos electrónicos que muestran las felicitaciones de la Fundación Oriéntame por las labores realizadas por la solicitante, y la comunicación de la actora a la entidad accionada en la que pide la asignación de un escritorio en las instalaciones de la institución (Folios 52-54 Cuaderno).

4.1.5.4. Copia de correos electrónicos en los cuales las trabajadoras de la Fundación Oriéntame solicitaron la corrección de algunos informes, al igual que la planeación de actividades (Folio 90 Cuaderno 2).

4.1.5.5. Pruebas decretadas en sede de revisión. Mediante auto del 18 de septiembre de 2012, el Magistrado sustanceador se comunicó con la señora María Antonia Alvarado Montoya con el objeto de establecer si la entidad accionada cumplió

las órdenes del juez de segunda instancia .

La peticionaria informó lo siguiente: i) la Fundación Oriéntame renovó el contrato el 1º de junio de 2012. Sin embargo la actora dio por terminado el acuerdo el 1º de septiembre del año en curso por su voluntad; ii) la entidad demandada no canceló los valores dejados de percibir con anterioridad a la fecha de la renovación del convenio;

y iii) la EPS le canceló la incapacidad y la licencia de maternidad. II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. Competencia. 1. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 inciso 2 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problemas jurídicos. 2. En el presente asunto le corresponde a la Sala establecer si las personas jurídicas demandadas vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las accionantes al despedirlas durante su estado de gravidez y sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, pese a que adujeron como causal objetiva: i) la renuncia; ii) el tipo de contrato; y iii) el periodo de prueba.

No obstante, la Sala observa que en el expediente T-3489520, la entidad demandada, Organización Internacional para las Migraciones, es una entidad de carácter internacional contra la que en principio no procede la acción de tutela. Por ello antes de resolver el problema jurídico central, la Sala estudiará la procedencia de la acción de tutela frente a los organismos internacionales que cuentan con inmunidad y privilegios reconocidos por el derecho internacional.

Con relación al expediente T-3542467 el Magistrado Sustanceador constató que debido a las decisiones de los jueces de instancia la Fundación Oriéntame renovó el contrato de prestación de servicios que beneficiaba a la peticionaria. Al mismo tiempo, la señora María Antonia Alvarado Montoya informó al suscrito Magistrado que había renunciado el 1º de septiembre de 2011. Por consiguiente, la Sala analizará si en el presente caso se configura el hecho superado.

3. Para abordar los problemas descritos, la Sala comenzará por reiterar la jurisprudencia en materia de principio de inmunidad restringida de los organismos internacionales, en especial en materia laboral. A continuación, aclarará la procedencia de la acción de tutela para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando el trabajador ha renunciado a su empleo .

Posteriormente, se pronunciará sobre el periodo de prueba en el contrato de trabajo y los límites constitucionales a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral . Luego, precisará el alcance de la protección a las mujeres gestantes y los requisitos para que proceda la salvaguarda constitucional del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en específico en el contrato de prestación de servicios.

Finalmente, llevará a cabo el análisis de los casos en concreto. El principio de inmunidad restringida de los organismos internacionales, en especial en materia laboral 4.

Esta Corporación se ha pronunciado en varias oportunidades sobre el principio de inmunidad de jurisdicción de los Estados y los organismos internacionales [5] . Este mandato se deriva de las normas de derecho internacional público que han sido incorporadas por el Estado Colombiano al ordenamiento interno. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el referido principio no es absoluto puesto que el único propósito de éste es proteger la autonomía del organismo internacional. De ahí que el Estado no pueda renunciar a su deber de proteger los derechos fundamentales de las personas cuando se ven afectados por la actuación de dicha clase de organizaciones e instituciones. Una de sus limitaciones se presenta en el ámbito laboral en el que se ha señalado que las personas jurídicas de derecho internacional pueden ser sometidas ante los tribunales nacionales, ya sea a través de acciones ordinarias o constitucionales.

4.1. La Corte ha precisado que el principio de inmunidad se deriva de una regla de derecho internacional público, reconocido por la costumbre y varios instrumentos internacionales, en virtud del cual “ los agentes y bienes de Estados extranjeros deben ser inmunes frente a la actuación coercitiva de las autoridades públicas de los Estados huéspedes.

[6] ” Esta norma se materializó en el artículo XXXI de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas hecha en esa ciudad el 18 de abril de 1961 y aprobada por Colombia mediante la Ley 6ª de 1972, la cual establece que los agentes diplomáticos gozan de inmunidad absoluta en materia penal y también en materias civil y administrativa pero con algunas excepciones taxativas [7] .

Por esta razón no procedería la acción de tutela contra estas organizaciones. 4.2. Esta Corporación ha sostenido que el principio de inmunidad de jurisdicción debe ser entendido en concordancia con tres elementos [8] : (i) el artículo 9 de la Constitución Política según el cual, las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en el reconocimiento de los principios de derecho internacional aceptados por Colombia; (ii) la soberanía, independencia e igualdad de los Estados; y (iii) en el caso de los organismos y agencias internacionales, la necesidad de que los mismos gocen de independencia para el cumplimiento de su mandato.

En criterio de la jurisprudencia, los privilegios e inmunidades de los Estados y las agencias internacionales huéspedes en Colombia, “ queda[n] supeditad[os] a que, efectivamente, propendan por la defensa de la independencia, igualdad y soberanía del organismo de derecho internacional de que se trate.

[9] ” Por ello, la Corte ha sostenido que el principio de inmunidad de jurisdicción no es absoluto [10] . Esto es así porque las atribuciones que le competen al Estado colombiano en términos de soberanía e independencia, implican que tiene capacidad jurídica para “ asegurar la defensa de los derechos de las personas sometidas a su jurisdicción.

[11] ” De esta manera, el principio de inmunidad de jurisdicción debe ser concebido como un instrumento para garantizar la autonomía de los agentes internacionales en el ejercicio de sus funciones, “ pero sin que ello implique una renuncia no justificada del deber del Estado de garantizar los derechos y deberes de los habitantes del territorio.

[12] ” Por tanto las intervenciones de las autoridades colombianas frente a los organismos internacionales son válidas siempre que persigan la defensa de los derechos de los habitantes del territorio nacional y no obstaculicen el desempeño eficaz de las funciones de dichas instituciones huéspedes en Colombia, que “no sólo son legítimas sino necesarias para garantizar el orden constitucional y en particular el respeto a la recíproca independencia.

[13] ” 4.3. Con base en la subregla anterior, esta Corporación ha definido [14] que la inmunidad de los agentes de Estados extranjeros y organismos de derecho internacional que se encuentren en el territorio nacional se halla limitada en materia laboral. Al respecto, la Corte ha llegado a las siguientes conclusiones:

“(1) De manera progresiva, el derecho internacional ha reconocido que los Estados y los organismos internacionales tienen inmunidad restringida en materia laboral, es decir, ha aceptado que las misiones diplomáticas y los organismos supranacionales pueden ser llamados a juicio por tribunales locales “cuando se encuentran comprometidos derechos laborales y prestacionales de connacionales y residentes permanentes del territorio nacional (…).” (2) Cuando un Estado extranjero celebra un contrato laboral con un nacional colombiano, debe someterse irrestrictamente a las normas laborales internas, razón por la que “ un Estado acreditante no puede alegar inmunidad por reclamos derivados del contrato de trabajo o de la ejecución de relaciones laborales.” (3) La celebración de contratos de trabajo con nacionales colombianos obliga a las misiones diplomáticas y a los organismos supranacionales a asumir el riesgo de vejez [15] , “ mediante la afiliación del trabajador al Instituto de Seguros Sociales o incluso a otras entidades de previsión social que cubrieran tal riesgo .” [16] En este sentido, la Corte Constitucional ha estimado que el principio de inmunidad de jurisdicción restringida no es contrario a la Carta, toda vez que se justifica en la necesidad de garantizar que las misiones

diplomáticas y los organismos de derecho internacional cumplan sus funciones con independencia, y con respeto por la soberanía e igualdad de los Estados.

Por ello no excluye la intervención de las autoridades colombianas, cuando éstas persigan la protección de los derechos de los habitantes del territorio nacional.

Específicamente, la sentencia T-180 de 2012 procedió a estudiar una acción de tutela contra la Embajada de la República Islámica de Irán, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de la Protección Social, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, de una empleada de servicios generales de la embajada que fue desvinculada mientras se encontraba embarazada. La Sala Primera de Revisión consideró que el asunto debía ser estudiado puesto que posiblemente se afectaron derechos laborales de la petente, en especial el trabajo y la estabilidad laboral reforzada. Por lo cual debía aplicarse el principio de inmunidad restringida. Acto seguido, la Corte estableció que la entidad internacional vulneró los derechos de la peticionaria comoquiera que la despidió en estado de gravidez sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, y en consecuencia ordenó su reintegro.

4.4. En suma, la acción de tutela sí es procedente para obtener la protección de la estabilidad laboral reforzada de quien ha prestado sus servicios a una misión diplomática o a un organismo internacional, aun cuando la entidad esté amparada por el principio de inmunidad, toda vez que éste no es absoluto y puede ser restringido. De ahí que las autoridades pueden intervenir las actuaciones de las entidades internacionales con el fin de proteger los derechos laborales de los habitantes de Colombia, cuando ellos son vulnerados.

El alcance de la protección a las mujeres gestantes y los requisitos para que proceda la salvaguarda constitucional del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

5. El ordenamiento constitucional ha establecido una especial protección a las madres gestantes debido a la situación especial de vulnerabilidad que se encuentran ellas y sus hijos. Una de las manifestaciones de esta salvaguarda es la estabilidad laboral reforzada que permite a las madres mantenerse en sus empleos. De esta manera, el legislador y la jurisprudencia han establecido para los patronos la prohibición de desvincular de sus labores a las mujeres en estado de gravidez sin justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo. En los eventos en que se transgrede dicha proscripción las interesadas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de solicitar el amparo a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre que cumplan con los requisitos señalados por la jurisprudencia. Adicionalmente, esta protección se halla garantizada en todos los vínculos jurídicos, incluido el contrato de prestación de servicios ya sea público o privado.

5.1. La Carta Política consagra formas especiales de protección a la mujer en estado de gravidez, que tienen la finalidad de garantizar algunos derechos derivados de su situación.

Esta salvaguarda pretende proteger al que está por nacer y la vida en condiciones materialmente dignas de la madre gestante [17] . Las normas superiores que contienen este amparo de forma clara y evidente respecto a las mujeres en embarazo se observan en los artículos 13 [18] , 43 [19] y 53 [20] de la Constitución Política. Así mismo, las medidas de protección se encuentran en el bloque de constitucionalidad en estricto sentido, esto es, en los convenios internacionales del trabajo [21] , debidamente ratificados por Colombia, que forman parte de la legislación interna.

5.2. La jurisprudencia constitucional ha denominado que una de las formas de protección de la mujer trabajadora gestante es el fuero de maternidad , que comprende “ (i) el derecho de la mujer a acceder a los servicios de salud necesarios para el cuidado de su salud y la su hijo por nacer, (ii) una licencia remunerada por tres meses para atender a su hijo recién nacido, y (iii) el derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada, es decir, a no ser despedida de su trabajo en razón de su embarazo, durante o después, cuando se encuentra disfrutando la licencia” [22] .

En específico , esta Corte ha establecido que “la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada se ampara en la presunción legal según la cual, el despido obedece a un trato discriminatorio por motivo o con ocasión del embarazo, si ha tenido lugar durante el período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin que para el efecto concurra la autorización del Inspector de Trabajo, correspondiéndole entonces al empleador la carga probatoria de demostrar que su decisión se basó en alguna de las causales previstas en los artículos 62 y 63 del C.S.T” [23] .

Sin embargo, se subraya que este Tribunal Constitucional ha hecho énfasis “ en la necesidad de no desconocer el derecho que le asiste al empleador de dar por terminado el vínculo laboral cuando advierta que la conducta de la trabajadora se enmarca en alguna de las causales de despido por justa causa establecidas en las normas laborales, pero siempre que para dicho efecto se garantice el derecho fundamental al debido proceso” . Sobre este punto específico ha dicho la Corte 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” [24] .

5.2.1. Los pronunciamientos de la Corporación han establecido que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio y definitivo para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, en la medida que intenta prevenir y evitar un perjuicio irremediable a la madre gestante o a las condiciones de vida digna de su hijo [25] .

Al respecto, las Salas de Revisión han 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.

[26] Los requisitos jurisprudenciales que deben presentarse para que la acción de tutela sea procedente con el fin de garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada [27] , son:

(i) Que la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto. (ii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique (iii) Que el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada.

(iv) Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. [28] 5.3. Ahora bien, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado que la protección a la mujer embarazada procede con independencia del vinculo jurídico por medio del cual preste su fuerza laboral [29] .

En razón a ello, la jurisprudencia constitucional ha concedido el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres que fueron contratadas laboralmente por término fijo, por obra o labor, así como los derechos de mujeres que prestaban servicios por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado o a través de contratos de prestación de servicios, bien sea de carácter civil [30] o administrativo, y que fueron desvinculadas en estado de embarazo.

5.3.1. En el caso del contrato de prestación de servicios debe precisarse que la Corte ha concedido el amparo y declarado la existencia del contrato laboral, mientras en otros solamente ha ordenado la renovación del acuerdo de prestación de servicios, porque no encontró elementos que permitan concluir que tenía aplicación el principio de realidad sobre la forma. En esta oportunidad la Sala se concentrará en la última posibilidad derivado los supuestos fácticos puestos a su consideración.

5.3.2. Esta Corporación ha precisado que en el caso de los contratos de prestación de servicios se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho en los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. De ahí que las partes se encuentran obligadas a celebrar un nuevo contrato siempre que “ (i) al momento de la finalización del plazo inicialmente

pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato (ii) y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, por lo que se le deberá garantizar su renovación".

[31] Aunque, para la Sala es necesario aclarar que en caso de que la trabajadora no haya observado sus deberes contractuales, el empleador debe comunicarle dicha situación y obtener el respectivo permiso de la autoridad del trabajo.

Por tanto, el vencimiento del plazo pactado en el contrato de prestación de servicios no es razón suficiente para que el empleador se niegue a renovar el convenio con una madre gestante. Una decisión de este tipo solo puede estar sustentada en la extinción de la materia de trabajo, de la causa u objeto del contrato, además del incumplimiento de las obligaciones de la contratista.

5.4. En síntesis, para que el juez constitucional conceda el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gravidez se requiere el cumplimiento de las reglas establecidas por la jurisprudencia, entre las cuales se ha flexibilizado el aviso al empleador del embarazo, otorgándole más importancia a la demostración de la justa causa para el despido. Así mismo, la Corte ha precisado que la protección a las madres procede con independencia del tipo de contrato que medie en la relación laboral, verbigracia en el de prestación de servicios.

La procedibilidad de la acción de tutela en los eventos en que el trabajador beneficiario de la estabilidad laboral reforzada ha presentado la renuncia a su empleo.

6. La Corte Constitucional se ha pronunciado en contadas oportunidades sobre la estabilidad laboral reforzada de los sujetos constitucionalmente protegidos que presentan renuncia al empleo [32] .

En estas hipótesis se ha concluido que exclusivamente es procedente la acción de tutela para solicitar el reintegro al puesto de trabajo cuando el trabajador ha sido objeto de coacción con el fin de dimitir de su cargo.

Específicamente ha dicho la Corte [33] : (…) la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión;

pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual [34] Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (…)".

Lo expuesto permite concluir que es constitucionalmente aceptable que una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo a través de renuncia a su empleo. Sin embargo, este acto solo tendrá validez desde el punto de vista de los derechos fundamentales del trabajador siempre que sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. " La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos" [35] .

Al contrario, para declarar que pese a la renuncia se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el juez constitucional con base en los elementos probatorios presentes en el plenario debe concluir que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, -es decir, que se produjo un despido indirecto- puede ocasionarle un perjuicio

irremediable. En tal virtud, “ corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección” [36] .

Para la Sala es evidente que el juez constitucional debe amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada si se concluye que la renuncia de los trabajadores fue consecuencia de la coacción por parte de los empleadores. En estas hipótesis la tutela es procedente y el amparo estará sometido a las reglas que ha establecido la jurisprudencia para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral ya sea en mujeres gestantes o discapacitados.

El periodo de prueba en el contrato de trabajo. Límites constitucionales a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral.

7. La legislación laboral colombiana ha establecido la competencia para que al inició del contrato haya un tiempo de prueba, que se pacta de forma voluntaria, y durante el cual las partes del acuerdo podrán terminar el contrato de trabajo.

Para el empleador dicha facultad implica remover al trabajador cuando éste no cumpla con las aptitudes necesarias para desempeñar el cargo. No obstante, el ejercicio de los patronos de la prerrogativa de resolución contractual durante el periodo de prueba no es absoluta ya que no puede utilizarse para lesionar las garantías constitucionales del trabajador. Por ello, la jurisprudencia ha señalado que a fin de evitar que los empleadores tomen decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política, la referida potestad de terminación debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

7.1. El artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la posibilidad de pactar durante el inicio de la vigencia del contrato de trabajo un periodo de prueba.

Esta etapa “tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones del trabajo”.

Además la ley establece que la previsión de los contratos es de carácter facultativo, de modo que depende de las partes de la relación laboral.

Los artículos 77 a 80 [37] del mismo Código determinan los requisitos para pactar válidamente el periodo de prueba [38] , que consisten en que:

(i) debe cumplir con la solemnidad de pactarse por escrito para acreditar su existencia; (ii) tiene un término legal máximo de dos meses en contratos indefinidos, o la quinta parte de la duración del acuerdo para los convenios a término fijo inferior a un año;

(iv) sólo puede pactarse por una vez mientras subsistan las mismas partes, esto es, que “cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato” [39] .

Así mismo, el Código Sustantivo del Trabajo precisó que el efecto jurídico del periodo de prueba es que el contrato de trabajo puede terminarse unilateralmente por cualquiera de las partes, sin previo aviso. Sin embargo, el trabajador, durante su vigencia, goza de todas las prestaciones laborales previstas en la ley.

7.2. Esta Corporación ha precisado que la aplicación del periodo de prueba no es absoluta comoquiera que su ejercicio está limitado por los derechos del trabajador, con el fin de evitar que la parte débil de la relación laboral quede a merced del arbitrio del empleador. Esta posición tiene sustento en principios constitucionales como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales, la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Art. 53 C.P.) y las

obligaciones estatales de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los discapacitados el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones (Art. 54 C.P.).

7.2.1. En el mismo sentido, la Corte ha manifestado que " el uso ilimitado de las facultades legales antes mencionadas puede sustentar el ejercicio de actos discriminatorios fundados en las categorías prohibidas por el inciso segundo del artículo 13 Superior (prohibición de la discriminación por género, raza origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política a religiosa) o servir de excusa para dejar de cumplir con los deberes de promoción hacia los grupos sociales tradicionalmente excluidos o personas en circunstancia de debilidad manifiesta, de conformidad con los mandatos contenidos en la misma disposición" [40] .

Además, la utilización de los efectos jurídicos del periodo de prueba por parte del empleador, con el objetivo de ejercer tales actos discriminatorios, que impiden la igualdad de oportunidades para los trabajadores, es contraria a normas constitucionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, verbigracia el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, " relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación" que en su artículo 2 impone al Estado la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto .

7.2.2. De esta manera, la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, " [41] si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada".

Por consiguiente, la Corporación ha sintetizado que no puede concederle los efectos legales propios al periodo de prueba, cuando se ha ejercido en contra de los derechos de los trabajadores.

Una conclusión contraria a la señalada llevaría a vulnerar normas constitucionales, en concreto derechos fundamentales. 7.2.3. En materia de estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia en ocasiones ha concedido el amparo a las mujeres discapacitadas o embarazadas, en otras les ha negado la tutela a sus derechos, como se mostrará a continuación:

La sentencia T-902 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) estudió el caso de una mujer que había sido despedida dentro de un supuesto periodo de prueba, mientras se encontraba en estado de embarazo. La Corte constató que la peticionaria había celebrado en forma consecutiva cuatro convenios con la entidad accionada - Industrias Astro Ltda.- antes del contrato que generó su despido. Entonces, concluyó que no podía entenderse que la resolución del acuerdo fue consecuencia del ejercicio de la potestad que surge del periodo de prueba, pues ya habían existido cuatro convenios en los que el patrono tuvo la oportunidad de evaluar las competencias del trabajador.

En el fallo T-513 de 2008 (M.P.Clara Inés Vargas Hernández), la Corte advirtió que en el periodo de prueba tiene aplicación el fuero de estabilidad laboral reforzada, de modo que en tales eventos deben aplicarse las reglas jurisprudenciales de este derecho.

Lo antepuesto se sustenta en que no atender el precedente en materia de protección a las mujeres embarazadas significaría vulnerar sus derechos fundamentales. Este proveído concedió la tutela a los derechos de una trabajadora que fue despedida en periodo de prueba mientras se encontraba en embarazo, en razón de que la Sala de Revisión encontró cumplidos los requisitos de la procedencia del amparo, entre ellos la notificación del estado de gestación al empleador.

En el mismo sentido, la providencia T-371 de 2009 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) desechó los argumentos presentados por la Fiduciaria Bogotá S. A que consistían en que despidió a la actora por evaluación insatisfactoria en el

desarrollo de sus funciones dentro del periodo de prueba. Incluso, el empleador reconoció que terminó el contrato de trabajo sin el permiso de la autoridad respectiva y conociendo del estado de embarazo de la peticionaria pues dicha situación era notoria gracias a las 21 semanas de gestación. Así, el periodo de prueba "no puede ser aplicado en términos absolutos, cuando el empleado es una mujer que se encuentra en estado de gravidez, razón por la que es necesario para finalizar una relación laboral en estas condiciones, la autorización de la autoridad del trabajo prevista en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 240)".

Por ello, se decidieron amparar los derechos de la peticionaria. De similar forma, en la sentencia T-204 de 2010 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla), la Corte amparó los derechos de una trabajadora en estado de gestación despedida en ejercicio de la facultad de terminación consagrada en el periodo de prueba, comoquiera que el empleador - Partime S.A.- no atendió su propia evaluación realizada a la empleada, la cual arrojó la idoneidad de ésta para laborar. Al mismo tiempo, se verificó que la empresa al momento de desvincular a la petente conocía de su gravidez.

De otra parte, dentro de las decisiones que negaron el amparo se encuentra la T-161 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), fallo en el Corte analizó la acción de tutela interpuesta por una trabajadora despedida en embarazo y dentro del periodo de prueba. Además, en éste asunto la Empresa Círculo Inmobiliario Ltda. no fue notificada del estado de gestación de la trabajadora. La Sala Octava de Revisión concluyó que el amparo no era procedente toda vez que al empleador no le fue comunicada la gravidez de la trabajadora e "hizo uso de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 del decreto 351 de 1965, disposiciones legales que dan la posibilidad, en este caso al empleador, dentro del periodo de prueba de dar por terminado el contrato de trabajo".

Supuestos que desvirtuaron el despido discriminatorio. En el mismo sentido, la sentencia T-948 de 2004 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) negó el amparo promovido por una trabajadora que había sido despedida dentro del periodo de prueba, mientras se encontraba incapacitada. En esta oportunidad la Corte señaló que el patrono –Banco Colpatria- evaluó con criterios objetivos que la trabajadora no estaba preparada para desempeñar las funciones de su cargo [42] .

De esta manera, advirtió que la entidad accionada utilizó parámetros cualitativos y no cuantitativos para determinar la idoneidad de la empleada para el puesto del trabajo, de modo que "el hecho que la actora haya estado incapacitada para laborar por un lapso de once días durante la vigencia del periodo de prueba, no constituye un factor que modifique de forma sustancial la valoración de dichos criterios".

En la sentencia T-631 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) la Corte Constitucional denegó el amparo solicitado por una mujer en embarazo que fue despedida en periodo de prueba porque el empleador - Stanton & Cia. S.A. - no fue informado de la gravidez de la trabajadora y la facultad resolutoria propia de ese periodo se ejerció acorde a los derechos fundamentales de la accionante, ya que se comprobó su inasistencia injustificada al trabajo.

Por último, en el fallo T-405 de 2010 (M.P: María Victoria Calle Correo), la Sala Primera de Revisión negó la tutela presentada por una trabajadora que fue despedida en estado de gestación, aduciendo que dentro del periodo de prueba realizó actos irrespetuosos y de insubordinación, dado que no existieron medios de convicción que demostraran que el patrono conocía del embarazo de la trabajadora. Sobre la existencia de las actuaciones que sustentaron la terminación del contrato laboral, la Sala sintetizó que teniendo en cuenta que no obran en el expediente pruebas que permitan sustentar esta afirmación, estos hechos deberán ser objeto de discusión dentro un proceso laboral ordinario, en caso de que la accionante decida instaurarlo.

En suma, la actividad judicial que estudia la utilización de la facultad de terminación del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba ha estado dirigida por los siguientes criterios: i) la verificación de los requisitos para que el periodo de prueba sea considerado válido; ii) el análisis de la forma en la que el empleador evalúa las aptitudes del trabajador; y iii) que el ejercicio de dicha facultad no puede ser discriminatoria ni vulneradora de los derechos fundamentales de la

empleada. En desarrollo de última regla se ha precisado que si el empleador ha sido notificado del estado de embarazo de la trabajadora, el patrono deberá acudir a la autoridad de trabajo correspondiente con el fin de que su despido no vulnere derechos fundamentales de la madre gestante.

Para la Corte, la estipulación de periodo de prueba dentro del contrato de trabajo es, en principio, inoponible frente al fuero de estabilidad laboral, pues ello ocasionaría un resultado contrario al mandato de protección de los derechos fundamentales de la madre y del recién nacido.

Vistas las anteriores consideraciones, la Sala concluye que el periodo de prueba, de conformidad con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, permite la terminación del contrato de trabajo por parte del empleado. Aunque, esta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, como por ejemplo la prohibición de la discriminación injustificada en el empleo. En tal virtud, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política.

Adicionalmente, en las situaciones de mujeres gestantes ello no basta cuando el empleador conoce o debió conocer del estado de gravidez de la peticionaria ya que en estos casos además de comprobar la inexistencia de las aptitudes de la trabajadora deberá obtener el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente. Cabe acotar que el periodo de prueba es una excepción al principio de estabilidad laboral reforzada en el que se exige que la trabajadora notifique de alguna manera de su estado de embarazo al empleador. Lo expuesto tiene sustento en la estabilidad precaria que tienen las trabajadoras en esta etapa contractual que le concede grandes prerrogativas al patrono, como es la terminación del contrato.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta las consideraciones precedentes, la Sala procede a realizar el estudio del caso concreto Casos en concreto.

8. En el asunto que ahora ocupa la atención de la Sala, se discute si las personas jurídicas demandadas vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las accionantes al ser despedidas durante su estado de gravidez y sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente.

El análisis de los casos puestos a disposición de la Sala se realizará algunos en forma conjunta y otros de manera separada conforme se agruparon en la presentación de los antecedentes, toda vez que existen supuestos de hecho similares y otros disímiles que ameritan tal decisión metodológica. Se empezará con un estudio de procedibilidad en los que haya lugar, seguido de la valoración de los diferentes requisitos jurisprudenciales exigidos para conceder el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Expedientes T-3429837 y T-3493564. 8.1. Diana Marcela Fuentes Parra y Ana Edith Orozco Rojas ingresaron a laborar a las empresas Teledatos Zona Franca S.A.S. y Calzado Stefi y Stefita por medio de contrato de trabajo laboral. Ambas peticionarias afirmaron que notificaron en forma verbal su estado de embarazo a sus empleadores. Así mismo, las actoras manifestaron que presentaron la renuncia a sus empleos como consecuencia de la coacción ejercida por parte de los patronos.

La Sala verifica que en los casos en concreto las peticionarias suscribieron contratos de trabajo con las sociedades accionadas. Igualmente, las solicitantes afirmaron haber notificado de su estado de embarazo a sus empleadores, quienes a su vez niegan dicha comunicación.

Cabe acotar que no existen documentos que demuestren que las actoras informaron sobre dicha situación a los patronos, ni que para el momento de la renuncia el embarazo de las solicitantes fuese evidente.

De similar forma, las petentes manifiestan que firmaron la carta de renuncia presionadas por sus patronos de la siguiente forma: 1) la señora Ana Marcela Fuentes Parra indicó que fue llamada al despacho del empleador quien con una actitud hostil y amenazante la coaccionó a firmar la dimisión; 2) la señora Ana Edith Orozco Rojas informó que su empleadora se dirigió hasta su casa en compañía de su hermana para que firmara la carta de renuncia, petición a la que accedió por la necesidad del dinero de la liquidación.

Por su parte los representantes de las personas jurídicas demandadas adujeron que la renuncia de los trabajadores fue una manifestación de su voluntad y allegaron al proceso las cartas de renuncia respectivas.

8.2. Conforme a la parte motiva de esta providencia es constitucionalmente aceptable que una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo a través de renuncia a su empleo siempre que esta sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad (Supra 6). En estos eventos, el juez constitucional debe evaluar si se produjo un despido indirecto que cause una grave lesión a los derechos fundamentales de las señoras Fuentes Parra y Orozco rojas.

8.3. La Sala estima que en los plenarios analizados no se hallan elementos probatorios que permitan concluir con certeza que las renuncias presentadas por las actoras fueron resultado de la coacción de sus empleadores. En los expedientes de tutela no existen indicios que demuestren dicha situación, ni otra clase de medios de convicción que permitan establecer sin duda alguna la coacción que sufrieron las tutelantes.

Así, en el caso de la señora Fuentes Parra exclusivamente la prueba presentada en tutela para demostrar que la renuncia no fue el resultado de la liberalidad de la trabajadora es el interrogatorio de parte, pues conforme lo indicó la actora en ese momento solo se encontraban en la oficina ella y su patrono. En el asunto promovido por la señora Orozco Rojas sucede algo similar, en razón de que la asistencia de la empleadora a la residencia de la solicitante en principio se intentó probar en la acción de tutela con testimonio e interrogatorios de parte. Además en este asunto la peticionaria manifestó que firmó la carta guiada por la necesidad de satisfacer los gastos de manutención de su familia.

La Sala concluye que no existe certeza sobre la existencia de la coacción por parte de los patronos de las sociedades demandadas a las trabajadoras para que renunciaran a sus empleos. Empero, la Corte tampoco encuentra los medidos de convicción suficientes para afirmar con total convicción que la renuncia se presentó con liberalidad. Por tanto, la Sala concluye que estos hechos deben ser probados en el marco del proceso ordinario adelantado con el respeto del debido proceso, y que en esta oportunidad no se puede calificar la eficacia jurídica que produjo la renuncia de las actoras, de modo que, se torna improcedente el presente mecanismo constitucional, ya que no cuenta con uno de los elementos básicos para la procedibilidad del mismo.

De conformidad con lo considerado párrafos atrás, no es posible seguir analizando los demás presupuestos para la procedibilidad del amparo ya que no existe certeza de que el modo de terminación del contrato de trabajo sea imputable al empleador, y este requisito es indispensable para estudiar la procedencia del reintegro con el fin de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Cabe acotar que la Corte no desconoce que algunos empleadores recurren a acosos laborales, hostigamientos, presiones y tratos discriminatorios, con el fin de obligar al trabajador a renunciar. Empero bajo el supuesto de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el juez constitucional no puede determinar sin el material probatorio suficiente que se haya configurado un despido indirecto, y con ello, declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Por consiguiente, la Sala confirmará la decisión adoptada por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá que decidió negar el amparo solicitado por la señora Fuentes Parra, en los términos antes señalados.

8.4. Sin embargo, la Sala observa que en el expediente T-3493564 se presenta la vulneración al derecho a la seguridad social de la peticionaria, toda vez que la empleadora nunca canceló los aportes al sistema de seguridad social, tal como lo confesó el abogado de la empresa en la contestación de la demanda. Esta omisión entraña una afectación a los derechos fundamentales de la actora que no puede respaldarse en la inexistencia de recursos y en el conocimiento de la trabajadora de dicha situación porque implica un incumplimiento de sus obligaciones contractuales y de derechos fundamentales, en especial en su condición de embarazada.

En tal virtud la Sala confirmará parcialmente el fallo emitido por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cúcuta que decidió negar el amparo promovido por la señora Orozco Rojas. Así, ratificará denegar el amparo al derecho a la estabilidad laboral de la peticionaria. En contraste la Sala amparará el derecho a la seguridad social de la actora, y en consecuencia ordenará a la sociedad demandada cancelar los valores referidos a la seguridad social propios de un contrato de trabajo.

Expedientes T-3481765, T-3506619 y T-3509611. 9. En el expediente T-3481765, la señora July Lorena Granja Vivas, se desempeñó como trabajadora social en la Comisaría de Familia del Municipio Francisco Pizarro –Nariño-, aunque ocupó dicho cargo en razón de que la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA asignó a la actora al frente de trabajo de la Comisaría de Familia del Municipio Francisco Pizarro. En el plenario T-3506619, la señora Lady Johanna Celis Basabé suscribió dos contratos de prestación de servicios con el FONCEP para realizar actividades de archivo. Por su parte, en el asunto T-3509611, la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz suscribió tres contratos de prestación de servicios con la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, con el fin de ejecutar el programa Vaso de leche y Buen Comienzo.

9.1. Todas las empresas públicas argumentaron la existencia de causales objetivas para no renovar los contratos prestación de servicios como son: 1) en el plenario T-3481765 el alcalde del municipio accionado sustentó su decisión en la finalización del plazo del contrato; 2) en el T-3506619 el FONCEP fundamentó su postura en que se cumplió el plazo de ejecución del negocio jurídico, así como que en el caso sub-judice no se realizó la apropiación presupuestal para renovar el convenio porque no era requerido por la entidad; y 3) en el expediente T-3509611 la Universidad de Antioquia basó su posición en que el convenio interadministrativo que le sirvió como causa al contrato de prestación de servicios con la peticionario llegó a su fin.

9.2. Ahora bien, respecto del expediente T-3481765 se constata que no existe certeza del vínculo jurídico que media entre el Municipio de Francisco Pizarro y July Lorena Granja Vivas, puesto que ella prestó sus servicios en la Comisaría de esa ciudad a través de la asignación realizada por la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA en desarrollo del contrato de prestación de servicios que suscribió esta persona jurídica con la entidad territorial. El alcalde del municipio referido alegó que la petente debía exigir el reintegro a la cooperativa toda vez que es con esta persona jurídica con quien tenía una relación laboral. Igualmente, se advierte que no son claras las funciones que desempeñaba la señora Granja Vivas y en qué condiciones las ejecutaba.

Para aclarar tales dudas, el Magistrado sustanciador requirió a las entidades accionadas que remitieran el contrato de prestación de servicios celebrado entre ellas, al igual que el convenio cooperativo suscrito entre la peticionaria y la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA. Empero, ninguna de estas pruebas fueron allegadas al proceso.

Así las cosas, la Sala no puede declarar la existencia del contrato de trabajo que afirma la actora, en la medida que no cuenta con los medios de convicción necesarios para reconocer tal naturaleza al vínculo jurídico de servicios locativos. Sin embargo, para la Corte es claro que el Municipio de Francisco Pizarro actuó de forma irregular al suscribir un contrato de prestación de servicios que no implica un objeto especializado con una persona jurídica, comoquiera que el numeral 3º del artículo 32 de la 80 de 1993 [43] establece que esta clase de acuerdos solo puede perfeccionarse con

personas naturales cuando se quiere desarrollar funciones propias de la entidad, característica que no tiene la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA.

Así mismo, esta actuación puede encubrir la afectación de los derechos fundamentales de la peticionaria respecto de las condiciones reales bajo las cuales prestó sus servicios.

De esta manera, se tendrá para efectos de este proceso de tutela como si el contrato de prestación de servicios se hubiese pactado con la señora Granja Vivas ya que el derecho a la estabilidad laboral no puede quedar en suspenso ante la duda de quien fungía como empleador de la peticionaria.

9.3. Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala procederá a verificar si se cumplen los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para que proceda la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a través del ejercicio de la acción de tutela (Supra 5.2.1).

9.3.1. (i) Que la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto. La Sala constató que la decisión de no renovar los contratos de prestación de servicios de las peticionarias se produjo durante el embarazo de las mismas: 1) la señora July Granja Vivas estaba en estado de gravidez el 7 de marzo de 2012, fecha en que el Municipio comunicó a la peticionaria que no renovaría el contrato con la cooperativa (Folio 13 Cuaderno 2); 2) en el proceso de la señora Lady Johanna Celis Basabé, el convenio de prestación de servicios se terminó el 21 de enero de 2012, esto es, dentro del periodo de embarazo de la accionante, como lo muestra el examen realizado el 10 de octubre de 2011 (Folio 4 Cuaderno 2); y 3) en el asunto de la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz, para el 30 de noviembre de 2011 fecha en la cual el convenio se terminó la peticionara estaba embarazada, pues el día 6 septiembre de 2011 se enteró de dicha noticia (Folio 2 Cuaderno 2).

9.3.2. (ii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

La Corte reitera, tal como lo precisó en la parte motiva de este fallo, que en los contratos de prestación de servicios la negativa de renovar este convenio no puede sustentarse exclusivamente en el fenecimiento del plazo. Para que una decisión de esta clase se encuentre ajustada a la Constitución se requiere que no subsista la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato, o que el contratista haya incumplido sus obligaciones (Supra 5.3.1).

Con base en los elementos probatorios obrantes en los plenarios T-3481765 T-3506619, la Sala estima que tanto el Municipio de Francisco Pizarro como el FONCEP no demostraron la existencia de una causal objetiva que sustentara la negativa de renovar el contrato de prestación de servicio de las peticionarias.

En el primer evento, el alcalde de la entidad territorial referida no realizó consideración alguna sobre el incumplimiento de las funciones asignadas a la señora Granja Vivas o la persistencia de la materia además de la causa del contrato. De hecho, la labor que desempeñaba la peticionaria continúa en desarrollo actualmente.

En el segundo asunto, el FONCEP no señaló que la actora haya incumplido sus funciones de contratista. La entidad tampoco demostró que la materia del contrato se haya extinguido o que su causa hubiese dejado de existir, toda vez que se concentró en manifestar que el derecho a la estabilidad laboral no se predica en los contratos de prestación de servicios. Es más, el establecimiento público distrital únicamente en apelación sustentó la decisión de no renovar el contrato de la señora Celis Basabé en la inexistencia de apropiación presupuestal, pues determinó que dicho servicio no era requerido. Empero, su argumentación careció de justificación sobre la falta de necesidad del servicio de archivista para la entidad, soslayando que esta actividad es indispensable en cualquier institución que maneje documentos públicos.

Por lo tanto, las personas jurídicas demandadas tenían la obligación de renovar los contratos de prestación de servicios y la causal alegada no puede ser considerada como una razón objetiva y relevante que justifique el despido.

En contraste, en el caso de la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz, la Universidad de Antioquia demostró que la causa del contrato de prestación de servicios se extinguió, comoquiera que ésta dependía del convenio interadministrativo celebrado entre la institución de educación superior y el Municipio de Medellín, el cual feneció el 30 de noviembre de 2011. Así, el acuerdo celebrado por la peticionaria consistía en desarrollar el programa "Vaso de Leche y Buen Comienzo" . Por su parte, la Universidad de Antioquia se obligó en el convenio interadministrativo a "realizar seguimiento a la atención alimentaria prestada por los proyectos de restaurantes escolares, vaso de leche escolar y buen comienzo y liderar el proceso de distribución del desayuno preparado y vaso de leche escolar" .

La Sala concluye que la labor adelantada por la actora tiene su causa y fundamento en el convenio interadministrativo, de modo que si éste se extingue el otro corre con la misma suerte, tal como ocurrió en la realidad. De ahí que la institución de educación superior se encuentra impedida para renovar el contrato con la petente, porque no existe el proyecto Vaso de Leche. Incluso, en la actualidad la Universidad no ha vinculado a persona alguna para que desempeñe labores en el proyecto referido dado que éste ya culminó.

A pesar de lo anterior, esta Corporación continuará con el análisis de las demás reglas jurisprudenciales en la medida que estas deben estudiarse de forma concurrente .

9.3.3. (iii) Que el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada .

La Sala verificó que el Municipio de Francisco Pizarro, el FONCEP y la Universidad de Antioquia no solicitaron el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente para despedir a las demandantes, toda vez que consideraron que el vencimiento del plazo del contrato de prestación de servicios era una justa causa.

9.3.4. (iv) Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. En virtud de lo dispuesto en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil (en adelante CPC) [44] , cuando las señoras Granja Vivas, Celis Basabé y Salazar Muñoz afirmaron de manera indefinida que su mínimo vital está siendo afectado por la ausencia del pago del salario, correspondía a las demandadas desvirtuar la afirmación de las accionantes, pues se invierte la carga de la prueba [45] . Este deber fue incumplido por las personas jurídicas demandadas, quienes no controvirtieron la presunta afectación al derecho al mínimo vital de las peticionarias.

Conforme a lo anterior, la Sala concluye que en los plenarios T-3481765 y T-3506619 se cumplen en su totalidad los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia del amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las actoras.

Por lo tanto, en el expediente T-3481765 la Sala revocará la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Francisco Pizarro –Nariño- que declaró improcedente el amparo a los derechos fundamentales de la señora July Lorena Granja Vivas, y en su lugar concederá la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la solicitante.

Igualmente, en el plenario T-3506619 revocará la sentencia emitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Bogotá , que a su vez revocó el fallo expedido por e l Juzgado Cincuenta y Uno Civil de esta ciudad, el cual concedió el amparo constitucional solicitado , y en su lugar concederá la tutela al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Lady Johanna Celis Basabé.

En el expediente T-3509611 la Universidad de Antioquia vulneró el derechos a la estabilidad laboral reforzada de la señora Salazar Muñoz comoquiera que no solicitó el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente para despedir a la actora, estando obligada a obtener dicha autorización. Al mismo tiempo, este hecho afectó el derecho al mínimo vital de la actora pues la dejó sin ninguna fuente de subsistencia. No obstante, el juez constitucional no puede ordenar un

reintegro o renovar la relación contractual de un negocio jurídico que no tiene causa -tal como se explicó previamente-, de modo que en el caso concreto se configuró un daño consumado.

Por lo tanto, la Sala revocará la decisión adoptada por la Sala Civil del Tribunal Superior de Medellín, que ratificó el fallo emitido por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de la misma ciudad, que declaró improcedente la acción de tutela promovida por la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz contra la Facultad Nacional de Salud de la Universidad de Antioquia, y en su lugar declarará la carencia actual de objeto por daño consumado.

Expediente T-3489520. La señora Elsy del Carmen Badillo Hernández firmó un contrato de prestación de servicios con la OIM, mediante el cual trabajaría para el ICBF como resultado de un convenio suscrito entre las personas jurídicas referidas. El acuerdo locativo de la fuerza laboral tendría una vigencia hasta el 30 de noviembre de 2011. La solicitante manifestó que el 24 de julio de ese año comunicó de su estado de embarazo a la directora de recursos humanos del ICBF, quien a su vez informó de dicha situación a la OIM. Sin embargo, el 19 de septiembre de 2011, la entidad internacional accionada terminó el contrato de prestación de servicios con la actora.

La Corte entra a estudiar si la presente acción de tutela es procedente para tutelar el derecho a la estabilidad laboral reforzada en contra de la Organización Internacional para las Migraciones, una entidad beneficiaría de la inmunidad de jurisdicción.

9.4. Como se señaló en la parte motiva de esta providencia ningún organismo internacional o Estado ostenta una inmunidad absoluta (Supra 4), de modo que estos fueros únicamente aplican con el fin de garantizar su independencia frente al Estado Colombiano, pero no para vulnerar derechos de los ciudadanos. Con ello, se faculta a las autoridades colombianas para salvaguardar los derechos de los nacionales, siempre que no obstaculicen el desempeño eficaz de las funciones de los organismos de derecho internacional huéspedes en Colombia (Supra 4.2, 4.3 y 4.4).

En este sentido, uno de los eventos en los que se activa el principio de inmunidad restringida es frente a la vulneración de derechos laborales en especial a la estabilidad laboral reforzada, tal como evoca el caso de la señora Badillo Hernández. En esta oportunidad, la actora a través de la acción de tutela pretende defender su derecho a la estabilidad laboral reforzada comoquiera que la OIM terminó el contrato de prestación de servicios que la beneficiaba. Entonces la presente acción de tutela es procedente.

9.5. Siguiendo el esquema de análisis planteado en el acápite anterior, la Sala estudiará brevemente si se cumplen los requisitos establecidos por la jurisprudencia para acceder a la protección invocada por la señora Badillo Hernández.

9.5.1. (i) Que la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto. La Sala constata que para el 19 de noviembre de noviembre de 2011, es decir, la fecha en que la OIM terminó el contrato de prestación de servicios con la peticionaria, ésta se encontraba en estado de embarazo y con alrededor de tres meses de gestación.

9.5.2. (ii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

La Corte debe verificar si existe una causal objetiva para que la OIM haya terminado el contrato de prestación de servicios con la peticionaria.

La organización internacional demandada afirmó que la extinción del acuerdo se sustentó en la causa objetiva contenida en la cláusula octava que facultaba a la OIM a terminar el contrato “en cualquier tiempo y sin necesidad de invocar motivo alguno, bastando para ello la comunicación que en tal sentido se envíe a el contratista independiente. La terminación así producida no dará lugar a reconocimiento de ninguna clase de sanciones, perjuicios e indemnizaciones y

en caso de terminación anticipada del contrato, OIM pagará a el contratista independiente la suma que corresponda proporcionalmente a los servicios prestados hasta la fecha efectiva de terminación de este acuerdo".

La Sala no comparte que dicha cláusula consagre una causal objetiva de despido, en la medida que ello no es un supuesto basado en hechos objetivos, por el contrario, depende de la subjetividad del empleador como ocurrió en el caso concreto. Vale resaltar que el simple hecho que la casual se encuentre en el articulado del contrato no la convierte en objetiva. Esta característica surge en la medida que cualquier persona adoptaría la misma determinación, ya que las circunstancias fácticas obligarían a tomar una decisión en ese sentido.

Así mismo, es evidente que en el caso concreto la OIM no tenía la facultad de terminar el acuerdo de prestación de servicios porque no existe evidencia de que la causa u objeto del contrato se hubiese extinguido o la actora haya incumplido sus obligaciones. De acuerdo con ello, la entidad demandada sustentó la decisión en su mera liberalidad, lo cual significó una restricción al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la petente. De hecho, en la contestación de la demanda no se hace referencia a los supuestos que hubiesen facultado a la organización internacional a terminar el contrato con la señora Badillo Hernández.

9.5.3. (iii) Que el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada.

La Sala comprobó que la Organización Internacional para las Migraciones no solicitó el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente para despedir a la tutelante, porque consideró que éste no es necesario cuando se alega una causal objetiva además al ser una entidad con inmunidad de jurisdicción no le aplica dicho requisito.

9.5.4. (iv) Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. La actora afirmó que el despido se encuentra afectando su derecho al mínimo vital, de modo que constituyó una afirmación indefinida que invierte la carga probatoria, al punto que es la OIM quien debe probar la inexistencia de tal vulneración. Este deber fue incumplido por la organización demandada, y en consecuencia no se desvirtuó la afectación al mínimo vital de la peticionaria.

La Sala considera que la OIM vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Badillo Hernández, puesto que la organización internacional despidió a la actora mientras se encontraba en embarazo y sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente.

En consecuencia, la Sala revocará la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Penal Municipal de Barranquilla que rechazó de plano el amparo solicitado por la señora Elsy del Carmen Badillo Hernández, y en su lugar concederá la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante de la peticionaria.

Expediente T-3514721 10. En el presente caso la peticionaria estuvo vinculada a través de contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Oleotanques S.A.S. Empero fue despedida en estado de embarazo porque no pasó el periodo de prueba. La actora manifestó que notificó en forma verbal de su estado del embarazó al empleador, quien a su vez alegó que nunca conoció dicha situación. La tutelante solicitó que se cancele su indemnización por despido y no se conceda su reintegro.

La Corte ha considerado que la acción de tutela es procedente cuando la actora solicita el pago de la indemnización por despido, pues la madre deja de recibir ingresos para la satisfacción de sus necesidades [46] .

Sin embargo, antes de analizar la procedencia del pago de la indemnización debe verificarse si en el presente asunto se cumple con las reglas jurisprudenciales del amparo a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo, toda vez que la indemnización tiene su fuente en la vulneración de ese derecho. Por ende si esta afectación no existe, el juez constitucional tiene vedado conceder dicha compensación.

10.1. (i) Que la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto . La Sala cotejó que la terminación del contrato de trabajo se produjo el 29 de febrero de 2012, esto es, un día posterior a la fecha en que la peticionaria se enteró de su estado de embarazo.

10.2. (ii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

La Sala verificó que en el contrato a termino indefinido suscrito entre la señora Eva Carolina Solano Martín y la sociedad Oleotanques se pacto por escrito en el parágrafo 2º de la cláusula quinta un periodo de prueba de dos meses. De esta manera esta etapa cumplió con los requisitos establecidos en la ley porque (Supra 7.1):

(i) se pactó por escrito; ii) con el término legal máximo de dos meses ; y (iii) mientras subsistían las mismas partes del contrato, esto es, la peticionaria y la empresa accionada. Además, el representante de la sociedad accionada afirmó que terminó el contrato dentro del periodo de prueba como resultado de que la empleada no cumplió a cabalidad sus funciones.

La Corte reitera conforme a la parte motiva de esta providencia que el periodo de prueba, permite la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, aunque esta facultad no puede ser utilizada para vulnerar los derechos fundamentales de las trabajadoras (Supra 7.2 y 7.3). Por ello, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte de la trabajadora. Sin embargo, dicha facultad cede en el caso del derecho a la estabilidad de las madres gestantes. Así, cuando el empleador fue notificado del estado de embarazo de la empleada además de comprobar la falta idoneidad para el cargo, deberá solicitar el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente.

El empleador informó que en el desarrollo del periodo de prueba, el 18 y 23 de febrero de 2012 se realizaron dos llamados de atención verbales a la solicitante (Folios 10 -11 Cuaderno 1). Estos se sustentaron en que la actora mostró un bajo nivel de compromiso y ejecución de sus labores en la empresa, además de su relativo incumplimiento en su horario de trabajo. Los referidos llamados de atención fueron hechos por la Directora Administrativa la señora Liliana Janed Raigosa y la Coordinadora de Gestión Humana, Jhoana Beltrán.

Adicionalmente, el 23 de febrero la empresa le comunicó a la petente que debido a los llamados de atención había estado desarrollando seguimiento a sus funciones. Así mismo, en dicha reunión los representantes de la sociedad demandada le indicaron a la tutelante la insatisfacción con la gestión realizada. Lo expuesto demuestra la existencia de un proceso en el que el empleador en ejercicio de sus facultades del periodo de prueba valoró las aptitudes de la trabajadora, y las consideró insuficientes para su cargo, al punto que el 29 de febrero del año en curso tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo aun dentro del periodo de prueba (Folio 21 Cuaderno 2).

Cabe advertir que el proceso de evaluación de las actitudes de la empleada ya había comenzado incluso antes de que la actora supiese con certeza de su estado de embarazo, pues este conocimiento lo adquirió con el examen practicado el 28 de febrero del año en cuso (Folio 19 Cuaderno 2).

Ahora bien, conforme se planteó en la parte motiva de esta providencia el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador es necesario para saber si éste puede terminar un contrato laboral en periodo de prueba con o sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente.

Aunado a lo anterior, dicha exigencia se refuerza en la medida que este requisito debe operar con el fin de determinar la viabilidad del pago de una indemnización, como ocurre en caso concreto [47] .

Conforme a las pruebas obrantes en el plenario se evidencia que no existe prueba o indicio que permita concluir que el embarazo de la peticionaria era conocido o debiera serlo por el empleador al momento de la terminación del vínculo laboral, comoquiera que existe menos de 24 horas entre uno y otro evento. Igualmente, no existe en el expediente remisiones a centros hospitalarios a los que haya tenido que asistir la peticionaria debido a complicaciones de su embarazo. Así mismo, la decisión de despedir a la actora venía siendo evaluada y sustentada por un seguimiento adelantado con anterioridad a la decisión resolutoria del contrato.

Así las cosas, la Sala concluye que en el caso concreto, la sociedad Oleotanques terminó el contrato laboral por medio de una facultad legal que tiene el empleador durante el periodo de prueba. Esta potestad fue ejercida conforme a los derechos fundamentales de la peticionaria, toda vez que a través de un seguimiento se comprobó en forma objetiva la falta de competencias mínimas de la actora para el ejercicio de su labor como Gestora de Salud Ocupacional. Dicha evaluación respondió al incumplimiento de sus funciones que arrojaron una valoración insatisfactoria del periodo de prueba que motivo la decisión resolutoria del acuerdo laboral.

Así, no se procederá con el análisis de las demás reglas jurisprudenciales debido a que no se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada en periodo de prueba. De la misma forma no se estudiará la posibilidad de conceder la indemnización por despido ya que no existió afectación al derecho referido. Entonces, se confirmará la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá que decidió negar el amparo solicitado por la actora en los términos señalados en la presente providencia.

Expediente T-3489520. 11. La señora María Antonia Alvarado Montoya suscribió tres contratos de prestación de servicios con la Fundación Oriéntame con el objeto de desempeñar el cargo de comunicadora en el proyecto de la Mesa por la Vida y la Salud de las Mujeres, el cual versaba sobre la defensa y promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Los acuerdos estuvieron vigentes hasta el 30 septiembre de 2011.

En febrero de 2011, la solicitante notificó por escrito el estado de embarazo a su jefe. Sin embargo, el 1º de septiembre de ese año, la Coordinadora General de la Mesa por la Vida y la Salud de las mujeres envió un escrito a la petente manifestándole su decisión de no renovar el contrato debido a varios inconvenientes con el desarrollo de sus funciones.

Ahora bien, el juez de segunda instancia concedió el amparo a los derechos de la trabajadora y ordenó reintegrarla al puesto de trabajo, además del pago de los honorarios dejados de percibir. Frente al pago de la licencia de maternidad, el funcionario judicial indicó que la entidad promotora de la salud es la encargada de desembolsar la referida prestación. Por último, advirtió que la señora Alvarado Montoya deberá acudir a la jurisdicción ordinaria para obtener los honorarios dejados de percibir.

Con base en lo anterior, la Sala constató que i) la Fundación Oriéntame renovó el contrato el 1º de junio de 2012. Sin embargó la actora dio por terminado el acuerdo el 1º de septiembre del año curso por voluntad propia; ii) la entidad demandada no canceló los valores dejados de percibir con anterioridad a la fecha de la renovación del convenio; y iii) la EPS respectiva le canceló la incapacidad y la licencia de maternidad. Por lo anterior, esta Corporación debe estudiar si en el caso concreto se configuró el hecho superado.

11.1. La carencia de objeto por hecho superado se configura cuando ha desaparecido la vulneración o amenaza a los derechos fundamentales de los peticionarios, y en consecuencia la orden del juez de tutela es inocua en el caso concreto. La obligación del juez constitucional en estos eventos se concentra en verificar la existencia del hecho superado, y analizar la vulneración a las garantías esenciales del demandante.

12. La Sala estima que en el presente caso se configura el fenómeno de la carencia actual de objeto por hecho superado, ya que se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora María Antonia Alvarado Montoya en segunda instancia.

12.1. De esta manera la Sala concluye que cesó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de la actora pues fue reintegrada a su cargo. Es más ella renunció por voluntad propia tal como lo manifestó al Magistrado Sustanciador vía telefónica. Además se cotejó que la EPS canceló a la peticionaria la incapacidad y la licencia de maternidad, de modo que se eliminó la vulneración a los derechos fundamentales.

La Sala encuentra que en el caso concreto no existen elementos probatorios para concluir que el contrato de prestación de servicios en cubrió una relación laboral, por lo cual las partes quedaran en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria con el fin de obtener la declaratoria del contrato laboral, con sus correspondientes prestaciones.

Por lo tanto, la Sala declarará la existencia de un hecho superado en este caso y confirmará la decisión adoptada por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá que decidió amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de María Antonia Alvarado Montoya.

III. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- LEVANTAR la suspensión de términos decretada en estos procesos por la Sala Novena de Revisión . Segundo.- CONFIRMAR la decisión adoptada el 25 de enero de 2012, por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá que negó el amparo promovido por Diana Marcela Fuentes Parra contra la sociedad Teledatos Zona Franca S.A.S. (Expediente T-3429837).

Tercero. CONFIRMAR parcialmente la sentencia proferida el 26 de abril de 2012, por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cúcuta, que negó el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ana Edith Orozco Rojas .

REVOCAR la providencia de alzada respecto de la negativa de proteger el derecho de la seguridad social, y en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la seguridad social, con relación a los aportes que debieron pagarse al sistema de seguridad social por la sociedad accionada derivados del contrato de trabajo celebrado entre la empresa de Calzado Stefi y Stefita y Ana Edith Orozco Rojas (Expediente T-3493564) .

Cuarto.- ORDENAR a la empresa de Calzado Stefi y Stefita que, dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación de esta sentencia, pague la totalidad de los aportes de salud, de pensiones además de riesgos profesionales al sistema de seguridad derivados del contrato de trabajo celebrado con la señora Ana Edith Orozco Rojas.

Quinto. REVOCAR la sentencia proferida el 24 de abril de 2012, por el Juzgado Promiscuo Municipal de Francisco Pizarro –Nariño-, que declaró improcedente el amparo a los derechos fundamentales de la señora July Lorena Granja Vivas, y en su lugar CONCEDER la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la solicitante (Expediente T-3481765).

Sexto.- ORDENAR al Municipio de Francisco Pizarro –Nariño- que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación del presente fallo restablezca el contrato de prestación de servicios con la señora July Lorena Granja Vivas. Así mismo, ORDENAR a la entidad territorial referida que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación de esta providencia efectué el pago de las sumas dejadas de percibir por concepto de honorarios desde la fecha de desvinculación de la peticionaria.

Séptimo.- REVOCAR la sentencia proferida el 28 de marzo de 2012, por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Bogotá, que a su vez revocó el fallo del 22 de febrero de esta anualidad, emitido por el Juzgado Cincuenta y Uno Civil de esta ciudad, mediante el cual concedió el amparo constitucional solicitado, y en su lugar CONCEDER la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Lady Johanna Celis Basabé (Expediente T-3506619).

Octavo. ORDENAR al Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación del presente fallo restablezca el contrato de prestación de servicios con la señora Lady Johanna Celis Basabé.

Así mismo, ORDENAR al establecimiento público referido que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación de esta providencia efectué el pago de las sumas dejadas de percibir por concepto de honorarios desde la fecha de desvinculación de la peticionaria.

Noveno.- DECLARAR la carencia actual de objeto por existir un daño consumado al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz .

En consecuencia, REVOCAR la decisión adoptada el 12 de mayo de 2012 por la Sala Civil del Tribunal Superior de Medellín, que a su vez ratificó el fallo del 27 de marzo del año en curso emitido por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Medellín, el cual denegó el amparo por improcedente, dentro del trámite de la acción de tutela promovida por la señora Claudia Isabel Salazar Muñoz contra la Facultad Nacional de Salud de la Universidad de Antioquia por las razones expuestas en esta providencia (Expediente T-3509611).

Décimo.- REVOCAR la sentencia proferida el 9 de diciembre de 2011, por el Juzgado Octavo Penal Municipal de Barranquilla, que rechazo de plano el amparo solicitado por la señora Elsy del Carmen Badillo Hernández, y en su lugar CONCEDER la protección del derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la peticionaria (Expediente T-3489520).

Onceavo.- ORDENAR a la Organización Internacional para las Migraciones –Colombia- que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación del presente fallo restablezca el contrato de prestación de servicios con la señora Elsy del Carmen Badillo Hernández . Así mismo, ORDENAR a la organización internacional referida que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación de esta providencia efectué el pago de las sumas dejadas de percibir por concepto de honorarios desde la fecha de desvinculación de la peticionaria.

Doceavo.- CONFIRMAR la sentencia proferida el 22 de mayo de 2012, por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá, que decidió negar el amparo promovida por Eva Carolina Solano Martín contra Oleotanques S.A.S. (Expediente T-3514721).

Treceavo.- DECLARAR la carencia actual de objeto por existir hecho superado con relación a la solicitud de tutela instaurada por María Antonia Alvarado Montoya contra la Fundación Oriéntame. En consecuencia, CONFIRMAR la decisión adoptada el 28 de marzo de 2012 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá que amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de María Antonia Alvarado Montoya, y que revocó el fallo emitido el 26 de marzo de 2012 por el Juzgado Tercero Civil Municipal de esta ciudad que en primera instancia denegó por improcedente la acción de tutela promovida por la actora (Expediente T-3542467) .

Catorceavo.- LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase, LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado Con salvamento y aclaración de voto MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria SALVAMENTO Y ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO MAURICIO GONZALEZ CUERVO A LA SENTENCIA T-1097/12 PROTECCION LABORAL REFORZADA Y FUERO DE MATERNIDAD- Orden de reintegro a cooperativa en contrato de prestación de servicios entre municipio y empresa (Salvamento y Aclaración de voto) PROTECCION LABORAL REFORZADA Y FUERO DE MATERNIDAD- Terminación de contrato al cumplirse el tiempo pactado es causal objetiva de terminación del vínculo laboral (Salvamento y Aclaración de voto) Referencia:

Expediente T-3.429.837 y acumulado Accionante: Diana Marcela Fuentes Parra y otras. Accionado: Diferentes entidades públicas, una organización internacional y empresas privadas.

Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva. La sentencia T-1097 de 2012, estudio 8 casos en los que las accionantes le solicitaron al juez constitucional la aplicación de la protección laboral reforzada propia del fuero de maternidad.

A continuación explicare en los casos y las razones por las cuales salve o aclare el voto. En el expediente T-3.481.765, se evidencia que el municipio de Francisco Pizarro celebró un contrato de prestación de servicios con la Cooperativa de Trabajo Asociado Servimos CTA, quien envío a la señora July Lorena Granja Vivas para que prestara sus servicios laborales en la comisaría de esa ciudad.

Considero que la orden de reintegro se le debió dar a la Cooperativa y no al municipio, debido a que, no existe certeza del vínculo jurídico entre la accionante y el municipio, mientras que en los hechos se evidencia que la tutelante fue enviada por la cooperativa, lo que supone la celebración de un contrato entre el municipio y la empresa, sin importar como se le hubiese denominado. Debido a lo anterior aclaro el voto en este caso.

En cuanto al caso del expediente T-3.506.619 se evidencia que la señora Lady Johanna Celis suscribió dos contratos de prestación de servicios con el FONCEP, el primero del 18 de julio de 2011 al 13 de noviembre de 2011 y el segundo del 7 de diciembre del mismo año hasta el 21 de enero del año siguiente, y la accionante informó por escrito de su estado de embarazo el 15 de octubre de 2011, es decir en vigencia del primer contrato.

En este caso me aparto de la posición mayoritaria de la Sala, pues considero que en el momento en el que el FONCEP suscribió un nuevo contrato con la accionante teniendo conocimiento sobre su estado de gravidez desvirtúa el hecho discriminatorio que se pretende proteger con la estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente, la terminación del contrato al cumplirse el tiempo inicialmente pactado es una causal objetiva de la terminación del vínculo laboral. Aceptar extender la protección laboral reforzada en este tipo de contratos desvirtúa su naturaleza y desconoce la libertad contractual de las partes.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado [1] Expediente: T-3429837 [2] Expediente T-3493564 [3] En estos convenios se pactaron los plazos siguientes: i) tres meses y 15 días, contados a partir del 15 de marzo de 2011 en el acuerdo No 8801-0000470-2011; iii) tres meses y 15 días, contados a partir del 15 de julio de 2011 en el contrato No 8801-0000897-2011; y iii) veintiséis días, contados a partir del 18 de octubre de 2011 en el convenio No 8801-0001300-2011.

[4] Sentencias T-001 de 1992 y T-036 de 1994 M.P. José Gregorio Hernández Galindo [5] Sobre el particular se pueden cons ultar las sentencias de tutela T-180 de 2012 M.P. María Victoria Calle Correa, T-020 de 2012 M..P. Nilson Pinilla Pinilla,T-814 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas ,T-932 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-628 de 2010 M.P Juan Carlos Henao Pérez., T-633 de 2009 M.P.

Mauricio González Cuervo, T-1029 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-917 de 2005 M.P. y -T-833 de 2005 M.P. Alfredo Beltrán Sierra ;

y las sentencias de constitucionalidad C-1156 de 2008 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, C-276 de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Marco Gerardo Monroy Cabra , C-038 de 2006 M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto, C-863 de 2004 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa , C-315 de 2004 M.P. Eduardo Montealegre Lynett, C-578 de 2002 M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa y C-287 de 2002 M.P. Eduardo Montealegre Lynett [6] Sentencia C-137 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [7] Sentencia T-932 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[8] Sentencia T-814 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, [9] Sentencia C-442 de 1996 M.P. Hernando Herrera Vergara [10] Al respecto, véanse las sentencias C-1156 de 2008 M.P.

Clara Inés Vargas Hernández , C-863 de 2004 M .P. Manuel José Cepeda Espinosa , C-315 de 2004 M.P. Eduardo Montealegre , C-287 de 2002 M .P. Eduardo Montealegre Lynett , C-442 de 1996 M.P. Hernando Herrera Vergara y C-137 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[11] Sentencia C-137 de 1996. M .P. Eduardo Cifuentes Muñoz [12] Ibídem. [13] Ibídem. [14] La sentencia T- 932 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva se reiteró la jurisprudencia de la Sala Novena de Revisión, quien estudió la línea jurisprudencial que ha abordado el principio de inmunidad restringida en el ámbito laboral. Sobre el tema de la inmunidad restringida en materia laboral, también se puede consultar la sentencia T-633 de 2009. En esa oportunidad, la Corte Constitucional afirmó que la Corte Suprema de Justicia sí es competente para conocer de las demandas laborales interpuestas por nacionales colombianos contra agentes diplomáticos que actúan a título personal o en representación de un Estado acreditante para los fines de la misión, por la terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo. En consecuencia, según lo dicho por la Corte, la acción de tutela es procedente para obtener la protección del derecho fundamental al debido proceso, cuando so pretexto del principio de inmunidad de jurisdicción, una misión diplomática o un organismo internacional controvierte injustificadamente una decisión judicial mediante la cual se le ordena pagar a favor del trabajador una indemnización por despido sin justa causa.

[15] De forma similar, en la sentencia T-628 de 2010 M.P. Juan Carlos Henao Pérez, la Corte Constitucional afirmó que frente a los casos en que la vinculación de los nacionales se realice mediante la suscripción de un contrato de prestación de servicios, el organismo internacional contratante tiene el deber jurídico de verificar la afiliación al sistema de seguridad social en salud del contratista, para pagar los honorarios propios de la ejecución del contrato.

[16] Sentencia T-814 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva se estudio una acción de tutela contra la embajada de los Países Bajos porque ésta no canceló los aportes a pensión de un trabajador que estuvo a su servicio antes de la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993. La embajada sustentó su posición en que no estaba obligada a cancelar los aportes ya que mientras el convenio estuvo vigente no existía cobertura del Instituto de Seguro Social en la zona que el peticionario laboró. La Corte concedió el amparo transitorio a través de la pensión sanción, luego de reiterar la imposibilidad de cómputo de semanas cotizadas con anterioridad a la ley 100 de 1993 cuando el contrato no esté vigente a su entrada en vigor.

[17] Sentencias T – 898A de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-004 de 2010 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub [18] “ Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (…) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

[19] La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. 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”.

Agrega la disposición que “El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia” [20] (i) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; (ii) remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; (iii) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; (iv) facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; (v) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (vi) primacía de la realidad sobre

formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; (vii) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; (viii) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

[21] Existen diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos fundamentales que reconocen la condición especial de la maternidad y le otorgan a la mujer embarazada un amplio margen de protección, así como al menor recién nacido. A manera de ejemplo, se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre del 1948 (artículo 25); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966 (artículos 3°, 7° y 10°); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979 (artículos 5° y 11); el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Protocolo de San Salvador", aprobado el 17 de noviembre de 1988 (artículos 6°, 9° y 15); la Convención Internacional sobre los Derechos de los Niños y Niñas, adoptada el 20 de noviembre de 1989 (artículo 24); el Convenio No. 183 del año 2000 y la Recomendación No. 191 del año 1952 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección a la maternidad.

[22] Sentencia T-180 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [23] Sentencia T-699 de 2010 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo [24] Sentencia T-961 de 2002 M.P.

Eduardo Montealegre Lynett . [25] Sentencia T-778 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero "d) Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, comoquiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido" [26] Sentencia T-031 de 2011 M.P.

Luis Ernesto Vargas Silva [27] Sentencia T-280 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [28] Sentencias T-095 de 2008 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-113 de 2008 M.P.

Rodrigo Escobar Gil, T-471 de 2009 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-004 de 2010 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, T-069 de 2010 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, T-699 de 2010 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y T-031 de 2011 M.P.

Luis Ernesto Vargas Silva . [29] Sentencias T-571 de 2011, T-886 de 2011, T-222 de 2012 y T-597 de 2012 [30] Este tipo de contratos se rigen por las disposiciones contenidas por el libro cuarto del Código Civil " de las obligaciones en general y de los contratos".

[31] Sentencias T-040 de 2001 Eduardo Montealegre Lynett, T-1003 de 2006 M.P. Jaime Araujo Renteria , T-886 de 2011 y T-222 de 2012. M.P. Mauricio Gonzalez Cuervo [32] Sentencia T-457 de 2010 M.P Luis Ernesto Vargas Silva, T-1099 de 2007 M.P.

Mauricio Gonzalez Cuervo, T-977 de 2007 M.P. Jaime Cordoba Triviño , T-381 de 2006 M.P. Clara Inés Vargas Hernández . [33] Sentencia T-381 de 2006 M.P.

Clara Inés Vargas Hernández . [34] La siguiente es la cita del texto: "Sobre la validez jurídica de la renuncia y de su retractación, pueden consultarse entre otras sentencias de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia: sentencia de mayo 31 de 19 60, G .J. 2225/26, pág. 1125 ;

Sen tencia de nov iembre 29 de 19 79. Exp. 7097; sent encia de abr il 9 de 19 86 ; sentencia de febrero 7 de 1996, Rad. 7836 ” . [35] Sentencia T-457 de 2010 M .P Luis Ernesto Vargas Silva [36] Ibídem.

[37] Los artículos 78 y 79 C.S.T., fueron subrogados, respectivamente, por los artículos 7 y 8 de la Ley 50 de 1990. El artículo 80 C.S.T. fue modificado por el artículo 3 del Decreto 617 de 1954.

[38] Sentencia T-978 de 2004 M.P. Jaime Córdoba Trviño. [39] Artículo 78 C.S.T. [40] Sentencia T-978 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño. [41] Ibídem.

[42] Esta posición es análoga a la adoptada por el Tribunal Constitucional español, quien al determinar la interpretación conforme a la constitución del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, norma que contiene previsiones normativas sobre el periodo de prueba muy similares a las antes analizadas del Código Sustantivo del Trabajo, señaló que “el ámbito de libertad reconocido por el referido precepto no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales y, aunque se trata de una decisión que no es necesario motivar, nunca se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental como es el de la igualdad STC 198/1996. Esta sentencia reitera el precedente contenido en STC 94/1984 y STC 166/1988 [43] 3o.

Contrato de prestación de servicios. Son 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. La Sala precisa que las entidades públicas pueden celebrar contratos de prestación de servicios con personas jurídicas en los eventos en que el objeto del convenio implica la ejecución de materias técnicas espacialísimas que se salen de la competencia de la institución contratante.

[44] “ ARTÍCULO 177. CARGA DE LA PRUEBA. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba”. [45] Sobre la inversión de la carga de la prueba en el caso de las acciones indefinidas, se puede estudiar la sentencia T-535 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva en la que se estudió el caso de un peticionario que solicitó “ el pago de los salarios adeudados, el pago de aportes a salud y pensión, y el valor de la liquidación correspondiente a la finalización del término inicial del contrato”.

En esa ocasión, esta Corporación señaló que “ el accionante debe demostrar, al menos en forma sumaria, que no cuenta con otros recursos o que la subsistencia del interesado o de su familia se ve afectada seriamente con la ausencia del pago cumplido del salario. No obstante, incluso si niega la existencia de otros ingresos para asegurar su subsistencia, corresponde en ambos casos a la empresa desvirtuar la afirmación del accionante aportando pruebas suficientes”.

[46] Esta posición ha sido defendida en la sentencia T-424 de 2011M.P. Juan Carlos Henao Pérez en la que se afirmó que el actor que solicita el pago de la indemnización por despido debe demostrar la afectación del mínimo vital con el fin de que se conceda su amparo, “al estimar que dicho concepto se destina a cubrir las necesidades básicas mientras la persona está cesante” . Esta razón se refuerza en el caso de las mujeres en estado de gravidez quienes se encuentran impedidas para trabajar por un periodo de tiempo determinado y deben sufragar como mínimo sus gastos y los de su hijo que está por nacer.

[47] Sentencia T-082 de de 2012 M .P. Humberto Antonio Sierra Porto

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 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.