COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/141/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/141/08
Expediente	—
Fecha	2008-02-15
Sala	Sala que
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada De Empleada Supernumeraria Embarazada Empleado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Para la Sala que el Hospital demandado venía vinculando a la demandante por períodos fijos y sucesivos, máxime cuando la accionante se desempeñaba en el cargo de Auxiliar en el Área de Salud, lo que permite inferir sin mayores

Texto completo

T-141-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-141/08 EMPLEADA SUPERNUMERARIA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE EMPLEADA SUPERNUMERARIA EMBARAZADA EMPLEADO- Vinculación excepcional con la Administración Pública/ DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA COMO SUPERNUMERARIA PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES Y ESTABILIDAD LABORAL DE EMPLEADA SUPERNUMERARIA EN EMBARAZO Resulta evidente para la Sala que el Hospital demandado venía vinculando a la demandante por períodos fijos y sucesivos, máxime cuando la accionante se desempeñaba en el cargo de Auxiliar en el Área de Salud, lo que permite inferir sin mayores elucubraciones, que dicho cargo corresponde al rol ordinario de un Hospital; y en consecuencia, las funciones llevadas a cabo por la accionante correspondían a las ordinarias del hospital accionado. Por otra parte, en la demanda la actora afirma que el día 16 de abril de 2007 notificó al Hospital accionado acerca de su estado de embarazo, y aporta escrito dirigido al Jefe de Personal de la entidad demandada, el cual tiene sello de recibido, hecho que no es objetado por el demandado. En esta medida, la Sala considera que no es viable el argumento señalado por el demandado en el que afirma que la desvinculación de la accionante obedeció al vencimiento del período, puesto, considera la Sala, que apenas tuvo conocimiento del estado de embarazo de la demandante procedió a desvincularla, sin hacerle un nuevo nombramiento como supernumeraria en el cargo que venía desempeñando. De esta manera, debe darse la aplicación del principio de rango constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades estipuladas, lo que genera, en principio, la posibilidad de que la actora se dirija ante el juez respectivo con el objeto de solicitar las prestaciones sociales a las que hubiere lugar por razón de su embarazo, salvo que la Sala encuentre que en el caso sub examine se cumplen los requisitos señalados jurisprudencialmente para el amparo excepcional del reconocimiento a la protección a la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela, tal y como se reseñó en la parte considerativa de esta providencia.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Vulneración por despido/ ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Reiteración de jurisprudencia No queda duda que en el caso objeto de estudio, se encuentran demostrados los requisitos exigidos por la jurisprudencia de la Corporación para la procedencia de la acción de tutela con la finalidad de amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. La conducta de los empleadores al desvincular laboralmente a mujeres protegidas por el fuero de maternidad, conduce a que las mismas se encuentren en estado de indefensión, puesto que, al quedar sin empleo se afecta su subsistencia y la de su hijo por nacer, lo cual genera conflictos que la sitúan en un total estado de desprotección. Al presentarse tal situación, su dilema trasciende de la órbita meramente legal, a la constitucional, dando cabida a la intervención del juez de tutela para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Por lo anterior, es necesario proteger los derechos a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la accionante y de su hijo, dado que no se demostró una causa objetiva que permitiese la desvinculación de la señora, así como tampoco se realizó el respectivo procedimiento para la desvinculación de una mujer embarazada.

Referencia: expediente T-1712344 Acción de tutela interpuesta por la Defensoría del Pueblo, en nombre y representación de la señora Eyiselly Claros Herrera contra el Hospital Departamental de Villavicencio.

Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., quince (15) de febrero de dos mil ocho (2008). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Manuel José Cepeda Espinosa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio, en el trámite de la acción de tutela incoada por la Defensoría del Pueblo, en representación de la señora Eyiselly Claros Herrera contra el Hospital Departamental de Villavicencio I.

ANTECEDENTES. La Defensoría del Pueblo, representada por Carlos Enrique Martínez Briceño, en nombre y representación de la señora Eyicelly Claros Herrera, interpuso el trámite de esta acción de tutela, al considerar que el Hospital Departamental de Villavicencio vulneró los derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y a la seguridad social de su representada. La acción de tutela se fundamenta en los siguientes hechos:

1. Hechos. 1. Asevera que la señora Eyiselly Claros se encontraba vinculada con el hospital demandado, mediante nombramiento como supernumeraria en los siguientes períodos: del 1 de julio de 2006 al 30 de septiembre de 2006; del 1 de noviembre de 2006 al 30 de enero de 2007; del 1 de marzo de 2007 al 30 de abril de 2007.

2. Indica que la señora Eyiselly informó, de manera escrita, sobre su estado de embarazo al respectivo jefe de personal del Hospital Departamental de Villavicencio el día 16 de abril de 2007.

3. Afirma que, el día 23 de abril de 2007, la jefe inmediata de la actora, la señora Marisela Reyes, le informó de manera verbal que sería despedida, alegando que tenía compromisos adquiridos con otras personas. Asimismo, asegura que la señora Marisela Reyes le comentó a las señoras Johana Díaz y Lorena Salazar, auxiliares de trabajo social en la entidad demandada, que era imposible que la demandante continuara laborando hasta tanto no naciera su hijo.

4. Señala que la accionante acudió a la oficina de personal del Hospital Departamental de Villavicencio, donde fue atendida por el señor Germán Santiago Pardo, quien le señaló que no podía continuar laborando en dicha entidad y que no podía tomar ninguna determinación a su favor, y en consecuencia, laboró hasta el 30 de abril de 2007.

5. Acerca de la situación socioeconómica de la demandante, sostiene que es necesario que devengue un salario digno, por cuanto la señora Claros se convertiría en madre cabeza de familia, y necesita que se le brinde una protección especial por parte del Estado.

6. De igual forma, alega que la señora Claros denunció ante la Procuraduría Regional de Villavicencio a la señora Maricela Reyes, puesto que indica que ha sido víctima de acoso laboral por parte de esta.

Por lo anterior, solicita el amparo de tutela de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y a la seguridad social, y en consecuencia, plantea las siguientes pretensiones:

“1- reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando, o se reubique en un cargo similar, acorde con su estado especial de embarazo. 2- Reconocimiento de las prestaciones sociales a que tiene derecho y se le permita gozar de la licencia de maternidad, con el objeto de brindarle el descanso necesario para reponerse del parto y brindarle al recién nacido el cuidado necesario. 3- Cancelación de los salarios dejados de percibir. 4- Afiliación a Seguridad Social, y Administradora de Riesgos Profesionales. 5- Las demás que como juez constitucional usted considere pertinentes para la protección de mi representada y de su hijo que esta por nacer” [1] .

2. Respuesta del Hospital Departamental de Villavicencio Fernando Rojas Fernández, en calidad de Gerente del Hospital Departamental de Villavicencio, contestó los hechos expuestos en la demanda de tutela, los cuales se resumen de la siguiente manera:

1. Afirma que tal y como la accionante lo manifiesta en su escrito de tutela, la señora Claros efectivamente se encontraba vinculada por la modalidad de nombramiento como supernumeraria, siendo el último período laborado el comprendido entre el 01 al 30 de abril de 2007.

2. Alega la entidad demandada que la esencia de la vinculación de los nombramientos como supernumerarios es incorporar a una persona para que preste sus servicios por términos precisos y definidos, agregando que la señora Claros tenía pleno conocimiento de la duración de su vinculación, y en consecuencia, era conciente que al cumplirse el plazo estipulado, cesaba su relación laboral.

3. Al respecto, aduce que la entidad demandada dio estricto cumplimiento al acto administrativo mediante el cual se nombró a la accionante como supernumeraria; y que por tanto, su desvinculación obedeció a la culminación del plazo y no a un despido en razón a su estado de gestación.

4. Controvierte el demandado los argumentos presentados por la accionante, señalando que no es admisible invocar el estado de embarazo con el fin de modificar una relación laboral, “: (…)y de manera errada tratar de convertir el vencimiento de un plazo determinado por acto administrativo en una especie de despido unilateral, que nunca ocurrió y menos aún que obedeciera al estado de embarazo” [2] , y en consecuencia, considera que el estado de embarazo de la señora Claros no modificaba los términos y condiciones de su nombramiento como supernumerario, y no tornaba, en indefinido, su nombramiento.

II. DECISION JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN. 1. Sentencia de única instancia. El 4 de Junio de 2006, el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio resolvió denegar el amparo de los derechos fundamentales de la señora Eyiselly Claros Herrera. Fundamentó su decisión en que la terminación de la vinculación de la demandante no se realizó por capricho del hospital accionado, puesto que la misma obedeció al pacto acordado entre las partes, y en consecuencia, alegó que el estado de embarazo de la accionante no incidía para obtener el reintegro de la actora. Sobre este punto, el juez de instancia afirma que la señora Claros no contaba con el reintegro cuando se vinculó a la entidad demandada.

De esta manera, aduce que el hospital accionado no incurrió en alguna vía de hecho que violare el debido proceso, o que el accionado hubiera atentado con el derecho a la salud y al trabajo de la actora.

En este marco de ideas, señala que la tutela no es el mecanismo idóneo para decidir el caso sub judice, el cual estima que debe ser debatido por la justicia ordinaria laboral o contenciosa administrativa.

III. Pruebas. Del material probatorio que obra en el expediente, la Sala destaca lo siguiente: 1. Fotocopia de una ecografía de la accionante, realizada el 12 de abril de 2007, proveniente de Imágenes Diagnosticas del Llano S.A., mediante la cual se concluye un embarazo normal de 7 semanas [3] .

2. Fotocopia de una constancia, de fecha de 30 de abril de 2007, mediante la cual el Profesional Especializado del Área de Recurso Humano del Hospital Departamental de Villavicencio, señala que la accionante había venido prestando sus servicios como Auxiliar Área Salud, devengando setecientos setenta y ocho mil doscientos cincuenta pesos ($778.250.00), mediante nombramiento supernumerario, vinculada en los siguientes períodos: del 1° al 31 de Julio de 2006; del 1° al 31 de Agosto de 2006; del 1° al 30 de Septiembre de 2006; del 1° al 30 de Noviembre de 2006; del 1° al 30 de Diciembre de 2006; del 1° al 30 de Enero de 2007; del 1° al 30 de Marzo de 2007 [4] .

3. Fotocopia de Resolución No. 0201 de 2007, de fecha de 2 de abril de 2007, expedida por el Hospital Departamental de Villavicencio, mediante la cual se hacen nombramientos supernumerarios, en la cual se señala que se nombró a la accionante desde el 1 de abril de 2007 hasta el 30 de abril de 2007, como auxiliar área de salud, por un valor de ochocientos sesenta y cuatro mil quinientos setenta y un pesos ($864.571) [5] .

4. Fotocopia de escrito dirigido al señor Germán Santiago Pardo, en su calidad de Jefe de Personal del Departamento de Recursos Humanos, en donde se informa el estado de embarazo de la actora, con fecha de recibido del 16 de Abril de 2007 [6] .

5. Fotocopia de una denuncia disciplinaria presentada a la Procuraduría Departamental de Villavicencio, con sello de recibido de 3 de mayo de 2007, formulada por la demandante, junto las señoras Nelda Vargas Vargas, Lina Paola Rojas Torres, Jenny Lizeth Moncada Ruiz, Lucelly Torres Velásquez, Shirley Celis Vargas, quienes en dicho escrito manifiestan que laboran en el Hospital demandado [7] .

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Sala es competente para revisar el fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. Para resolver el caso concreto, encuentra la Sala que la señora Eyiselly Claros Herrera afirma que el Hospital demandado vulnera sus derechos fundamentales, al desvincularla para el cargo que desempeñaba como Auxiliar en el Área de Salud, en calidad de supernumeraria, sin tener en cuenta su estado de embarazo al momento de la desvinculación, pese a que previamente había dado aviso acerca del mismo.

Por su parte, aduce el Hospital accionado que la causal de la desvinculación de la actora se produjo por el vencimiento del plazo para el cual fue nombrada como supernumeraria y no el estado de gestación de la accionante, teniendo en cuenta que el alcance de los nombramientos de supernumerarios se encuentran definidos en la ley, estipulándose que mediante los mismos se incorpora a cierto personal para prestar sus servicios por términos precisos y definidos en la Administración.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde a la Sala determinar (i) si es posible la aplicación de la protección a la estabilidad laboral reforzada a las mujeres que en estado de embarazo se encontraren vinculadas a la Administración en calidad de supernumerarias, teniendo en cuenta que, por ley, dichos nombramientos deben tener una duración temporal y transitoria, y (ii) en caso afirmativo, determinar si en el presente caso se cumplen los lineamientos dados por esta Corporación para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Para efectos de resolver el problema jurídico planteado, en primer lugar, la Sala reseñará la jurisprudencia de esta Corte acerca de la procedencia por vía de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en razón de su

embarazo. Posteriormente, determinará la aplicación a la protección laboral reforzada de aquellas funcionarias que se encuentren vinculadas temporalmente como supernumerarias en estado de embarazo.

3. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración de jurisprudencia.

La Constitución Política preceptúa que el Estado debe velar por la protección especial a ciertos grupos de personas, que teniendo en cuenta sus características particulares y posición dentro de la sociedad, pueden ser susceptibles de agresión o discriminación (artículo 13 Superior), como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

Esta protección se desprende de varios mandatos constitucionales y, en especial, de lo consignado en los artículos 13, 43 y 53 superiores. Según lo previsto en el artículo 43 de la Constitución Nacional, la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.

No obstante, el artículo 43 Superior, consagra en favor de la mujer en estado de maternidad una protección de carácter especial al señalar que " durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada ". Tal protección se predica por ejemplo en el trabajo, debiendo ser amparada por la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando, pueda a su vez desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora. De igual manera, la disposición señala que es deber del Estado apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Así mismo, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. De conformidad con este artículo los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales son:

igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo ; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;

protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad . Bajo este derrotero, la Constitución directamente protege la estabilidad en el empleo y la especial protección a la mujer en embarazo.

Al respecto en sentencia C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero, la Corte estableció lo siguiente: " ... la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada".

Así mismo, la Corte en sentencia T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, reiteró que la estabilidad laboral reforzada es " un derecho fundamental [8] , que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo [9] y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia [10] " .

Por ende, la mujer en embarazo por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. Esta conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el

Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia [11] .

Así mismo, por presunción legal se entiende que el despido se efectuó por causa de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario, independientemente de la clase de relación laboral que exista [12] .

De igual manera, esta Corporación en sentencia C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero, señaló que el despido en los períodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo. En lo pertinente, la providencia dijo:

“(...) carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.” En consecuencia, si una trabajadora es despedida por su empleador y este no cuenta con la autorización administrativa para proceder al retiro, tiene derecho a ser reintegrada y al pago de una indemnización conformada por los siguientes factores: (i) el equivalente a los salarios de 60 días; (ii) 12 semanas de salario como descanso remunerado, y (iii) Las indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato [13] .

Igualmente, la Corte ha sido enfática en señalar que “en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que este operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal” [14] .

De allí, que el juez constitucional deba verificar sobre la situación concreta, si existe relación de causalidad entre el despido y el estado de embarazo o lactancia de la trabajadora, que trasladen la controversia legal al plano constitucional, donde será por la afectación a derechos fundamentales de ésta y/o del recién nacido o por nacer, que el amparo a los mismos deba ser dado en acción de tutela. Para esta labor, la Corte Constitucional ha trazado unas condiciones especiales para la procedencia del amparo por vía de tutela.

4. Condiciones especiales para que proceda el amparo de estabilidad laboral reforzada por vía de tutela de mujeres en estado de embarazo. Reiteración de jurisprudencia.

La jurisprudencia de la Corte, ha manifestado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha establecido [15] que si se alega que existe otro instrumento judicial, aquel debe ser idóneo y eficaz, que permita la protección inmediata de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela.

En esta medida, si una mujer en estado de embarazo es despedida, la Corte ha señalado que a fin de proteger el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, la acción de tutela procede siempre y cuando se encuentren acreditados los siguientes requisitos:

[16] “a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

“ b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.

“ c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

“d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública.

“ e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.” En suma, para que proceda la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de la mujer embarazada, es necesario que se cumplan las condiciones descritas anteriormente, con el fin de determinar, si el despido tiene una relación directa con el embarazo y saber si se configura un acto discriminatorio injusto, que tiene como consecuencia la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro la mujer afectada [17] .

5. Vinculación de Empleados Supernumerarios en la Administración Pública. La Sala considera necesario determinar la naturaleza de la vinculación del personal supernumerario en la Administración Pública, en aras de establecer si es posible la aplicación de la protección a la estabilidad laboral reforzada a las mujeres que en estado de embarazo, se encontraren vinculadas temporalmente como supernumerarias.

Para tal efecto, es necesario tener en cuenta que mediante el artículo 83 del decreto 1042 de 1978, se establece la facultad de vincular personal supernumerario en dos circunstancias: (i) en el evento en que sea necesario suplir las vacantes temporales de los empleados públicos que se encuentren en licencia o en vacaciones, (ii) o en el caso de que sea necesario desarrollar actividades de carácter transitorio. Por consiguiente, las funciones desarrolladas por dichos funcionarios giran únicamente en aquellas que no pueden ser ejercidas por el titular del cargo, por cuanto se encuentra ausente, o aquellas que por no ser parte de las actividades ordinarias dentro de la entidad respectiva, no pueden ser desarrolladas por los funcionarios de la misma.

Lo anterior significa que la vinculación de personal supernumerario constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración, que estará encaminado a desarrollar actividades meramente temporales. Sobre este punto, la Corte, mediante sentencia C-401 de 1998, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, precisó: “ Resulta claro que la vinculación de empleados supernumerarios para llevar a cabo actividades meramente temporales, constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración Pública”.

Asimismo, en aquella oportunidad se explicó que la vinculación de personal supernumerario se diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales, por cuanto en que en aquel se constituye una verdadera relación laboral regida por normas de derecho administrativo, pese a que en su esencia es una relación de carácter temporal.

Por otra parte, en la aludida sentencia se señaló que si la administración acude a la vinculación de personal supernumerario con la finalidad de desarrollar funciones permanentes del servicio, se desnaturalizaría dicha figura, lo que implicaría el desconocimiento de los principios constitucionales que erigen la carrera administrativa. Además, determinó que la vulneración de los principios constitucionales recae, no en la figura per se , sino en su utilización indebida, evento en el cual se deja abierta la posibilidad de acudir ante el juez respectivo con el objeto de dar aplicación al principio de rango constitucional de prevalencia de la realidad sobre las formalidades estipuladas. Al respecto, consideró:

“9. Como estatuto excepcional que es, se desnaturaliza cuando es empleado para cubrir necesidades distintas de aquellas para las que fue concebido. De esta manera, cuando la Administración, recurre a esta forma de vinculación de personal para cubrir necesidades permanentes de servicio, desconoce de facto los principios de rango constitucional que gobiernan la carrera administrativa, afectando en primer lugar a los servidores así vinculados, quienes no verán respetada la garantía de estabilidad en el cargo, y desconociendo también el derecho de acceso de los ciudadanos a la Administración Pública, de acuerdo con los méritos y capacidades de los aspirantes, todo lo cual va en detrimento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad y honestidad que, por mandato superior, deben regir la función pública.

10. Sin embargo, la inobservancia de los principios constitucionales que en este evento se produce de hecho, no radica en la norma misma que autoriza la vinculación temporal, ahora bajo examen, sino en su utilización desnaturalizada, que puede ser impedida por el ejercicio ante la jurisdicción de las acciones pertinentes.

La disposición en sí misma, propende más bien por hacer efectivos los principios de celeridad y eficacia administrativas, impidiendo la paralización del servicio en los eventos de vacancia temporal de los empleados públicos o en aquellos en los cuales la atención de servicios ocasionales o transitorios distraería a los funcionarios públicos de sus actividades ordinarias.

Ya anteriormente esta Corporación se había pronunciado respecto de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, cuando indicó que la realidad de una relación laboral se podía hacer prevalecer judicialmente frente a la apariencia de un contrato de prestación de servicios, a efectos de derivar el reconocimiento de las prestaciones sociales propias de la relación de trabajo”.

De igual manera, en la sentencia C-041/98 se determinaron las consecuencias jurídicas en las que incurriría la Administración Pública, en el supuesto de que hubiere dado una utilización indebida a los nombramientos de supernumerarios. Es el caso de mujeres embarazadas, que fueren desvinculadas en el momento en que se conociere su estado de gestación, con el pretexto del vencimiento del período para el cual fueron nombradas, cuando la respectiva entidad hubiere venido realizándoles nombramientos sucesivos y de duración fija.

En efecto, en dicha oportunidad, la Corte estableció que se abría la posibilidad de acudir ante el juez competente con el objeto de que hiciera prevalecer el principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades, precisando que ello no implicaría, en ningún caso, la posibilidad del acceso directo a la administración. Sobre este punto, se precisó:

“ Sin embargo, la Corte debe aclarar que la demostración de la permanencia de la relación no permitiría, en ningún caso, el acceso directo a la carrera administrativa. Esta demostración tendría efectos tan solo frente al reconocimiento de las prestaciones sociales desconocidas, pues es sabido que para el acceso a dicha carrera, es necesario el cumplimiento de los requisitos de rango constitucional y legal exigidos para ello” (…) “Así las cosas, la mujer embarazada que demuestre una relación laboral permanente con la Administración, tendrá la protección que las leyes laborales determinan. En especial, tendrá derecho a que el juez de la causa le garantice, si no el acceso a la carrera administrativa, si el reconocimiento de las prestaciones laborales relativas a la protección especial a la maternidad, habida cuenta de la

realidad de su vinculación permanente con el Estado.” (…) “ Por lo tanto, si la mujer embarazada está vinculada temporalmente con la Administración, el vencimiento del término convenido pondrá fin a la relación laboral. Pero, si el vínculo no es en realidad un vínculo temporal sino permanente, aun si éste está disfrazado de una aparente temporalidad, en virtud de la vinculación sucesiva por períodos transitorios, debe reconocerse a la mujer la estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de embarazo, y no será procedente su desvinculación.” (Negrilla fuera de texto original).

En este orden de ideas, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades estipuladas, en los eventos en los cuales se da por terminada la relación laboral de una funcionaria supernumeraria que se encuentre embarazada, aduciendo el cumplimiento del término para el cual fue vinculada, estará encaminado a determinar si el vínculo de aquella con la Administración fue transitorio o permanente, puesto que en el caso de que el mismo hubiere sido permanente, en el sentido de que la Administración le conceda una utilización indebida de la vinculación como supernumeraria, al ser nombrada por períodos fijos pero sucesivos, conllevará a que prime dicha permanencia y se le reconozca, la protección a la estabilidad laboral reforzada derivada de su embarazo.

Lo anterior por cuanto, si se llegare a comprobar la permanencia en la relación laboral de la funcionaria supernumeraria, la llegada del término para el cual fue vinculada no seria el verdadero motivo por el cual se terminaría la relación laboral, sino lo sería su estado de gravidez, lo que significaría la vulneración a la protección que se le reconoce a la mujer en razón de su embarazo.

De esta manera, queda claro que la protección de la estabilidad laboral reforzada se extiende a las servidoras supernumerarias. Al respecto, es pertinente recordar que esta Corporación ha precisado de manera enfática, que la protección a la estabilidad laboral reforzada se predica, de igual manera, a las mujeres vinculadas con la Administración Pública, tal y como se señaló mediante la Sentencia C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) la Corte, la cual consideró lo siguiente:

“La Corte considera que, por la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas.” (...) “Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad.

(...) “La Corte precisará que la indemnización prevista por esas normas es exequible, siempre y cuando se entienda que carece de todo efecto el despido de una servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas”.

Sobre este punto, la sentencia T-1008 de 2007, MP. Clara Inés Vargas Hernández, indicó lo siguiente: “Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que se busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.

[18] ” Por su parte, la Corte en sentencia T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, reiteró que: “en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo. Así lo expuso esta misma Sala al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que este operando, durante el

período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal" .

[19] Ahora bien, ponderando esta línea jurisprudencial con la sentencia C-401 de 1998, la Sala considera que debe entenderse que la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en razón de su embarazo cobija aquellas funcionarias que ostenten la calidad de servidoras públicas o de trabajadoras oficiales, en el que se entiende incluidas a aquellas mujeres cuya vinculación se ocasionó en calidad de supernumerarias cuando quiera que éstas no hubieren prestado sus servicios de manera transitoria, teniendo en cuenta que lo primordial es el respeto a la protección especial reconocida durante el embarazo y aún después del parto, lo que acarrea que el vínculo con la Administración no puede ser suspendido o anulado por causa o con ocasión del estado de gravidez en el que se encontrare la respectiva funcionaria, independientemente del vínculo que se hubiere configurado con la Administración [20] .

Conforme a lo anterior, y teniendo en cuenta que en el evento en que la administración otorgue permanencia a un nombramiento de supernumeraria de una mujer embarazada, y posteriormente proceda a desvincularla, conlleva a presumir que ha sido por su estado de gestación.

En consecuencia, procederá la Sala a determinar si en el caso sub judice el Hospital demandado otorgó una indebida permanencia a la vinculación de la accionante, con el fin de establecer si se cumplen los requisitos preceptuados por esta Corporación para que sea procedente el amparo a la protección de la estabilidad laboral reforzada con la que cuenta la mujer embarazada.

6. El caso concreto. 6.1. De acuerdo con los hechos y la jurisprudencia reseñada, procederá esta Sala, a determinar: (i) si la señora Eyiselly Claros Herrera, al encontrarse vinculada con el Hospital demandado en calidad de supernumeraria, desarrolló sus funciones de manera permanente; (ii) si la respuesta es afirmativa procederá la Sala a establecer si el Hospital Departamental de Villavicencio vulnera o no los derechos fundamentales de la señora Claros.

La parte accionante estima que el Hospital Departamental de Villavicencio despidió a la señora Eyiselly Claros Herrera sin tener en cuenta su estado de embarazo, pese a que previamente había comunicado su condición al Jefe de Personal del Hospital demandado.

Por su parte, el Hospital argumenta que la desvinculación de la señora Claros se produjo por la llegada del término por el cual se estableció la duración de la relación, negando que la misma se hubiere finalizado en razón del estado de gestación en el que se encontraba la señora Claros.

6.2. Así las cosas, entra la Sala a determinar si en el caso concreto el hospital accionado incurrió en una indebida utilización de la figura del vínculo que mantuvo con la actora, con el objeto de precisar si la demandante venía prestando sus servicios de forma permanente con el accionado, al habérsele venido realizando vinculaciones fijas pero sucesivas. Ello con el objeto de esclarecer el verdadero motivo de la desvinculación de la accionante, pues si la vinculación fue transitoria le asiste razón al demandado en el sentido de que la misma fue producto del vencimiento del período para el cual fue vinculada la demandante; en cambio, si se determina que la vinculación fue permanente implicaría que el verdadero motivo de la desvinculación consistió en el estado de gestación de la demandante, evento en el cual se le otorga a ésta la protección a la estabilidad laboral reforzada en razón de su embarazo.

Para tal efecto, es necesario evaluar las vinculaciones anteriores que había tenido la accionante con el Hospital demandado. De esta manera, la Sala encuentra que la demandante venía desempeñándose como Auxiliar en el Área de Salud, tal y como se desprende de la resolución 0201 de 2007, de fecha de 2 de Abril de 2007, expedida por el Hospital demandado [21] y la constancia que expidió el hospital demandado que reposa en Folio 10 del cuaderno original. En esta última, se señala que la accionante venía prestando sus servicios en el Hospital demandado desde el primero de Julio de

2006 hasta el treinta de Abril de 2007 de manera continua, salvo en los meses de octubre de 2006 y febrero de 2007, únicos meses dentro de dicho período en los cuales no se le realizó nombramiento.

Así pues, resulta evidente para la Sala que el Hospital demandado venía vinculando a la demandante por períodos fijos y sucesivos, máxime cuando la accionante se desempeñaba en el cargo de Auxiliar en el Área de Salud, lo que permite inferir sin mayores elucubraciones, que dicho cargo corresponde al rol ordinario de un Hospital; y en consecuencia, las funciones llevadas a cabo por la accionante correspondían a las ordinarias del hospital accionado.

Por otra parte, en la demanda la actora afirma que el día 16 de abril de 2007 notificó al Hospital accionado acerca de su estado de embarazo, y aporta escrito dirigido al señor Germán Santiago Pardo, Jefe de Personal de la entidad demandada, el cual tiene sello de recibido [22] , hecho que no es objetado por el demandado.

En esta medida, la Sala considera que no es viable el argumento señalado por el demandado en el que afirma que la desvinculación de la accionante obedeció al vencimiento del período, puesto, considera la Sala, que apenas tuvo conocimiento del estado de embarazo de la demandante procedió a desvincularla, sin hacerle un nuevo nombramiento como supernumeraria en el cargo que venía desempeñando. De esta manera, debe darse la aplicación del principio de rango constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades estipuladas, lo que genera, en principio, la posibilidad de que la actora se dirija ante el juez respectivo con el objeto de solicitar las prestaciones sociales a las que hubiere lugar por razón de su embarazo, salvo que la Sala encuentre que en el caso sub examine se cumplen los requisitos señalados jurisprudencialmente para el amparo excepcional del reconocimiento a la protección a la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela, tal y como se reseñó en la parte considerativa de esta providencia.

6.3. Por tanto, analizando cada una de las subreglas trazadas por esta Corporación para que en casos como el presente proceda la acción de tutela, la Sala encuentra que en el caso de la señora Eyiselly Claros Herrera se cumplen de la siguiente manera:

Primero: “a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

En efecto, se tiene cumplido el primer requisito, teniendo en cuenta que la actora para el 12 de abril de 2006 contaba con siete semanas y dos días de embarazo, tal y como consta en la ecografía realizada a la accionante, que se reposa en folio 9 del cuaderno original, y el último período en el que se vinculó a la demandante fue el comprendido entre el primero de Abril de 2006 al treinta de Abril de 2006.

Segundo: “ b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.

La Sala colige que el hospital accionado conocía del estado de embarazo de la actora antes del vencimiento del último período para el cual fue vinculada, teniendo en cuenta que en el escrito que la actora aporta a la demanda, le comunicó al Jefe de Personal del Hospital demandado acerca de su estado de embarazo, apreciándose que el mismo tiene sello de recibido de fecha de 16 de abril de 2006, hecho que no fue objetado por la parte demandada.

Tercero: “ c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

Sobre este punto, la Sala retoma las consideraciones expuestas anteriormente, mediante las cuales se concluyó que el verdadero motivo por el cual se terminó la relación laboral de la actora con el hospital demandando obedeció al estado de gestación de la actora, y no el vencimiento del período por el cual se le vinculó, teniendo en cuenta que el hospital demandado le confirió una utilización indebida a la figura de supernumeraria con la que se nombró a la accionante,

haciéndolo por períodos fijos y sucesivos, y que además, teniendo en cuenta que se le nombró en el cargo de Auxiliar en el Área de Salud, el cual se supone que corresponde a las funciones que ordinariamente debe desarrollar el hospital demandado. En consecuencia, no se configura una causal objetiva y relevante que justifique la desvinculación de la actora.

[23] Cuarto: “d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública.

De cara al cuarto requisito, se observa que no se cumplió con el procedimiento previamente determinado para despedir a una mujer embarazada, puesto que no consta en el expediente que la desvinculación de la accionante se hubiere realizado mediante resolución motivada del respectivo jefe del Hospital accionado o autorización expresa del respectivo inspector de trabajo.

Quinto: “ e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.” Para determinar la vulneración al mínimo vital de la accionante, es necesario señalar que en la demanda de tutela se precisó que la señora Claros “va a ser madre cabeza de familia y requiere de una protección especial por parte del Estado” [24] , y por tanto, necesitaba devengar un salario digno.

Ahora bien, la Sala advierte que existe una duda con respecto al salario realmente devengado por parte de la señora Eyiselly Claros Herrera como supernumeraria para desempeñar el cargo de Auxiliar en el Área de Salud para el período del primero de Abril de 2007 al 30 de Abril de 2007, dado que se observa que a folio 10, se encuentra una copia de una constancia del hospital demandado, en la cual se señala que la actora devengaba un salario de setecientos setenta y ocho mil doscientos cincuenta pesos (778.250.00). Sin embargo, mediante Resolución 0201 de 2007, se señala que el salario sería de ochocientos sesenta y cuatro mil quinientos setenta y un pesos ($864.571.00) [25] .

De todos modos, considera la Sala que el no pago de dicho ingreso afecta el mínimo vital de la actora y de su hijo, teniendo en cuenta el monto de ambos salarios. Además, considera la Sala que es grave la afirmación que hizo la actora, que se encuentra en la copia de la denuncia disciplinaria en contra de la señora Mariela Palomino Fernández, mediante la cual señala que la señora Palomino había ordenado que le retuvieran su salario.

Por lo expuesto, para esta Sala de Revisión, no queda duda que en el caso objeto de estudio, se encuentran demostrados los requisitos exigidos por la jurisprudencia de la Corporación para la procedencia de la acción de tutela con la finalidad de amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

La conducta de los empleadores al desvincular laboralmente a mujeres protegidas por el fuero de maternidad, conduce a que las mismas se encuentren en estado de indefensión, puesto que, al quedar sin empleo se afecta su subsistencia y la de su hijo por nacer, lo cual genera conflictos que la sitúan en un total estado de desprotección. Al presentarse tal situación, su dilema trasciende de la órbita meramente legal, a la constitucional, dando cabida a la intervención del juez de tutela para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo [26] .

Por lo anterior, es necesario proteger los derechos a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la condición especial de la mujer embarazada y el mínimo vital de la accionante y de su hijo, dado que no se demostró una causa objetiva que permitiese la desvinculación de la señora Eyiselly Claros Herrera, así como tampoco se realizó el respectivo procedimiento para la desvinculación de una mujer embarazada.

Por tales razones y como ya se expuso anteriormente, opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo. Como consecuencia del incumplimiento de los requisitos citados, se impone la ineficacia de la desvinculación de la demandante y el correspondiente reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía.

6.4. Adicionalmente, se hará un llamado a prevención al representante legal del Hospital Departamental de Villavicencio, para que en lo sucesivo evite incurrir en conductas como las que generaron esta acción de tutela y se abstenga de desproteger a los trabajadores que jurisprudencial y legalmente están cobijados por una estabilidad laboral reforzada, incluyendo las mujeres en estado de embarazo.

Este llamado debe entenderse con un fin vinculante que tiene consecuencias jurídicas y no puramente teórico, como ya se ha expresado por esta Corporación:

"El efecto de una advertencia judicial en el sentido de que la persona o autoridad contra la cual se instauró la tutela deje de incurrir en las conductas objeto de reproche no tiene un alcance puramente teórico ni puede entenderse como la absolución del comportamiento del implicado frente a sus obligaciones constitucionales.

“Por el contrario, quien es reconvenido por el juez de tutela, aunque ésta no se otorgue en razón de la carencia actual de objeto de la orden, tiene una sentencia judicial en su contra, previo proceso en el cual se ha demostrado que por su acción u omisión se generó el daño o se produjo la amenaza de derechos fundamentales. Por tanto, de una parte, debe responder, con arreglo al sistema jurídico vigente y según la magnitud de la conducta que le sea imputable, tal como resulta del artículo 6 de la Constitución Política.

"(…). "Pero, además, la advertencia judicial implica también una orden judicial vinculante, con efectos directos sobre la autoridad, ente o persona a quien se dirige, bajo el entendido de que su desobediencia ocasiona las sanciones contempladas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991, previo incidente de desacato".

[27] En consecuencia, la Sala revocará el fallo de única instancia, y procederá a amparar los derechos fundamentales de la demandante. V. DECISIÓN.

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

PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio, y en su lugar amparar los derechos fundamentales de la señora Eyiselly Claros Herrera.

SEGUNDO.- ORDENAR al Hospital Departamental de Villavicencio, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si aún no lo hubiere hecho, reintegre a la señora Eyiselly Claros Herrera al cargo que venía desempeñando o a otro de similares condiciones, y cancele, si a ello hubiere lugar, la indemnización que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las prestaciones sociales correspondientes.

TERCERO.- PREVENIR al representante legal del Hospital Departamental de Villavicencio y a todos los funcionarios que lo representan, para que en el futuro se abstengan de incurrir en las conductas que dieron origen a la presente acción de tutela.

CUARTO. LÍBRESE por Secretaria General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado AUSENTE CON PERMISO MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaría General [1] Folio 4 del cuaderno principal.

[2] Folio 49 del cuaderno principal. [3] Folio 9 del cuaderno principal. [4] Folio 10 del cuaderno principal. [5] Folio 54, 55 y 56 del cuaderno principal.

[6] Folio 8 del cuaderno principal. [7] Folios 54, 55 y 56 del cuaderno principal. [8] Posición reiterada en las sentencias T-1177 y T- 286 de 2003.

[9] Sentencia T-778 de 2000, MP. Alejandro Martínez Caballero. Esta sentencia ha sido reiterada, entre otras sentencias, en las siguientes: T-568 de 1996, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996, MP.

Jorge Arango Mejía; C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero; C-373 de 1998, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-141 de 1993, MP. Vladimiro Naranjo Mesa;

T-497 de 1993, MP. Fabio Morón Díaz; T-119 de 1997, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-606 de 1995, MP. Fabio Morón Díaz; T-311 de 1996, MP. José Gregorio Hernández Galindo; T-426 de 1998, MP. Alejandro Martínez Caballero; T-174 de 1999, MP. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-771 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, T-778 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, T-664 de 2001, MP Jaime Araujo Rentaría, T-1101 de 2001, MP Manuel José Cepeda Espinosa, T-167 de 2003 MP Manuel José Cepeda, T-501 de 2004, MP Clara Inés Vargas Hernández, T-063 de 2006, MP Clara Inés Vargas Hernández.

[10] Sentencia T-373 de 1998, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz. [11] Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por el artículo 35 Ley 50 de 1990.

[12] Artículo 240 Código Sustantivo del Trabajo. [13] Artículo 239 Código Sustantivo del Trabajo. [14] Ver las sentencias T-873 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-889 de 2005, MP. Jaime Araujo Rentería, T-862 de 2003, MP.

Jaime Araujo Rentería, T-550 de 2004, MP, Manuel José Cepeda Espinosa. [15] Al respecto confróntense las Sentencias T-1236/04, T-063/06, T-381/06 y T-195/07 MP. Clara Inés Vargas Hernández.

[16] Acerca de estos requisitos pueden consultarse las Sentencias T-373/98, T-426/98, T-874/99; requisitos que han sido aplicados por la jurisprudencia de la Corte en las recientes Sentencias: T-002, T-014, T-053, T-063, T-070, T-381 , T-619 y T- 1040 de 2006 y las T-056, T-069, T-071, T-195, T-221, T-465, T-546, T-561 y T-761/07 de 2007.

[17] Sentencia T-1040/06. [18] Sentencia T-1003/06. [19] Ver las sentencias T-873 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-889 de 2005, MP. Jaime Araujo Rentería, T-862 de 2003, MP.

Jaime Araujo Rentería, T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa. [20] Por otra parte, teniendo en cuenta que en estos casos se le otorga prevalencia al principio de rango constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades estipuladas, sobre el mismo esta Corporación señaló, mediante sentencia T 063 de 2007, MP.

Clara Inés Vargas, lo siguiente: “Por ende, el principio constitucional de la primacía de la realidad en las relaciones laborales tiene como fin garantizar los derechos de los trabajadores y determinar la situación real en que se encuentran respecto del empleador, pues sus derechos no se pueden ver afectados o desmejorados por las formalidades”.

En el mismo sentido, en sentencia C-1110 de 2001, MP. Clara Inés Vargas Hernández, la Corte consideró que la “ relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador.

[20] ” [21] Folio 54, 55 y 56 del cuaderno original. [22] Folio 8. [23] Asimismo, es importante señalar que la accionante ha manifestado ha sido víctima de acoso laboral por parte de la señora Mariela Palomino Fernández, afirmando que la señora Palomino era su jefe inmediato, hechos por los cuales presentó la respectiva denuncia disciplinaria ante la Procuraduría Departamental de Villavicencio, cuya copia reposa en folio 11 al 19 del cuaderno principal.

[24] Folio 2. [25] Folio 54, 55 y 56. [26] Sentencia T-1040 de 2006. [27] Corte Constitucional, Sentencia T-555/97 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Acerca de casos en los cuales la Corte ha ordenado llamados a prevención pueden consultarse las Sentencias: T-649/96, T-480/97, SU/480/97, T-123/98, T-302/98, T-534/98, T-590/98, SU-360/99, SU-601A/99, T-863A/.99, T-889/99, T-179/00, T-1100/01, T-558/03,T-951/03, T-161/04 o T-840/07, entre otras.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.