COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/395/18

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/395/18
Expediente	—
Fecha	2012-11-11
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando Existe Una Relacion De Indefension O Subordinacion
- Accion De Tutela Y Requisito De Subsidiariedad
- Accion De Tutela Para Proteger El Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada O Gestante
- Proteccion Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y En Periodo Lactancia
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y Durante El Periodo De Lactancia

Resumen del caso (según la propia sentencia)

En razón de la subordinación que se halla implícita en toda relación de legal según la cual, el despido obedece a un trato discriminatorio por motivos pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de

Texto completo

T-395-18 Sentencia T-395/18 LEGITIMACION POR ACTIVA EN TUTELA- Formas previstas por ordenamiento jurídico ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia excepcional ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACION DE INDEFENSION O SUBORDINACION- Jurisprudencia constitucional sobre procedencia excepcional SUBORDINACION E INDEFENSION- Diferencias ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES - Procedencia en razón de la subordinación que se halla implícita en toda relación de naturaleza laboral PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN ACCION DE TUTELA- Reglas generales ACCION DE TUTELA Y REQUISITO DE SUBSIDIARIEDAD- Flexibilidad en caso de sujetos de especial protección constitucional ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE - Procedencia excepcional PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO LACTANCIA- Fuerza vinculante con instrumentos internacionales DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA- Reglas según el marco legal colombiano ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Presunción legal según la cual, el despido obedece a un trato discriminatorio por motivos o con ocasión del embarazo DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA

SIN AUTORIZACION PREVIA- Ineficacia DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA- Reglas jurisprudenciales fijadas en sentencia SU.070/13 DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA- Reglas jurisprudenciales fijadas en sentencia SU.075/18 CAMBIO DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL DE MUJER EMBARAZADA CUANDO NO SE DEMUESTRA QUE EL EMPLEADOR TUVO CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE EMBARAZO AL MOMENTO DEL DESPIDO- Empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA- Alternativa laboral en la cual se desempeñaba la trabajadora como elemento para establecer el grado de protección laboral a la maternidad MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR- Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada Cuando el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora se presentan dos situaciones:

i) Si la desvinculación se produce previo al vencimiento de la obra o labor contratada sin la autorización del inspector del trabajo. Al respecto se aplica la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, de acuerdo con lo establecido en el artículo 239 del CST, de cara a una eventual discriminación.

ii) Si la terminación de la relación laboral se da una vez vencido el contrato y se alega como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada, corresponde al empleador acudir, antes de la terminación de la obra, ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. En caso de que el inspector del trabajo determine que subsisten las causas del contrato, debe extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y el tiempo que dure la licencia de maternidad. En caso de que la autoridad laboral determine que no subsisten las causas de la relación laboral, se puede dar por terminado el contrato y deben pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. En caso de no acudir ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y se ordenará la renovación si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Ahora bien, a fin de evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo si no se cumple este requisito se debe aplicar la sanción de 60 días prevista en el artículo 239 del CST.

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS CONTRATO DE APRENDIZAJE- Concepto CONTRATO DE APRENDIZAJE- Naturaleza CONTRATO DE APRENDIZAJE- Características CONTRATO DE APRENDIZAJE -Jurisprudencia constitucional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE APRENDIZAJE- Alcance En la sentencia T-174 de 2011, en lo que respecta a la protección de la mujer en estado de gestación se estableció que en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y de la persona que está por nacer, es viable determinar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, sí se equipara como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral, en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales. Bajo estas consideraciones en la sentencia en comento se determinó que existe p lena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo:

(i) estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; (ii) el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y (iii) el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. En este orden de ideas concluyó que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quede en estado de embarazo durante su desarrollo, goza de su especial protección constitucional de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento laboral.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Procedencia excepcional ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Requisitos generales y especiales de procedibilidad CARACTERIZACION DEL DEFECTO MATERIAL O SUSTANTIVO COMO CAUSAL DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES - Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA POR CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS- Orden a Personería Municipal renovar la relación contractual con la accionante DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA POR CONTRATO DE APRENDIZAJE- Orden a empresa renovar contrato de aprendizaje con la accionante ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Procedencia por defecto sustantivo, en la medida que desconoció el derecho adquirido a la estabilidad laboral reforzada de la accionante y se dio validez a la transacción de terminación de contrato DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA VINCULADA POR CONTRATO DE OBRA O LABOR- Ordenar a empresa reinstalar a la accionante a un cargo de igual o similares condiciones al que venía desempeñando Referencia: Expedientes T-6.522.741, T-6.570.959, T-6.592.995 y T-6.710.353.

Acciones de tutela promovidas por: Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander (T-6.522.741); Aida Judith Pabón Cervantes contra Transportes Lafe SAS (T-6.570.959); Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá (T-6.592.995); e Ingrid Paola Riaño contra Servi Arévalo Integral y otro (T-6.710.353).

Magistrado Ponente: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Bogotá D.C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil dieciocho (2018). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Alberto Rojas Ríos, Carlos Bernal Pulido y José Fernando Reyes Cuartas, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, y en el Decreto Ley 2591 de 1991 , profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos: (i) El 18 de septiembre de 2017 por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, que revocó la decisión adoptada por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Bucaramanga el 9 de agosto de 2017, con ocasión de la acción de tutela interpuesta por Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander (Expediente T-6.522.741) .

(ii) El 25 de octubre de 2017 por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Sabanalarga, Atlántico, que revocó la decisión adoptada por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Sabanalarga –Atlántico- el 29 de agosto de 2017, con ocasión de la acción de tutela interpuesta por Aida Judith Pabón Cervantes contra Transportes Lafe SAS (Expediente T-6.570.959).

(iii) El 6 de diciembre de 2017 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ocasión de la acción de tutela interpuesta por Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá (Expediente T-6.592.995).

(iv) El 24 de enero de 2018 por el Juzgado Civil Municipal de Facatativá con ocasión de la acción de tutela interpuesta por Ingrid Paola Riaño contra Servi Arévalo Integral y Jardines de Los Andes SAS (Expediente T-6.710.353).

Los expedientes T-6.522.741 y T-6.570.959 fueron seleccionados para revisión y acumulados para ser fallados en una misma sentencia por la Sala de Selección Número Dos a través del Auto del 16 de febrero de 2018, comunicado por estado el 2 de marzo de 2018 [1] .

Por su parte, el proceso radicado con el número T-6.592.995 fue seleccionado para revisión y acumulado al T-6.522.741 por decisión de la Sala de Selección Número Dos a través de Auto del 27 de febrero de 2018, comunicado por estado el 13 de marzo del mismo año [2] .

Posteriormente, la Sala de Selección Número Cuatro a través de Auto del 27 de abril de 2018 decidió seleccionar y acumular el expediente con radicado T-6.710.353 a los anteriores asuntos, el cual fue notificado por estado el 15 de mayo de 2018 [3] .

I. ANTECEDENTES - T-6.522.741 (Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander) Hechos y pretensiones 1. La señora Rincón Mantilla estuvo vinculada mediante diversos contratos de prestación de servicio con la Personería Municipal de Piedecuesta, desde el 21 de enero de 2015 hasta el 15 de julio de 2017, donde devengaba en promedio la suma de $1’500.000 [4] .

2. Según lo expuesto por la accionante, estaba obligada a cumplir con un horario de “lunes a viernes de 7:30 de la mañana a 12:00 del mediodía y de 2:00 de la tarde a 6:00 de la tarde, con descanso de dos horas para almorzar entre 12:00 del mediodía y 2:00 de la tarde” .

3. El último contrato suscrito por la actora estaba encaminado a “prestar servicios de apoyo a la gestión, en la realización de las actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería Municipal de Piedecuesta, tales como el acompañamiento y seguimiento de los procesos y procedimientos policivos realizados por las Inspecciones de Policía del Municipio de Piedecuesta” [5] .

4. La accionante afirma que recibía órdenes directas del Personero “quien guiado por las solicitudes de los inspectores de policía del Municipio de Piedecuesta, organizaba y asignaba las diligencias al sector rural y urbano (…) donde prestaba sus servicios como garante de los derechos fundamentales y humanos de la comunidad Piedecuesta”.

5. El 18 de mayo de 2017, debido a unas molestias físicas la actora le comentó a una compañera de trabajo que “sentía fastidio a los olores de algunas lociones y que tenía molestias en las glándulas mamarias” , por lo que ese mismo día procedió a realizarse la prueba de embarazo, la cual dio un resultado positivo [6] .

Este examen fue ratificado por ecografía, en la que se concluyó existencia de “saco gestacional intrauterino, de adecuada calidad con embrión único, CRL 11MM, equivalente a 7 semanas 3 días, se observó pequeño hematoma retrocorial, cérvix corto” [7] , por lo que se recomendó limitar la actividad física y desplazamientos por encontrarse en riesgo de pérdida.

6. El 19 de mayo de 2017 la señora Rincón Mantilla se presentó en la oficina del Personero Municipal de Piedecuesta para informarle su estado de embarazo, así como las recomendaciones médicas, lo cual le impediría realizar caminatas prolongadas a las veredas, pero estaría en condiciones de cumplir con las inspecciones urbanas y atención al público.

9. El 11 de julio de 2017 la señora Rincón Mantilla presentó por escrito notificación del estado de embarazo [8] , hecho que fue aceptado por esa entidad el 12 de julio siguiente [9] .

10. El 15 de julio de 2017 se terminó el último contrato de prestación de servicios, el cual no fue renovado. 11. En orden a lo expuesto, el 26 de julio de 2017, la señora Rincón Mantilla a través de apoderada judicial, acudió a la presente

acción de tutela para que se adopten las medidas administrativas correspondientes que le permitan reestablecer o reintegrase a la situación contractual que estaba desarrollando a fin de garantizar el mínimo vital y se ordene el pago de la indemnización de 180 días de salario por despido injusto en razón de su embarazo.

Trámite procesal 12. El 26 de julio de 2017, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Bucaramanga, asumió el conocimiento del presente asunto y corrió traslado a la accionada. En igual sentido decidió vincular a la Alcaldía Municipal de Piedecuesta, Santander y al Ministerio del Trabajo.

Respuestas otorgadas 13. La Dirección Territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, advirtió que no está legitimado por pasiva para atender la presente solicitud de amparo.

14. La Alcaldía Municipal de Piedecuesta también comenzó por destacar que no está legitimada por pasiva en el presente asunto, toda vez que las Personerías Municipales hacen parte del Ministerio Público y cuentan con autonomía administrativa y presupuestal para el cumplimiento de sus funciones (Ley 225 de 1995).

Posteriormente se refirió a la procedencia del amparo, en donde indicó que existen otros medios de defensa judicial para la protección de los derechos que se alegan vulnerados, como lo es la acción ordinaria laboral o contenciosa administrativa, dado que en este caso se discute la existencia de una eventual relación laboral.

15. La Personería Municipal de Piedecuesta, destacó que la accionante en ningún momento tuvo continuidad en los contratos de prestación de servicios, pues se presentaron diversas interrupciones que oscilan entre 1 y 50 días, además, la mayoría de ellos obedecieron al desarrollo de su práctica jurídica como judicante, y únicamente los contratos 034 de 2016 y 021 de 2017, tuvieron como fin el apoyo a la gestión de esa entidad.

De manera enfática advirtió que en ningún momento se configuró una relación laboral con la señora Rincón Mantilla, pues no percibió salario, no estaba obligada a cumplir horario y no existía una relación de subordinación o dependencia teniendo en cuenta que el Personero Municipal no tenía la obligación de verificar el cumplimiento de las obligaciones del contratista, siendo esta función propia del supervisor del contrato, motivo por el cual no hubo una delegación de funciones propias del Ministerio Público.

Por último advierte que la acción de tutela es improcedente en la medida que existen otros medios de defensa judicial y no se está en presencia de un perjuicio irremediable, toda vez que en el “Formulario único de declaración juramentada de bienes y rentas para el año 2016” diligenciado por la accionante y allegado como parte de la documentación requerida para la suscripción del contrato consignó:

“Ingresos y rentas obtenidos el último año gravable: Salarios y demás ingresos laborales $12’300.000; Arriendos $6’000.000; TOTAL: $18’300.000; Bien inmueble por $27’202.000; y sociedad conyugal vigente con Mario Leonel Reatiaga Ardila” .

Decisiones de instancia 13. El 9 de agosto de 2017, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Bucaramanga concedió el amparo invocado, por lo que ordenó a la Personería Municipal de Piedecuesta reintegrar a la señora Rincón Mantilla al cargo que venía ocupando o a uno similar, no obstante, negó el pago de la indemnización por despido injusto.

Para tal fin, consideró que la actora se enmarcaba en la categoría de sujeto de especial protección constitucional, dado su estado de embarazo, por lo que se requería un permiso del Ministerio del Trabajo para su desvinculación. En igual sentido consideró que existió un nexo causal entre el embarazo y la terminación del contrato. En cuanto a la indemnización advirtió que al tratarse de una pretensión económica debía reclamarse por los medios ordinarios de defensa judicial.

Impugnación 14. La accionante consideró que en su caso era procedente ordenar el pago de la indemnización por despido injusto, debido a que el fuero de maternidad debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral. Afirmó que

en este asunto no era necesario debatir sobre su capacidad económica sino la protección integral de la mujer embarazada, máxime cuando el ingreso que recibía lo invertía en sus necesidades básicas y las de su futuro hijo, pues “cubría los costos de salud, controles médicos particulares que requiere por su estado especial y exclusivo de embarazo de alto riesgo con producto valioso, así como también los gastos de transporte, aportes en los diferentes egresos para su hogar como son alimentación, arriendos, vestuario y demás gastos que por su nuevo estado se han incrementado”.

15. La Personería Municipal de Piedecuesta consideró que el juez excedió su competencia al declarar la existencia de una relación laboral, cuando dicha situación no fue probada. Explicó que el contrato de prestación de servicios 021 de 2017 se terminó por vencimiento del término pactado y dada su naturaleza comercial no era necesario pedir permiso al Ministerio del Trabajo para darlo por finiquitado. Aunado a ello expuso que en la misma oportunidad en que se terminó el contrato suscrito con la accionante se cumplió el término para 6 contratos más, los cuales no fueron renovados [10] , y en igual sentido se celebraron 5 nuevos contratos de prestación de servicios pero con objetos contractuales diferentes [11] .

16. El 18 de septiembre de 2017, el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga revocó la decisión del a quo y en su lugar declaró improcedente el amparo al encontrar que en este caso no estaban dados los presupuestos para declarar la existencia de un contrato realidad, por lo que se debía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para resolver esta situación.

- T-6.570.959 (Aida Judith Pabón Cervantes contra Transportes LAFE SAS) Hechos y pretensiones 17. La señora Aida Judith Pabón Cervantes se vinculó laboralmente como aprendiz con la empresa Transportes Lafe SAS a través de contrato escrito, el cual tendría un periodo de duración del 27 de septiembre de 2016 al 26 de marzo de 2017, en el cargo de técnico en seguridad ocupacional [12] .

18. El 2 de marzo de 2017, la señora Pabón Cervantes a través de correo electrónico informó a la coordinadora de gestión humana sobre su estado de embarazo, para tal fin anexó los exámenes médicos respectivos [13] .

19. La accionante afirma que el 25 de marzo de 2017 se le informó vía electrónica que el día siguiente (26 de marzo) llegaba a su fin el contrato de aprendizaje y no sería vinculada nuevamente.

20. En orden a lo expuesto, el 8 de junio de 2017, la señora Pabón Cervantes interpuso acción de tutela en orden a alcanzar la protección a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, mínimo vital y los derechos al que está por nacer y en consecuencia se ordene a la empresa accionada el reintegro, la afiliación a la seguridad social y el pago de los auxilios legales mensuales dejados de percibir.

Trámite procesal 21. El 9 de junio de 2017, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Sabanalarga, Atlántico, admitió la acción de tutela y ordenó correr traslado del amparo a la empresa Transportes Lafe SAS, para que se pronunciara sobre la solicitud de amparo. Igualmente se vinculó al presente trámite al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA y al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, seccional Barranquilla, Atlántico.

Respuestas otorgadas 22. El Servicio Nacional de Aprendizaje seccional Barranquilla, en adelante SENA, señaló que esa entidad no es responsable de la vulneración de derechos fundamentales alegada. En cuanto a la relación entre la accionante y la empresa Transportes Lafe SAS estableció que de acuerdo con lo contemplado en la Ley 789 de 2002 (art. 30) [14] , el contrato de aprendizaje genera un vínculo diferente a la relación laboral, por lo que la estabilidad laboral que se pretende no se predica en el caso particular.

Destacó que el referido contrato es suscrito, celebrado y ejecutado por el aprendiz y la empresa patrocinadora, correspondiéndole al SENA únicamente hacer seguimiento al proceso de formación del aprendiz que cursó la etapa

lectiva, para poder certificarla. Agregó que el vínculo contractual se extingue cuando se cumplen las fechas pactadas entre las partes sin que la patrocinadora deba asumir un compromiso adicional con el aprendiz.

23. Transportes Lafe SAS solicitó negar el amparo, toda vez que en este caso no es viable invocar la estabilidad laboral reforzada, en la medida que la accionante omitió advertir que actualmente se encuentra afiliada a la EPS-S CAJACOPI del régimen subsidiado por lo que esa entidad es la llamada a cubrir todos los servicios de salud [15] lo que muestra que la atención médica está garantizada. Además se trata de una profesional en derecho [16] , aspecto que evidencia la existencia de medios para su sustento, situación que se hace más palpable al tener en cuenta que solo hasta tres meses después de su desvinculación interpuso la presente solicitud de amparo. Todo lo anterior desdibuja la existencia de un eventual perjuicio irremediable.

Agrega que al tratarse de un contrato de aprendizaje, es normal que el mismo no se prorrogue por decisión unilateral del empleador y, en consecuencia, cuando termina esta relación contractual no se cuenta con ninguna obligación adicional.

Finaliza advirtiendo que existe otro medio de defensa judicial para solucionar el presente conflicto y no se está ante un perjuicio irremediable que haga procedente el amparo.

24. En ampliación del escrito de tutela, la accionante explicó que a pesar de las facultades asignadas al SENA en materia de regulación del contrato de aprendizaje, según la Corte Constitucional dicho concepto se contrapone a la protección reconocida por la Carta Política, por lo que la simple terminación del mencionado contrato no constituye una excusa válida para dejar de renovarlo a favor de una mujer en embarazo.

Advirtió que por el hecho de ser abogada no implica que esté ejerciendo, ni que tenga otros ingresos. Por último aclaró que se encuentra en la lista de aprendices del SENA dada su condición de técnico en seguridad ocupacional [17] .

25. El Ministerio del Trabajo advirtió que una vez revisadas las bases de datos de Registro de solicitudes de autorización de retiro de trabajadores en estado de embarazo del año 2017, no se encontró petición por parte de Transportes Lafe SAS, para despedir a la señora Pabón Cervantes.

Decisiones de instancia 22. El 29 de agosto de 2017, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Sabanalarga, Atlántico, concedió el amparo al considerar que conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional es procedente el reintegro de los aprendices hasta completar el término de 2 años, por ser el lapso máximo para este tipo de relaciones contractuales.

Impugnación. 23. La empresa Transportes Lafe SAS en su escrito de impugnación reiteró los argumentos expuestos en la contestación del amparo.

24. El 25 de octubre de 2017, el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Sabanalarga, Atlántico, revocó la decisión del primera instancia y en su lugar declaró improcedente el amparo, pues no es posible renovar el contrato de aprendizaje cuando la accionante se encuentra certificada por el SENA como Técnico en Seguridad Ocupacional [18] , pues de acuerdo al materia probatorio obrante en el expediente, el 2 de mayo de 2017 el SENA otorgó el título de Técnico en Seguridad Ocupacional con lo cual el amparo resulta inocuo.

- T-6.592.995 (Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá) Hechos y pretensiones 25. El 1 de noviembre de 2012, entre la señora Reinoso Villarraga y la firma Activos SA se celebró un contrato laboral por obra o labor contratada, para que se desempeñara como encuestadora, por un salario mensual de $ 587.000 más auxilio de transporte por $67.800, y un auxilio extralegal de alimentación por $102.488 [19] .

26. El 6 de noviembre de 2012 la accionante conoció su estado de embarazo y lo informó a su empleador [20] . 27. El 11 de diciembre de 2012, en atención a un acuerdo de transacción se dio por terminada la relación laboral, sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo. En concreto el mencionado documento estipula:

“ Las partes han convenido finalizar el contrato de mutuo acuerdo teniendo como último día laborado el 11 de diciembre de 2012.(…) Las partes han convenido transar cualquier diferencia que pueda surtir del contrato de trabajo que vinculó a las partes (…) Sin que este hecho implique la continuidad de la relación laboral, se continuará con el pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud de la trabajadora hasta el 30 de agosto de 2013” [21] .

28. A la accionante se le otorgó una licencia de maternidad entre el 22 de julio y el 27 de octubre de 2013, la cual no fue pagada por la EPS, debido a que no cumplió con los periodos mínimos cotizados de forma completa e ininterrumpida.

29. El 1º de febrero de 2015, la accionante interpuso demanda ordinaria laboral cuyas pretensiones estuvieron encaminadas a obtener el reconocimiento y pago de los derechos laborales por haber sido despedida en estado de embarazo. Como sustento de sus pretensiones afirmó que fue coaccionada a firmar el mencionado acuerdo dadas las especiales condiciones en que se encontraba, por lo que se le vulneraron sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital suyo y de la persona que está por nacer.

30. El 9 de noviembre de 2016 el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá dictó sentencia a favor de la accionante al encontrar que la actora gozaba de la protección laboral reforzada propia del fuero por maternidad, conforme lo establecido en el artículo 236, 239 y 241.1 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que el contrato de transacción no tenía validez. Por su parte, reconoció que el artículo 15 CST permite la transacción para derechos inciertos y discutibles, más no para aquellos ciertos e indiscutibles. En consecuencia, se presentó un vicio del consentimiento, pues al ofrecer el pago de las cotizaciones a la seguridad social en salud, la aceptación se dio por el temor a perder la atención médica requerida por su estado.

Además, explicó que era necesario contar con el visto bueno de la autoridad laboral competente, de lo contrario la terminación del contrato se tornaría ineficaz.

En este orden de ideas, consideró que el contrato se debió extender por el término del embarazo y la licencia de maternidad, situación que llevó a establecer que existió una relación laboral entre el 1 de noviembre de 2012 y 27 de octubre de 2013 cuando finalizó la referida licencia que le fue otorgada, con un salario mensual de $587.000, más $67.800 por auxilio de transporte para el año 2012, y de $589.500, más $70.500 auxilio de transporte por ser el salario mínimo para el año 2013.

Por lo que estableció una suma final por concepto de salarios insolutos de $6’775.167, haciendo la deducción por el pago de la liquidación respectiva. Así como los pagos correspondientes a cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones. En igual sentido, condenó a la parte demandada a la sanción establecida en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo por $1’179.000, más los pagos correspondientes a los aportes pensionales.

31. Esta decisión fue apelada en estrados por Activos SA. Al respecto consideró que el acto de transacción no fue objeto de ningún tipo de coacción, ni vicio alguno del consentimiento (error, fuerza y dolo), donde la sociedad empleadora se comprometió a pagar las cotizaciones a salud hasta la fecha probable del parto, lo que lejos de ser una presión fue una garantía a los derechos de la trabajadora embarazada. Aclaró que la terminación del contrato se dio por la finalización de la obra para la cual fue contratada y no por su condición de mujer gestante.

32. El 28 de marzo de 2017, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá revocó la decisión de primera instancia, en la medida que el contrato de transacción permite a las partes terminar un litigio pendiente o evitar un litigio eventual. Para la Sala la transacción suscrita no vulneró derechos ciertos e indiscutibles, pues la trabajadora aceptó finalizar por mutuo acuerdo su contrato de trabajo, sin que se hubiere probado actos de presión sobre la demandante. En estas condiciones consideró que se trató de un acto de disposición del trabajador.

33. El 7 de noviembre de 2017, la señora Reinoso Villarraga, a través de apoderada judicial, interpuso acción de tutela en contra de la anterior decisión. Comenzó por advertir que como la condena fue inferior a 120 salarios mínimos no hay lugar a una instancia superior como sería la casación.

Posteriormente argumentó que la trabajadora fue objeto de coerción para la firma del acuerdo de terminación de la relación laboral, pues una vez se tuvo conocimiento del estado de embarazo fue citada a las oficinas de la empresa y aprovechándose de su estado de indefensión y angustia le ofrecieron el pago de la seguridad social hasta la fecha probable de parto, a cambio de acceder a su desvinculación. Sobre este punto resalta que no se contó con la autorización de la autoridad del trabajo.

Afirmó la parte accionante que el juez de segunda instancia incurrió en un defecto sustantivo al establecer que "la demandante no logró probar la coerción de la que aduce fue objeto, por ello prevalece el acuerdo transaccional celebrado entre demandante y demandada" , basando su decisión en el artículo 2469 del Código Civil, sin tener en cuenta que el debate se centraba en la relación laboral que existía entre las partes. Agregó que en este caso se presentó ausencia de motivación pues "el sustento a su disertación no duró más de 15 minutos y refirió que se podía consultar las sentencias 7712 de 1995, 862 de 2003" .

Añadió que la decisión atacada también desconoció los artículos 13 y 53 de la Constitución, apartándose de las disposiciones que en el ordenamiento jurídico interno protegen a la mujer gestante.

Pasando por encima incluso de los precedentes jurisprudenciales sobre los derechos a la estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada. Por lo anterior, solicitó el amparo de sus derechos fundamentales invocados y como consecuencia de ello se revoque la sentencia de segundo grado y en su lugar se confirme la decisión proferida por el a quo.

Trámite procesal 34. El 28 de noviembre de 2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, asumió el conocimiento de la presente solicitud de amparo y corrió traslado a la parte accionada y a la empresa Activos SA.

Respuesta otorgada 35. La empresa Activos SA argumentó que el Tribunal Superior de Bogotá no incurrió en ninguna irregularidad procesal y la tutela se torna improcedente dado que no se acudió al recurso extraordinario de casación.

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá guardó silencio. Decisión de instancia. 36. El 6 de diciembre de 2017 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió negar el amparo invocado, toda vez que en su criterio la decisión atacada por vía de tutela cuenta con argumentos que consultaron reglas mínimas de razonabilidad jurídica y que, sin lugar a dudas, obedecieron a la labor hermenéutica propia del juez, sin que sea dable recurrir a la acción de tutela como una tercera instancia.

Esta decisión no fue impugnada. - T- 6.710.353 (Ingrid Paola Riaño contra Servi Arévalo Integral y Jardines de Los Andes SAS) Hechos y pretensiones 37. El 25 de noviembre de 2017 la accionante presentó su hoja de vida a la empresa Servi Arévalo Integral, a fin de vincularse como trabajadora en misión en el área de la floricultura.

38. El 26 de noviembre de 2017, la actora se realizó exámenes médicos de ingreso, donde se le indicó que estaba en estado de gestación, por lo que se dirigió a su EPS y ratificó dicha situación [22] .

39. En la misma fecha, es decir, el 26 de noviembre de 2017, se le indicó que había superado las pruebas, por lo que suscribió contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, con fecha de inicio el 27 de noviembre siguiente, como trabajadora en misión para la empresa Jardines de Los Andes [23] .

40. El 29 de noviembre de 2017, fue notificada de la terminación del contrato de trabajo, en virtud de lo consagrado en el artículo 61 Lit. "D" del Código Sustantivo del Trabajo, que hace alusión a la terminación de la obra o labor contratada.

41. En orden a lo expuesto, el 16 de enero de 2018 la señora Riaño acudió a la acción de tutela a fin de alcanzar la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada y en consecuencia se ordene su reintegro.

Trámite procesal 42. El 16 de enero de 2018 el Juzgado Civil Municipal de Facatativá asumió el conocimiento del presente asunto y ordenó correr traslado a Servi Arévalo Integral y a Jardines de Los Andes.

Respuestas otorgadas 43. El representante legal de Jardines de Los Andes SAS, indicó que nunca tuvo una relación laboral con la accionante, toda vez que se trató de una trabajadora en misión a partir del contrato de suministro de personal suscrito con la empresa Servi Arévalo Integral SAS, por lo que desconoce los motivos por los cuales se dio por terminado el contrato laboral.

44. La representante legal de Servi Arévalo SAS solicitó negar las pretensiones de la accionante, pues en este caso se presentó una suspensión del contrato de trabajo hasta que la actora presentara la prueba de embarazo, teniendo en cuenta que la comunicación de terminación del contrato laboral fue rechazada por la accionante. Agregó que continuó con el pago de aportes sociales [24] y está pendiente de la liquidación de acreencias laborales. Por último señaló que la accionante debe reintegrarse a su trabajo conforme a las condiciones pactadas [25] .

Decisión de instancia 41. El 24 de enero de 2018, el Juzgado Civil Municipal de Facatativá declaró improcedente el amparo, al no encontrar que las accionadas hubieran incurrido en conductas que violen o amenacen los derechos fundamentales invocados.

Argumentó que si bien existe una carta de terminación de contrato de trabajo con fecha 29 de noviembre de 2017, la misma no cuenta con una rúbrica de su destinataria en señal de aceptación, a lo que se suma el pago de aportes a seguridad social en forma continua, así como la invitación del empleador a que se reintegre a sus labores.

Expuso además que en este caso se desvirtúa la presunción legal de despido con ocasión del estado de gravidez, dado que la actora fue contratada aún contando con la información reportada en el examen de ingreso. A su vez, la accionante no cumplió con el requerimiento hecho por el empleador, en el sentido de aportar la prueba de embarazo por parte de su EPS.

Esta decisión no fue impugnada. II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 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, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Problema jurídico y metodología de decisión 2. Teniendo en cuenta que los casos estudiados plantean diferentes situaciones fácticas, se hace necesario establecer distintos problemas jurídicos de cara a las consideraciones presentadas. En tal medida corresponde a esta Sala de Revisión determinar:

i) ¿Se vulneran los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la no discriminación de una persona, cuando se interrumpe la renovación continua y periódica de un contrato de prestación de servicios pese a tener conocimiento de su estado de embarazo y no contar con el respectivo permiso de la autoridad de trabajo? ii) ¿Se desconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una mujer en estado de embarazo que es desvinculada de una empresa patrocinadora, como lo es Transportes Lafe SAS, al terminar el respectivo contrato de aprendizaje? iii) ¿La Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá incurrió en un defecto sustantivo por interpretación errónea de las normas que establecen la protección a favor de la mujer en estado de embarazo, al dar por válida una desvinculación laboral con ocasión de un acuerdo transaccional, sin tener en cuenta que se tratan de derechos ciertos e indiscutibles? iv) ¿Se vulneran los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital,

a la vida digna y a la no discriminación de una mujer en embarazo, cuando alegando la terminación de la obra para la cual se celebró el contrato, se “suspende” una relación laboral sin autorización del Ministerio de Trabajo? Previo al desarrollo de los problemas jurídicos planteados, la Corte analizará los aspectos referentes a la procedencia de la acción de tutela para alcanzar la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez o en periodo de lactancia, con ocasión de la existencia de otros medios de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción contenciosa administrativa.

Superado lo anterior y con el objetivo de solucionar los problemas jurídicos planteados, la Sala reiterará su jurisprudencia relacionada con:

(i) los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela; (ii) la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia; (iii) el alcance de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo en el contrato de aprendizaje; (iv) los requisitos generales y específicos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales; (v) una breve caracterización del defecto sustantivo;

para finalmente (vi) abordar la resolución de los casos concretos. Legitimación por activa 3. El artículo 86 de la Constitución Política, determina que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Ello en concordancia con lo consagrado en el artículo 10° del Decreto Ley 2591 de 1991, el cual establece que la acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, por sí misma o a través de representante [26] .

Legitimación por pasiva 4. El artículo 5º del Decreto Ley 2591 de 1991 señala que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que vulneren o amenacen vulnerar los derechos fundamentales de los accionantes. De manera excepcional, es posible ejercerla en contra de particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público;

(ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación respecto a este.

5. En relación con esta última hipótesis, el artículo 42.9 de la normatividad en cita reitera que el amparo procede contra acciones u omisiones de particulares, entre otras circunstancias cuando el accionante se encuentra en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción.

6 . La Corte Constitucional ha determinado [27] que la indefensión hace referencia a una situación relacional que implica la dependencia de una persona respecto de otra, por causa de una decisión o actuación desarrollada en el ejercicio irrazonable, irracional o desproporcionada de un derecho del que el particular es titular. De este modo, la situación de indefensión debe ser evaluada por el juez atendiendo las circunstancias del caso concreto, las personas involucradas, los hechos relevantes y las condiciones de desprotección, que pueden ser económicas, sociales, culturales y personales.

7. Por su parte, en cuanto a la subordinación, es importante tener en cuenta lo señalado en la sentencia T-334 de 2016, donde la Corte Constitucional precisó que “la diferencia existente entre una y otra [subordinación e indefensión] es el tipo de relación con el particular, ya que si está regulada por un título jurídico se trata de un caso de subordinación, pero si la dependencia del particular es producto de una situación de hecho, nos encontramos frente a un caso de indefensión.” 8. En consecuencia, las relaciones de subordinación implican la sujeción de un individuo respecto a las órdenes y directrices del otro, generalmente, obedecen a las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.

Inmediatez 9. El artículo 86 de la Constitución Política establece la procedencia de la acción de tutela para solicitar la protección inmediata de derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten amenazados o afectados por la actuación u omisión de una autoridad o un particular. Pese a que el mecanismo por regla general no cuenta con término de caducidad, esta Corte ha establecido que procede dentro de un término "razonable y proporcionado" a partir del hecho que originó la vulneración [28] .

Así, cuando el titular de manera negligente ha dejado pasar un tiempo excesivo o irrazonable desde la actuación irregular que trasgrede sus derechos, se pierde la razón de ser del amparo [29] y consecuentemente su procedibilidad [30] .

10. Frente al plazo para acudir al amparo, el término debe ser analizado por el juez en cada caso, atendiendo a las particulares circunstancias fácticas y jurídicas del asunto, de ahí que si este lapso es prolongado, deba ponderar si: (i) existe motivo válido para la inactividad de los accionantes, (ii) la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión, (iii) existe nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales, y (iv) el fundamento de la acción surgió después de acaecida la actuación violatoria de derechos fundamentales de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición [31] .

Subsidiaridad 11. De acuerdo con lo señalado en la Constitución Política de Colombia, la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario del que dispone toda persona para reclamar la protección de sus derechos fundamentales. En tal sentido, presenta un carácter subsidiario, pues únicamente se puede acceder a esta cuando no existen los medios de defensa judicial o cuando a pesar de existir, los mismos carecen de idoneidad o resultan ineficaces para garantizar de manera efectiva los derechos presuntamente vulnerados.

12. Así mismo, aun ante la presencia de instrumentos judiciales eficaces e idóneos, la acción procede de manera transitoria, siempre y cuando se interponga con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

13. Sin embargo, cuando se reclaman derechos de contenido laboral la jurisprudencia constitucional también ha determinado que la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, en dos hipótesis: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las mujeres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia [32] . Así en estas circunstancias, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto.

Es por ello que frente a la protección especial a la maternidad, en consideración a los derechos de los trabajadores, procede la acción de tutela como mecanismo judicial prevalente [33] .

14. En suma, en principio la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales; no obstante, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer o recién nacido, procede excepcionalmente como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional.

15. Ahora bien, en relación con los contratos de prestación de servicios la SU-070 de 2013, expresamente señaló que corresponde al juez constitucional analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. En este preciso punto se advirtió que si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un "contrato realidad", pues existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales se puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio debe adelantarse por el juez de tutela.

Protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo y lactancia. Reiteración de jurisprudencia 16. El artículo 13 de la Constitución consagra el principio de igualdad, de donde se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. A su vez, el artículo 43 superior, establece la protección l a protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral en el empleo durante el embarazo y después del parto, a partir de la especial protección y asistencia a las trabajadoras por parte del Estado, durante el embarazo y después del parto [34] .

17. La protección a la maternidad también se manifiesta en diversos instrumentos internacionales, que tienen carácter vinculante para el Estado Colombiano: (i) la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial (artículo 25.2); (ii) el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo (artículos 4 y 26); (iii) el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones, si trabajan (artículo 10) ; (iv) la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante (artículo 11.2 Lit. a); (v) el Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora “atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad” (artículo 8 y siguientes); (vi) e l Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto (artículo 9.2); (vii) el Convenio número tres de la OIT, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto [35] ;

y (viii) la Recomendación 191 de la OIT sobre la protección a la maternidad que desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los permisos laborales durante el período de lactancia.

18. De igual forma, la legislación nacional ha desarrollado normatividad que protege a la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia. Así, el artículo 236 [36] del Código Sustantivo del Trabajo, establece que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

19. A su vez, el artículo 239 [37] del Código Sustantivo del Trabajo, dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos, cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

20. El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, impone la carga al empleador de acudir al inspector del trabajo antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia.

Finalmente, e l artículo 241 de la misma normatividad, dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia.

21. De cara a este contexto, la Corte Constitucional ha venido edificando la jurisprudencia frente a la protección de la maternidad y a través de esta, ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente [38] , debido a su condición de sujeto de especial protección, así como la necesidad de velar por la garantía de los derechos de la persona que está por nacer o el recién nacido. Los presupuestos esenciales que ha determinado la Corte para el fuero de

maternidad son: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios; y que (ii) en vigencia de la citada relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres (03) meses siguientes al parto [39] .

22. Ahora bien, el alcance de esta prerrogativa se debe determinar a partir de: (i) el conocimiento del empleador; y (ii) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

23. En cuanto al conocimiento por parte del empleador en la SU-070 de 2013 se enunciaron los eventos en los cuales se presenta esta situación, a saber: (i) cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido; (ii) c uando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; y (iii) cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo.

En la referida sentencia unificadora se advirtió que el conocimiento del empleador del estado de gestación de la trabajadora, tenía incidencia únicamente para determinar el grado de protección, mas no como presupuesto para establecer la procedencia del fuero de maternidad.

24. No obstante, esta posición fue reevaluada en la sentencia SU-075 de 2018 , donde la Sala Plena consideró necesario modificar el precedente únicamente en los supuestos en los que el empleador no tiene conocimiento del embarazo de la trabajadora al momento de su despido. Así las cosas, se determinó que cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora.

Vale advertir que la regla jurisprudencial anterior imponía a los empleadores la obligación de pagar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta el momento del parto y, en algunos casos, la licencia de maternidad. Sin embargo, en la actual posición la Corte Constitucional consideró que dicha regla era contraria a los valores, objetivos, principios y derechos en los que se funda el ordenamiento jurídico, porque establecía una carga desproporcionada para el empleador pese a que su actuación no había sido motivada en criterios discriminatorios. Por ende, consideró que se desincentivaba la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo cual implicaba una mayor discriminación para aquellas en el ámbito laboral.

26. En este orden de cosas, procede la Sala a hacer alusión a la protección constitucional sentada a partir de la respectiva alternativa laboral, sentada en la SU-070 de 2013, excluyendo las condiciones en que se hacía alusión a la ausencia de conocimiento por parte del empleador, en la medida que dicha condición fue modificada, como se expuso previamente.

27. Frente a la alternativa laboral, la referida SU-070 de 2013 precisó que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, se aplica de manera autónoma a la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes [40] , de ahí que para prodigar la protección constitucional por maternidad sea indistinto que se trate de un contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o incluso, un contrato de prestación de servicios. En consecuencia, de cara al desarrollo de los casos objeto de estudio, la Sala Octava de Revisión únicamente hará alusión a las reglas respecto a las alternativas laborales que interesan para la presente sentencia, por lo cual, no resumirá la totalidad de los parámetros establecidos por la decisión.

28. Contrato de obra. Cuando el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora se presentan dos situaciones: i) Si la desvinculación se produce previo al vencimiento de la obra o labor contratada sin la autorización del inspector del trabajo. Al respecto se aplica la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, de acuerdo con lo establecido en el artículo 239 del CST, de cara a una eventual discriminación.

ii) Si la terminación de la relación laboral se da una vez vencido el contrato y se alega como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada, corresponde al empleador acudir, antes de la terminación de la obra, ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. En caso de que el inspector del trabajo determine que subsisten las causas del contrato, debe extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y el tiempo que dure la licencia de maternidad [41] .

En caso de que la autoridad laboral determine que no subsisten las causas de la relación laboral, se puede dar por terminado el contrato y deben pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

En caso de no acudir ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y se ordenará la renovación si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Ahora bien, a fin de evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo si no se cumple este requisito se debe aplicar la sanción de 60 días prevista en el artículo 239 del CST.

29. Contrato de prestación de servicios. En la misma decisión, la Corte también previó el supuesto de vinculación de una mujer lactante o gestante, donde le corresponde al juez de tutela “analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral ”.

Por lo que se deben establecer los elementos para que se configure una relación laboral, a saber: (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio .

Así en caso de que concurran estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.

Adicionalmente, advirtió la jurisprudencia en cita que en el caso de contratos de prestación de servicios celebrados entre el Estado y las personas naturales, este solo opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”.

Por último, “ en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo.” 30. En la sentencia T-350 de 2016, la Corte dispuso que las mujeres en embarazo o en lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de prestación de servicios, no pueden ser despedidas tras el argumento que el plazo llegó a su fin, toda vez que el empleador debe demostrar que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato y que las causas que originaron la contratación desaparecieron.

31. Teniendo en cuenta que la otra modalidad de vinculación que se da en los casos sometidos a examen corresponde al contrato de aprendizaje, se procede a desarrollar un acápite sobre el particular, en la medida que tal figura no fue abordada en la SU-070 de 2013.

32. El contrato de aprendizaje. En razón a las diferentes clases de trabajo y relaciones de dependencia laboral surgieron regulaciones especiales relativas a contratos que se apartan de las normas comunes de la legislación general, debido al carácter peculiar de los sujetos y la naturaleza de la prestación dándose origen al “Contrato de aprendizaje”.

Esta forma de vinculación está regulada en la Ley 789 de 2002 [42] “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo” y el Decreto 933 de 2003 [43] , que definen el contrato de aprendizaje como una modalidad especial de vinculación dentro del derecho laboral con tres características básicas, a saber: (i) desarrollo de la formación teórico-práctica de una persona; (ii) el

término de duración de dicha vinculación no puede exceder los 2 años; y (iv) durante la vinculación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual no constituye salario.

33. Dentro de las particularidades que envuelven este tipo de contrato se destacan: (i) facilitar la formación en las ocupaciones propias de la empresa patrocinadora;

(ii) la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; (iii) la formación se recibe a título personal; y (iii) el apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Además, durante la fase práctica el aprendiz cuenta con afiliación a riesgos profesionales. En materia de salud, en las etapas lectiva y práctica, el aprendiz es cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagado plenamente por la empresa patrocinadora cotizando sobre el 100% del salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento es de solamente el 50% de un salario mínimo mensual legal vigente durante el periodo lectivo, del 75% durante el práctico y del 100% del salario mínimo cuando la tasa de desempleo en el país sea menor al 10%.

34. La Corte Constitucional ya se ha pronunciado sobre esta forma de contratación, en la sentencia C-038 de 2004 , al analizar la reforma introducida en la Ley 789 de 2002, se determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, eliminando expresamente su contenido laboral, dicha modificación no lo convertía en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Del mismo modo, la Corte precisó que si bien el hecho de cambiar la naturaleza del contrato de aprendizaje representa un retroceso en los beneficios logrados por los trabajadores a través de la historia, tal situación tiene un fin proporcional y adecuado por cuanto se busca aminorar la tasa de desempleo en el país, así como la necesidad de fomentar el empleo en toda la nación favoreciendo a la población joven.

35. En las sentencias C-175 de 2004 y C-457 de 2004 , esta Corporación resolvió estarse a lo resuelto en la sentencia C-038 de 2004, no obstante lo anterior, se destacó que el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades y sustento constitucional, en la medida en que garantiza los fines del Estado social de derecho por sus propósitos de educación, formación e inclusión en el mundo laboral a todas las personas.

36. Posteriormente, en la sentencia T-906 de 2007 [44] , al analizar la procedencia del amparo en ese caso, se indicó que el contrato de aprendizaje según la legislación laboral, genera un vínculo laboral singular que es definido como un contrato “especial dentro del derecho laboral” , de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

37. Por su parte, en la sentencia T-174 de 2011 [45] , en lo que respecta a la protección de la mujer en estado de gestación se estableció que en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y de la persona que está por nacer, es viable determinar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, sí se equipara como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral, en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales.

Bajo estas consideraciones en la sentencia en comento se determinó que existe p lena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo:

(i) estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; (ii) el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y (iii) el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

En este orden de ideas concluyó que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quede en estado de embarazo durante su desarrollo, goza de su especial protección constitucional de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento laboral.

38. Finalmente, en la sentencia T-881 de 2012 , la Corte Constitucional se refirió a la figura de la estabilidad ocupacional reforzada para personas que perdieron un porcentaje de su capacidad laboral en ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje. Al respecto se advirtió que las normas que regulan el contrato de aprendizaje no se pronuncian expresa y puntualmente sobre el derecho a la estabilidad reforzada de los aprendices que han sufrido una pérdida de su capacidad laboral durante la fase práctica de la formación.

En este punto hizo alusión al concepto de estabilidad ocupacional reforzada acorde a lo establecido en los artículos 13 y 47 de la Constitución Política, en los que se consagra el deber del Estado de proteger especialmente a aquellas personas que por su condición física se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, de sancionar los abusos que contra ellas se cometan [46] , y de promover la integración social de estas personas [47] .

39. Con todo, si bien el contrato de aprendizaje puede obedecer a fines razonables, como defender la libertad de empresa sin imponer cargas desproporcionadas al empleador, no puede desconocer garantías constitucionales a favor de los sujetos de especial protección constitucional, como lo son las mujeres en estado de gestación, que se encuentren en una faceta de formación laboral.

Procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales 40. La Corte Constitucional ha admitido la procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales que quebranten los derechos fundamentales de las partes y desconozcan los mandatos constitucionales, en procura de salvaguardar el equilibrio que debe existir entre los principios de cosa juzgada, autonomía e independencia judicial y la supremacía de la Constitución y efectividad de los derechos constitucionales [48] .

No obstante, se ha precisado que la procedencia de la acción de tutela en estos casos debe ser excepcional, dada su naturaleza subsidiaria [49] .

41. Después de una amplia evolución jurisprudencial sobre la materia, la Corte Constitucional consolidó su jurisprudencia incorporando las causales de procedencia y defectos, tales como el desconocimiento del precedente o la ausencia o insuficiencia de motivación en el fallo judicial.

Así, en la sentencia C-590 de 2005 , la Sala Plena sistematizó la jurisprudencia desarrollada desde el año 1992, precisando el fundamento normativo de la tutela contra providencias judiciales, al igual que los requisitos formales y los supuestos sustanciales o causales de procedencia de la tutela cuando se dirige a controvertir fallos judiciales, la cual es la línea que se sigue respetando actualmente.

42. En ese orden de ideas, en la mencionada decisión se establecieron las siguientes condiciones genéricas de procedibilidad: (i) que el asunto sometido a estudio del juez de tutela tenga relevancia constitucional [50] ;

(ii) que el actor haya agotado los recursos judiciales ordinarios y extraordinarios antes de acudir al juez de tutela [51] ; (iii) que se cumpla con el requisito de inmediatez [52] ;

(iv) cuando se trate de una irregularidad procesal, que esta tenga un efecto decisivo o determinante en la decisión que presuntamente amenaza o desconoce derechos fundamentales [53] ;

(v) que el actor identifique, de forma razonable, los hechos que generan la violación y que la haya alegado en el proceso judicial respectivo, si ello era posible [54] ;

y (vi) que no se trate de sentencias de tutela [55] . 43. En cuanto a las causales específicas de procedencia de la tutela contra decisiones judiciales, la misma sentencia C-590 de 2005 identificó las siguientes:

(i) defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la decisión carece absolutamente de competencia para ello; (ii) defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido;

(iii) defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión;

(iv) error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales;

(v) decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional;

(vi) desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado; y (vii) violación directa de la Constitución.

44. Atendiendo las características de los asuntos sometidos a examen, se procede a hacer unas breves consideraciones sobre la causal relevante para analizar el caso concreto, a saber, la configuración de un defecto sustantivo.

Defecto material o sustantivo 45. El defecto sustantivo se fundamenta en los límites al principio de autonomía e independencia judicial. En la sentencia SU-159 de 2002 , la Corte estableció que este se presenta cuando el juez se apoya en una norma que es evidentemente inaplicable a un caso concreto, por ejemplo, cuando: (i) ha sido derogada y en consecuencia, no produce efectos en el ordenamiento jurídico;

(ii) ha sido declarada inexequible por la Corte Constitucional; (iii) es inconstitucional y no se aplicó la excepción de inconstitucionalidad; y (iv) la norma no está vigente o, a pesar de estarlo y ser constitucional, no se adecua a las circunstancias fácticas del caso.

46. Posteriormente, en la sentencia T-686 de 2007 , esta Corporación afirmó que, aunado a las circunstancias anteriormente referidas, el defecto material como requisito específico de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales se genera cuando: (i) la aplicación de una norma es irracional y desproporcionada en contra de los intereses de una de las partes del proceso;

(ii) el juez desconoce lo resuelto en una sentencia con efectos erga omnes, de la jurisdicción constitucional o contenciosa en la interpretación de una norma, es decir que desconoce el precedente; o (iii) cuando la norma aplicable al caso no es tenida en cuenta por el fallador.

47. La caracterización del defecto sustantivo como un error de la providencia judicial que se genera en el proceso de interpretación o aplicación de las disposiciones jurídicas que rigen el asunto sometido a consideración del juez, fue reiterado en las sentencias SU-918 de 2013, SU-498 de 2016 y SU-395 de 2017 . Así se ha concluido que esta clase de actuaciones afectan el ordenamiento jurídico vigente y terminan por desconocer los derechos fundamentales de quien acude a la administración de justicia.

48. De acuerdo con lo expuesto, las subreglas que llevan a configurar este defecto se pueden resumir en las siguientes: (i) se aplica una disposición que perdió vigencia por cualquiera de la razones previstas por el ordenamiento, por ejemplo, su inexequibilidad o derogatoria por una norma posterior; (ii) se aplica una norma manifiestamente inaplicable al caso y la aplicable pasa inadvertida por el fallador; (iii) el juez realiza una interpretación contraevidente -interpretación contra legem - o claramente irrazonable o desproporcionada que afecta los intereses de las partes; (iv) el juzgador se aparta del precedente judicial -horizontal o vertical- sin justificación suficiente; o (v) se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución.

Caso concreto - Verificación del cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela en los expedientes acumulados T-6.522.741, T-6.570.959, T-6.592.995 y T-6.710.353 Legitimación en la causa 49.

Por activa: Martha Liliana Rincón Mantilla (T-6.522.741) actúa a través de apoderado judicial, con lo cual cumple con este presupuesto de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Decreto ley 2591 de 1991, al haber otorgado poder a un profesional del derecho para que la represente en el trámite de tutela.

Aida Judith Pabón Cervantes (T-6.570.959) actúa en nombre propio, por lo que se encuentra legitimada para formular la presente solicitud de amparo .

Natalia Andrea Reinoso Villarraga (T-6.592.995) , actúa a través de apoderado judicial, con lo cual cumple con este presupuesto de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Decreto ley 2591 de 1991, al haber otorgado poder a un profesional del derecho para que la represente en el trámite de tutela.

Ingrid Paola Riaño (T-6.710.353) , actúa en nombre propio, por lo que se encuentra legitimada para formular la presente acción de tutela. 50.

Por pasiva: En el expediente T-6.522.741, se accionó a una autoridad pública como es la Personería Municipal de Piedecuesta, por lo que en concordancia con lo señalado en el artículo 5 del Decreto Ley 2591 de 1991 [56] , se cumple con este presupuesto.

En el expediente T-6.570.959, a tratarse de un contrato de aprendizaje, se accionó a la empresa empleadora (Transportes Lafe SAS) , donde evidentemente se materializa una relación de subordinación, con lo cual se cumplen con los presupuestos advertidos en el fundamento jurídico 8 de la parte dogmática de esta decisión.

En el asunto identificado con el radicado T-6.592.995, se accionó a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, por lo que al ser una autoridad pública cumple con este presupuesto, de acuerdo a lo señalado en el artículo 5 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Finalmente, en el expediente T-6.710.353, se accionó al empleador con ocasión del contrato laboral suscrito con la accionante, donde evidentemente se materializa una relación de subordinación, con lo cual se cumplen con los presupuestos advertidos en el fundamento jurídico 8 de la parte dogmática de esta decisión.

Inmediatez 51. El análisis de este presupuesto atenderá a la fecha en que se materializa la conducta a través de la cual presuntamente se afectaron los derechos fundamentales invocados y la interposición de la acción de tutela.

i) En el expediente T-6.522.741 (Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander), el 15 de julio de 2017 se terminó el contrato de prestación de servicios, el cual no fue renovado y el 26 de julio se interpuso la solicitud de amparo, es decir, alrededor de 10 días después de que se produjo el presunto hecho vulnerador.

ii) En el expediente T-6.570.959 (Aida Judith Pabón Cervantes contra Transportes Lafe SAS), el 25 de marzo de 2017 se informó a la accionante vía electrónica que el día siguiente (26 de marzo) llegaba a su fin el contrato de aprendizaje y

el 8 de junio siguiente interpuso la acción de tutela objeto de revisión, es decir, poco más de dos meses desde que que se produjo el presunto hecho vulnerador.

iii) En el expediente T- 6.710.353 (por Ingrid Paola Riaño contra Servi Arévalo Integral y Jardines de Los Andes SAS) , la notificación de la terminación del contrato de trabajo se dio el 29 de noviembre de 2017 y la acción de tutela se interpuso el 16 de enero de 2018, es decir, poco menos de dos meses después de que se produjo el presunto hecho vulnerador.

52. Como se advierte, los espacios de tiempo trascurridos entre la fecha de ocurrencia de los hechos objeto de censura y la interposición de las acciones de tutela, no son extensos, prolongados o desproporcionados, así como tampoco muestran una inactividad injustificada en la defensa de los derechos fundamentales reclamados, que desdibuje la inminencia en la vulneración que pretende conjurar la acción de tutela. Por lo expuesto, en las presentes acciones de tutela se satisface el requisito de inmediatez.

Ahora bien, respecto del expediente T-6.592.995 (Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá) , al tratarse de un asunto de tutela contra providencia judicial, se abordará en el análisis respectivo que sobre el particular se haga al verificar los presupuestos generales de procedencia.

Subsidiariedad 53. Respecto al requisito de la subsidiariedad, se debe reiterar que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, procede la tutela como mecanismo judicial prevalente ya que permite la eficacia de los mandatos que exigen la defensa de los derechos de las trabajadoras y los del hijo recién nacido o que está por nacer; pues es de vital importancia que durante la gestación y el post parto, las necesidades de la madre y el niño sean atendidas oportuna e integralmente.

Así las cosas, y de conformidad con lo expuesto en el fundamento jurídico número 14 de esta providencia, en principio la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales; no obstante, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer o recién nacido, procede excepcionalmente como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional. En esta medida, la Sala considera que en los casos objeto de estudio la acción de tutela es procedente, toda vez que no existe duda que las accionantes son sujetos de especial protección constitucional, por lo cual merecen mayores garantías que faciliten el goce y disfrute de sus derechos fundamentales.

Adicionalmente, se debe indicar que en las circunstancias en las que se encuentran las solicitantes, los mecanismos ordinarios de defensa carecen de la idoneidad necesaria para la defensa exhaustiva e inmediata de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados, toda vez que no se puede desconocer que la especial situación de desamparo que se genera después de la terminación del vínculo, por lo general afecta la fuente de la cual obtienen su sustento.

54. No obstante lo expuesto, en este punto conviene hacer unas precisiones respecto de la acción de tutela interpuesta por Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander (Expediente T-6.522.741), al tratarse de una vinculación a través de la figura del contrato de prestación de servicios.

De conformidad con lo establecido en la sentencia SU-070 de 2013, de manera preliminar procede la Sala a establecer la procedencia de la protección por fuero de maternidad reclamada por la señora Rincón Mantilla.

Al respecto vale recordar que en este tipo de vínculo contractual se debe verificar si se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Pues si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad” , al existir las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales se puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral, en los casos donde

se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio debe adelantarse por el juez de tutela.

De entrada la Sala encuentra que al momento de la suscripción del último contrato (021 de 2017) la accionante declaró como “Ingresos y rentas obtenidos el último año gravable: Salarios y demás ingresos laborales $12’300.000; Arriendos $6’000.000; TOTAL: $18’300.000; Bien inmueble por $27’202.000; y sociedad conyugal vigente con Mario Leonel Reatiaga Ardila” , aspecto que en principio llevaría a no advertir una afectación al mínimo vital que haga procedente el amparo, sin embargo, en materia de protección a la mujer gestante y de la persona que está por nacer, es necesario tener en cuenta que cualquier afectación a su situación personal, laboral o contractual termina por afectar sus garantías constitucionales, máxime cuando la misma manifestó que del ingreso recibido “cubría los costos de salud, controles médicos particulares que requiere por su estado especial y exclusivo de embarazo de alto riesgo con producto valioso, así como también los gastos de transporte, aportes en los diferentes egresos para su hogar como son alimentación, arriendos, vestuario y demás gastos que por su nuevo estado se han incrementado”.

Aspecto que no fue rebatido en el trámite de tutela, con lo cual la solicitud de amparo resulta procedente en este caso. Presupuestos generales de procedencia de la acción de tutela interpuesta por Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá (Expediente T-6.592.995) 55. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la sentencia C-590 de 2005, se analizarán los presupuestos de procedencia de la acción de tutela cuando se interpone contra providencia judicial, de acuerdo a lo señalado en el fundamento jurídico 42 de esta decisión.

i) El asunto planteado tiene relevancia constitucional , pues la promotora del amparo denunció la vulneración de los derechos al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y a las garantías fundamentales a favor de la mujer gestante y de la persona que está por nacer, como consecuencia del aparente desconocimiento de las normas que regulan la desvinculación y terminación de una relación laboral con una mujer en estado de embarazo.

Lo anterior encuentra respaldo en el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, cuyo objetivo es proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña, por lo que los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo.

ii) Respecto del requisito general de agotar todos los mecanismos judiciales de defensa a su disposición, la Sala advierte que en el presente asunto, la decisión atacada por vía de tutela corresponde a la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, con lo cual la parte actora solo contaría con el recurso extraordinario de casación, siempre que el mismo fuera procedente, situación que no ocurre en este caso, como pasa a exponerse.

Las pretensiones de la demanda se refieren a la suma de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el reintegro, teniendo como base para liquidación de prestaciones sociales la suma de $589.000, los que fueron calculados por la parte demandante de la siguiente manera: (i) $2’118.194 por cesantías; (ii) $254.183 por intereses a las cesantías; (iii) $25’418.333 por salarios dejados de percibir; (iv) $1’887.500 por primas de servicios; (v) $2’678.400 por aportes a pensión; (vi) $2’077.200 por aportes a salud; y (vii) $6’794.000 por concepto de la indemnización contemplada en el artículo 99.3 de la Ley 50 de 1990 por no haber consignado las cesantías correspondientes al año 2012. Todo lo anterior daría un total de $41’227.810.

En este punto conviene destacar que el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá que en su momento dictó sentencia a favor de la accionante, consideró que el contrato se debió extender por el término del embarazo y la licencia de maternidad, por lo que estableció que existió una relación laboral entre el 1 de noviembre de 2012 y el 27 de octubre de 2013 cuando finalizó la referida licencia que le fue otorgada, con un salario mensual de $587.000, más $67.800 por auxilio de transporte para 2012, y de $589.500, más $70.500 auxilio de transporte por ser el salario mínimo para el 2013.

Por lo que determinó como suma final por concepto de salarios insolutos $6’775.167, haciendo la deducción por el pago de la liquidación respectiva. Así como los pagos correspondientes a cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones. En igual sentido, condenó a la parte demandada a la sanción establecida en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo por $1’179.000.

Teniendo en cuenta lo anterior, se destaca que el artículo 86 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (modificado por el art. 43 de la Ley 712 de 2001), señala:

“sólo serán susceptibles del recurso de casación los procesos cuya cuantía exceda de ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal mensual vigente” .

Entonces, si para el 2017 el salario mínimo era de $737.717, la cuantía para poder acudir al recurso de casación estaría en $88’526.040, con lo cual se cumple este presupuesto de procedibilidad, en la medida que la accionante no contaba con otro medio de defensa judicial para reclamar la protección a sus derechos fundamentales, pues la cuantía del proceso no excede los 120 salarios mínimos legales mensuales, exigidos en la norma.

iii) La accionante identificó de manera razonable los hechos que generaron la vulneración de sus derechos , así como las irregularidades que, estima, hacen procedente la acción de tutela. Los hechos están claramente detallados en la demanda y debidamente soportados en las pruebas documentales aportadas.

La actora también explicó el yerro atribuido a la decisión judicial atacada, como fue la configuración de un defecto sustantivo, por aplicación indebida de normas civiles a un asunto que debió resolverse acorde a la legislación laboral, así como el desconocimiento de normas constitucionales (arts. 13 y 53 de la Carta Política).

iv) La acción de tutela fue interpuesta en un término razonable. De cara a este requisito, la Sala considera importante destacar que la jurisprudencia constitucional no ha establecido un término específico para la presentación de la acción de tutela, dado que se trata de un requisito que debe ser valorado de cara a las circunstancias de cada caso concreto, a partir de las condiciones particulares del accionante y la posibilidad efectiva que ha concurrido para acceder a las vías judiciales ordinarias.

En tal medida se ha exigido que el amparo se eleve dentro de un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración, sin que para ello exista un plazo perentorio, toda vez que se ha insistido en que no existe un término de caducidad para la acción de tutela, debido a que el artículo 86 de la Constitución establece que esta puede intentarse “en todo momento” , sin que ello implique que la inmediatez no sea esencial en el examen de procedibilidad de la acción de tutela [57] .

En este caso, la decisión judicial atacada se profirió el 28 de marzo de 2017, siendo notificada en estrados, por su parte la acción de tutela se interpuso el 7 de noviembre de 2017, si bien, en principio se advierte que el amparo se elevó poco más de 7 meses después de dictada la decisión objeto de reproche, este término resulta razonable dadas las especiales condiciones de la parte accionante, pues se trata de un sujeto que reviste una especial protección constitucional que está procurando la protección no solo de sus derechos fundamentales sino también de su hijo.

Por lo que en este caso no es adecuado establecer un plazo perentorio para acudir a la acción de tutela cuando se desconocieron los derechos de la mujer gestante e incluso del que está por nacer, es necesario dar prevalencia a las garantías fundamentales a favor de los sujetos de especial protección constitucional.

Finalmente, es preciso evidenciar que mediante las sentencias T-100 de 2010, T-246 y T-253 de 2015, y recientemente la T-198 de 2018, esta Corporación realizó análisis similares del cumplimiento del requisito de inmediatez, en casos en los cuales se presentaron acciones de tutela en los que habían transcurrido siete y ocho meses entre la notificación de la providencia judicial atacada y la presentación de la acción de tutela.

Así las cosas, y debido a que el término de presentación de la acción de tutela no es irrazonable y desproporcionado, la Corte concluye que el requisito de inmediatez se encuentra satisfecho.

v) Por último, la acción de tutela no se dirige contra un fallo de tutela . La actora ataca la decisión proferida el 28 de marzo de 2017 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, que revocó la decisión de primera instancia y negó las pretensiones de la demanda laboral interpuesta contra Activos SA.

56. Como quiera que se encuentran cumplidos los presupuestos para analizar de fondo las presentes acciones de tutela, la Sala de Revisión pasa a desarrollar el estudio respectivo.

- Análisis de fondo de los expedientes acumulados T -6.522.741, T-6.570.959, T-6.592.995 y T-6.710.353 Expediente T -6.522.741 (Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander) 55. Para abordar la situación fáctica del caso bajo análisis, la Sala señalará las circunstancias que se encuentran acreditadas:

56. Entre la señora Rincón Mantilla y la Personería Municipal de Piedecuesta se suscribieron una serie de contratos de prestación de servicios de manera interrumpida, como pasa a señalarse:

- Contrato 012-015, suscrito el 21 de enero del 2015, con acta de inicio del 22 de enero del 2015 y fecha de terminación del 21 de abril del 2015, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, en acompañamientos y visitas que requieran las Inspecciones I y II de Policía; su valor fue la suma de $2.700.000.

- 4 días hábiles después se celebró el contrato 029-015, suscrito el 27 de abril del 2015, con acta de inicio del mismo día y fecha de terminación del 10 de junio del 2015, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, en acompañamiento y visitas que requieran las Inspecciones I y II de Policía y las demás delegadas por el jefe inmediato; su valor fue la suma de $1.350.000.

- 4 días hábiles después se celebró el contrato 041-015, suscrito el 17 de junio del 2015, acta de inicio suscrita el mismo día y fecha de terminación del 16 de agosto del 2015, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, en acompañamientos y visitas que requieran las Inspecciones I y II de Policía, además de adelantar los procesos disciplinarios correspondientes a esas inspecciones y las demás delegadas por el jefe inmediato; el contrato tuvo un valor de $1.800.000.

- Al día hábil siguiente se celebró el contrato 063-015, suscrito el 18 de agosto del 2015, acta de inicio suscrita el mismo día y fecha de terminación el 17 de octubre del 2015, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, realizando actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería de Piedecuesta, por un valor de $1.800.000.

- 10 días hábiles después se celebró el contrato 076-015, suscrito el 3 de noviembre del 2015, acta de inicio suscrita el 6 de noviembre del 2015 y fecha de terminación del 5 de diciembre del 2015, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, realizando actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería de Piedecuesta por un valor contractual de $900.000.

- Al día hábil siguiente se celebró el contrato 093-015, suscrito el 7 de diciembre del 2015, acta de inicio suscrita el mismo día y fecha de terminación el 30 de diciembre del 2015, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, realizando actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería de Piedecuesta, por un valor de $800.000.

- 6 días hábiles después se celebró el contrato 005-016, suscrito el 12 de enero del 2016, acta de inicio suscrita el mismo día y fecha de terminación el 4 de marzo del 2016, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, realizando actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería de Piedecuesta, por valor de $1.900.000.

- 5 días hábiles después se celebró el contrato 021-016, suscrito el 11 de marzo del 2016, acta de inicio suscrita el 16 de marzo del 2016 y fecha de terminación el 15 de abril del 2016, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión como judicante, en la realización de actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería de Piedecuesta, tales como el acompañamiento y seguimiento de los procesos y procedimientos policivos realizados por las Inspecciones de Policía de Piedecuesta, por un valor de $950.000.

- 14 días hábiles después se celebró el contrato 034-016, suscrito el 6 de mayo del 2016, acta de inicio del 10 de mayo del 2016 y fecha de terminación el 9 de octubre del 2016, ahora en calidad de profesional del derecho; luego se suscribió una adición con fecha de terminación del 23 de diciembre del 2016. Su objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión, en la realización de actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería de Piedecuesta, tales como el acompañamiento y seguimiento de los procesos y procedimientos policivos realizados por las Inspecciones de Policía de Piedecuesta. El valor inicial del contrato fue de $5.500.000 y posteriormente tuvo un valor adicional de $2.750.000.

- 13 días hábiles después se celebró el contrato 021-017, suscrito el 12 de enero del 2017, acta de inicio suscrita el 16 de enero del 2017 y fecha de terminación del 15 de julio del 2017, cuyo objeto fue la prestación de servicios de apoyo a la gestión, en la realización de actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería de Piedecuesta, tales como el acompañamiento y seguimiento de los procesos y procedimientos policivos realizados por las Inspecciones de Policía de Piedecuesta; el contrato fue por un valor de $9.000.000.

57. En desarrollo del último contrato, esto es, el 11 de julio de 2017, la señora Rincón Mantilla presentó por escrito notificación del estado de embarazo [58] , aspecto que fue aceptado por la entidad contratante el 12 de julio siguiente [59] .

58. El 15 de julio de 2017 se terminó el contrato de prestación de servicios, el cual no fue renovado. 59. En la misma oportunidad en que se terminó el contrato suscrito con la accionante se cumplió el término para 6 contratos más, los cuales no fueron renovados. Estos contratos fueron relacionados así: (i) Laura Juliana Luna Arias con fecha de inicio 11 de enero de 2017 y terminación 10 de julio de 2017 (6 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión en actividades jurídicas y administrativas; (ii) Guillermo Alfonso Núñez Robayo con fecha de inicio 12 de enero de 2017 y terminación 11 de julio de 2017 (6 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión en descongestión de procesos disciplinarios; (iii) Andrés Felipe Parada Londoño con fecha de inicio 23 de enero de 2017 y terminación 22 de junio de 2017 (5 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión como judicante en actividades jurídicas y administrativas; (iv) Julieth Vanesa Cabrera Jaimes con fecha de inicio 25 de enero de 2017 y terminación 24 de junio de 2017 (5 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión en actividades jurídicas y administrativas; (v) Laura Mercedes Duarte con fecha de inicio 23 de marzo de 2017 y terminación 1 de junio de 2017 (3 meses), cuyo objeto era prestar servicios profesionales para implementar SGC y modelo estándar de control interno; y (vi) Claudia Jazmín Castro López con fecha de inicio 23 de febrero de 2017 y terminación 2 de junio de 2017 (2 meses), cuyo objeto era prestar servicios profesionales de apoyo a descongestión de procesos disciplinarios (folios 245 a 250 cuaderno principal).

60. En igual sentido se celebraron 5 nuevos contratos de prestación de servicios pero con objetos contractuales diferentes, así: (i) Andrés Felipe Maldonado con fecha de registro presupuestal 17 de julio de 2017, para apoyo a la gestión en actividades jurídicas y administrativas para procesos de contratación estatal;

(ii) Natalia Rueda con fecha de registro presupuestal 29 de junio de 2017, para apoyo a la gestión asistencia operativa y logística para archivo y otras actividades; (iii) Natalia Rojas con fecha de registro presupuestal 24 de julio de 2017, para apoyo a la gestión para trámite y seguimiento a peticiones; (iv) Lady González con fecha de registro presupuestal 17 de julio de 2017, para apoyo a la gestión para actividades jurídicas y administrativas en asuntos ambientales; y (v) Cielo

Hasbleidy Delgado Bautista con fecha de registro presupuestal 17 de julio de 2017, para apoyo a la gestión como judicante en actividades jurídicas y administrativas de proyección de respuestas a peticiones.

61. En este punto, corresponde establecer si en este caso están dados los elementos para que se configure una relación laboral, a saber: (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio .

Así en caso de que concurran estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.

Así es necesario aclarar que este Tribunal Constitucional, en la sentencia C-614 de 2009 , fijó cinco criterios para diferenciar un contrato de prestación de servicios en entidades públicas de uno laboral, a saber:

i) Criterio funcional : si la función contratada se refiere a aquellas que usualmente debe adelantar la entidad pública, en los términos señalados en el reglamento, la ley y la Constitución, debe ejecutarse mediante un vínculo laboral.

ii) Criterio de igualdad : si las labores desarrolladas por el contratista son las mismas que las de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad, debe acudirse a la relación legal y reglamentaria o al contrato laboral y no a la contratación pública.

iii) Criterio temporal o de la habitualidad : si las funciones contratadas demuestran el ánimo de la administración de emplear de modo permanente y continuo los servicios de una misma persona y se encuentra que no se trata de un vínculo de tipo ocasional o esporádico, se trata de una relación laboral.

iv) Criterio de la excepcionalidad : si la tarea acordada corresponde a una “actividad nueva” que no puede ser desarrollada por el personal de planta, o se requieren conocimientos especializados, o de manera transitoria resulta necesario redistribuir funciones por la excesiva carga laboral para el personal de planta, puede acudirse a la contratación pública. Es decir que, si la gestión contratada equivale al “giro normal de los negocios” de la entidad, las labores se deben desempeñar por medio de una relación laboral y no contractual.

v) Criterio de la continuidad : si la vinculación se realiza mediante contratos sucesivos de prestación de servicios, para desempeñar funciones de carácter permanente, la relación existente es de tipo laboral.

62. Conforme a lo expuesto, l a Sala partirá de lo consignado en el último contrato (021 de 2017), pues fue la relación vigente al momento en que la accionante quedó en estado de gestación.

63. En primer lugar, la Sala advierte que el salario constituye toda remuneración en dinero o en especie que recibe un trabajador como contraprestación al servicio prestado. Para el caso particular, se aprecia que en el contrato suscrito entre la señora Martha Liliana Rincón Mantilla y la Personería Municipal de Piedecuesta (021/2017), efectivamente se pactó un valor económico como remuneración y una forma de pago, dado que el contrato se suscribió por valor total de $9’000.000, pagaderos en mensualidades de $1.500.000, previa presentación de informe de actividades, constancia de cumplimiento del supervisor y comprobante de pago al SGSSS en salud, pensión y riesgos laborales.

E s decir, la accionante recibía una retribución por los servicios prestados, la cual, bien podría ser tenida como salario, sin embargo, no se puede desconocer que la remuneración es un elemento ordinario y común a todos los contratos, por lo que es la subordinación, como elemento primordial del contrato de trabajo, la que define la relación laboral.

64. En cuanto a la figura de la subordinación, encuentra la Sala es aquella facultad del empleador de dar órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. En este caso, la Sala observa que la misma no está probada, ya que dentro del contrato suscrito por los sujetos procesales no se fijó un horario de trabajo, por lo que podría entenderse que la accionante disponía libremente de su tiempo, a pesar de constar en el expediente de planillas de atención al público o acompañamientos a diligencias [60] .

65. Adicionalmente, tampoco existen pruebas que respalden la afirmación que la señora Rincón Mantilla recibía órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, pues si bien se pactaron unas obligaciones entre las que se hallan presentar informes al supervisor del contrato, tal circunstancia no tiene la entidad suficiente como para determinar la dependencia de la peticionaria respecto a la Personería de Piedecuesta, máxime si está en la obligación de vigilar y asegurar la adecuada ejecución del contrato.

66. En suma, para la Sala, en principio y de acuerdo con el material probatorio obrante, no es posible establecer que en este caso existiera subordinación por parte de la señora Rincón Mantilla respecto de la Personería Municipal de Piedecuesta, razón por la cual se abstendrá de realizar pronunciamiento frente a la prestación personal del servicio;

situación que no obsta para que si la accionante considera que existió un contrato realidad, acuda al mecanismo de defensa respectivo, para dirimir definitivamente la presente controversia, de cara a los criterios sentados por estas Corporación, como son:

i) funcional; ii) de igualdad; iii) temporal o de la habitualidad; iv) de excepcionalidad; y v) de continuidad [61] . 67. Ahora bien, lo expuesto no implica que la accionante esté desprotegida frente a la presunta amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales, toda vez que la protección reforzada a la mujer en estado de gestación procede de manera autónoma a la forma de vinculación. Sobre el particular, la Corte Constitucional ha establecido que el hecho de no encontrar probada una relación de trabajo, no impide otorgar una protección por vía de tutela a la madre gestante, posición que ha sido reiterada en las sentencias T-346 de 2013, T-715 de 2013, T-238 de 2015, T-102 de 2016, y recientemente retomada en la T-030 de 2018 [62] .

68. En igual sentido, en la sentencia T-030 de 2018 señaló que una entidad no puede alegar el cumplimiento del plazo contractual para la no renovación de un contrato de prestación de servicios de una mujer embarazada, cuando se aprecian los siguientes supuestos fácticos: (i) conoce el estado de gestación de la contratista; y (ii) e l objeto contractual persiste;

y (iii) no cuenta con el permiso del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato por justa causa, el cual se activa al verificarse las dos primeras condiciones [63] .

69. Así las cosas, en el caso bajo estudio se encuentran acreditadas las anteriores circunstancias. En primer lugar, la señora Rincón Mantilla antes del vencimiento del plazo del contrato notificó a la Personería de Piedecuesta su situación, esto es, el 11 de julio y el contrato terminó el 15 de julio siguiente, aspecto que no fue controvertido por esa entidad.

70. En segundo lugar, la ejecución del objeto contractual persiste, en razón a que se refería a “ servicios de apoyo a la gestión, en la realización de las actividades jurídicas y administrativas propias de la Personería Municipal de Piedecuesta, tales como el acompañamiento y seguimiento de los procesos y procedimientos policivos realizados por las Inspecciones de Policía del Municipio de Piedecuesta” , actividades que en sí mismas son propias del funcionamiento de esa entidad, por lo que no se trataba de una actividad nueva o de carácter accidental.

Así, a pesar de que la Personería de Piedecuesta alegue que el objeto contractual terminó y para ello haga alusión a contratos que corrieron la misma suerte, la generalidad del fin para el cual se firmó el acto jurídico sometido a examen, permite a esta Sala de Revisión inferir que el mismo se mantiene [64] .

Lo anterior adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que desde el año 2015 se venían firmando contratos de prestación de servicios, ya fuera en la categoría de judicante o como profesional del derecho, aspecto que se dejó de presentar una vez la accionante informó su estado de embarazo.

71. En tercer lugar, el ente accionado no obtuvo autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de prestación de servicios, elemento determinante para desvirtuar que la desvinculación se dio como resultado

del embarazo de la contratista, máxime si se tiene en cuenta que la accionante venía suscribiendo contratos con la entidad accionada de manera regular.

72. En consecuencia, esta Corporación advierte que en efecto existió vulneración a la especial protección de la mujer embarazada y de la persona que está por nacer, al abstenerse de renovar el contrato de prestación de servicios suscrito con la accionante.

73. En este punto destaca la Sala que entre las modalidades de protección que se han adoptado en las providencias referidas, se encuentran la renovación de la relación contractual, el pago de los honorarios dejados de percibir, la indemnización y la licencia de maternidad;

sin embargo, atendiendo las particularidades del caso, esta Sala solo ordenará el pago del porcentaje correspondiente a las cotizaciones realizadas al Sistema de Seguridad Social desde la fecha en la que no le fue renovado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia; la cancelación de la licencia de maternidad, y la renovación del contrato de prestación de servicios, toda vez que según como quedó acreditado, se advierte que persisten la circunstancias iniciales que dieron origen a la misma, al menos hasta el mismo periodo de lactancia.

Expediente T -6.570.959 (Aida Judith Pabón Cervantes contra Transportes Lafe SAS) 74. Para abordar la situación fáctica del caso bajo análisis, la Sala señalará las circunstancias que están acreditadas:

75. La accionante se vinculó en la modalidad de aprendiz con la empresa Transportes Lafe SAS, del 27 de septiembre de 2016 al 26 de marzo de 2017, en el cargo de técnico en seguridad ocupacional.

76. El 2 de marzo de 2017, la señora Pabón Cervantes a través de correo electrónico informó a la coordinadora de gestión humana sobre su estado de embarazo, para tal fin anexó los exámenes médicos respectivos, situación que fue reconocida por la empresa.

77. El 25 de marzo de 2017 se le informó vía electrónica que el contrato de aprendizaje finalizaba el 26 de marzo siguiente y no sería vinculada nuevamente.

78. Para la Sala, como se expuso en la parte considerativa de esta decisión, dicha actuación es contraria al ordenamiento constitucional [65] y por tanto, su aplicación va en contra del precedente jurisprudencial sentado por la Corte [66] .

En efecto, es importante reiterar que la protección de la mujer en estado de gestación se estableció en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y de la persona que está por nacer, por lo que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, sí se equipara a este como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral, en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, con lo cual la mujer en estado de gestación tiene derecho a la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento, a fin de materializar el deber tanto del Estado como de los particulares de proteger sus derechos fundamentales.

Lo anterior implica que la empresa patrocinadora está en la obligación de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i) estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; (ii) el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y (iii) el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

79. Por tanto, a pesar de las particularidades que envuelve este tipo de vinculación, cuando se está frente a los derechos de la mujer gestante, así como los de la persona que está por nacer, esta relación adquiere las características propias de un vínculo laboral, por lo que se debe verificar si: (i) la terminación del contrato de aprendizaje se presentó durante el periodo de gestación; y (ii) solicitar autorización ante la autoridad laboral, a fin de desvirtuar la presunción bajo la cual el despido es consecuencia del estado de embarazo.

80. En este caso, en efecto la terminación del contrato de aprendizaje se presentó durante el periodo en el que la accionante se encontraba en estado de embarazo, toda vez que este se produjo el 26 de marzo de 2017, cuando ya se había informado sobre su condición de mujer embarazada (2 de marzo de 2017) [67] .

81. Frente al nexo causal entre la terminación del contrato de aprendizaje y el estado de embarazo, se encuentra cumplido el requisito que establece que " el despido se produjo como consecuencia del embarazo" . En esta ocasión la Sala se apoya, en primer lugar, en la presunción legal que consagra el numeral segundo del artículo 239 del CST, según la cual: " Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente " [68] .

82. Entonces, ante la ausencia de permiso del Ministerio del Trabajo para autorizar la desvinculación laboral de la actora, esta carece de efecto, dado que se debió obtener la previa autorización del funcionario del trabajo.

83. En este contexto, se seguirá la línea de responsabilidad sentada en la sentencia SU-070 de 2013, de cara al contrato a término fijo, que alude a que cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada y la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado, sin acudir ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.

Dado que la vinculación como aprendiz de la señora Pabón Cervantes se dio a partir del proceso de formación como Técnico en Seguridad Ocupacional, el cual según el perfil que otorga el SENA se materializa a partir de una serie de actividades llevadas a cabo para la identificación y control de las causas de accidentes laborales, a partir del manejo de las diferentes situaciones de prevención y promoción de la salud de los trabajadores [69] .

Por su parte, la empresa Transportes Lafe SAS tiene por objeto social "la actividad de servicio público de transporte terrestre automotor en la modalidad de carga, a nivel nacional e internacional, pudiendo transportar, comprar y vender, todo tipo de productos, mercancías, bienes o elementos, bien a nivel de carga seca, líquida o refrigerada. Adicionalmente podrá dedicarse a: a) Promover el pleno aprovechamiento de los medios de transporte de carga; b) adquirir, enajenar, administrar, arrendar y adoptar cualquier otra forma de explotación de vehículos automotores para el transporte público, tanto en la modalidad de carga como en otras respecto de las cuales obtuviere autorización posteriormente; c) afiliar, administrar o contratar vehículos propios, de los socios o terceros; d) la compra y venta de repuestos automotores" , entre muchas otras [70] .

Con todo, es evidente que en este caso las causas que dieron origen al contrato de aprendizaje se mantienen, en orden a las calidades de formación de la accionante frente al objeto social de la empresa contratante.

84. En consecuencia, se ordenará a Transportes Lafe SAS que renueve el contrato de aprendizaje a la señora Aida Judith Pabón Cervantes en el cargo que desempeñaba o a otro que esté en iguales o mejores condiciones, hasta completar desde su vinculación inicial el término de 2 años [71] para que finalmente se determine si se inicia una nueva vinculación pero mediante contrato laboral. Del mismo modo, se ordenará: (i) la cancelación de las cuotas por concepto de apoyo de sostenimiento producidas por el contrato de aprendizaje y (ii) el pago de las cotizaciones a salud, como quiera que la terminación del contrato de aprendizaje careció de efecto en lo relativo a la protección a la maternidad y actualmente se encuentra vinculada al régimen subsidiado [72] .

Expediente T -6.592.995 (Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá) 85. Para abordar la situación fáctica del caso bajo análisis, la Sala señalará las circunstancias que están acreditadas:

86. El 1 de noviembre de 2012, entre la señora Reinoso Villarraga y la firma Activos SA se celebró un contrato laboral por obra o labor contratada, para que se desempeñara como encuestadora, por un salario mensual de $ 587.000.

87. El 6 de noviembre de 2012 la accionante conoció su estado de embarazo y lo informó a su empleador, circunstancia que fue reconocida en el trámite de tutela [73] .

88. El 11 de diciembre de 2012, en atención a un acuerdo de transacción, se dio por terminada la relación laboral, sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo. En concreto en el acuerdo transaccional se consignó:

“ Las partes han convenido finalizar el contrato de mutuo acuerdo teniendo como último día laborado el 11 de diciembre de 2012.(…) Las partes han convenido transar cualquier diferencia que pueda surtir del contrato de trabajo que vinculó a las partes (…) Sin que este hecho implique la continuidad de la relación laboral, se continuará con el pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud de la trabajadora hasta el 30 de agosto de 2013” .

89. El 1 de febrero de 2015, la accionante interpuso demanda ordinaria laboral cuyas pretensiones estuvieron encaminadas a obtener el reconocimiento y pago de los derechos laborales por haber sido despedida en estado de embarazo. Como sustento de sus pretensiones afirmó que fue coaccionada a firmar el mencionado acuerdo dadas las especiales condiciones en que se encontraba, por lo que se le vulneraron sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital suyo y de la persona que está por nacer.

90. El 9 de noviembre de 2016 el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá dictó sentencia a favor de la accionante al establecer que la actora gozaba de la protección laboral reforzada propia del fuero por maternidad, conforme lo consagrado en el artículo 236, 239 y 241.1 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que el contrato de transacción no tenía validez. Explicó que es necesario que la autoridad laboral competente otorgue el visto bueno a este tipo de acuerdos transaccionales, de lo contrario la terminación del contrato se torna ineficaz. En consecuencia, consideró que el contrato se debió extender por el término del embarazo y la licencia de maternidad, por lo que estableció que existió una relación laboral entre el 1 de noviembre de 2012 y el 27 de octubre de 2013 cuando finalizó la referida licencia que le fue otorgada.

91. Esta decisión fue apelada en estrados por Activos SA, al considerar que el acto de transacción no fue objeto de ningún tipo de coacción, ni vicio alguno del consentimiento (error, fuerza y dolo), donde en su calidad de empleador se comprometió a pagar las cotizaciones a salud hasta la fecha probable del parto, lo que lejos de ser una presión fue una garantía a los derechos de la trabajadora embarazada.

92. El 28 de marzo de 2017, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá revocó la decisión de primera instancia, en la medida que el contrato de transacción permite a las partes terminar un litigio pendiente o evitar un litigio eventual. Para la autoridad accionada la transacción suscrita no vulneró derechos ciertos e indiscutibles, pues la trabajadora aceptó finalizar por mutuo acuerdo su contrato de trabajo, sin que se hubiere probado actos de presión sobre la demandante. En estas condiciones consideró que se trató de un acto de disposición del trabajador. En específico indicó:

“(...) acreditado está que entre la actora y Activos S.A., se firmó el 11 de diciembre de 2012 un acuerdo de transacción en el que se indicó, en lo que interesa al recurso, que la demandante prestó servicios en la demandada mediante un contrato de obra o labor contratada con vigencia 1 o de noviembre al 11 de diciembre de 2012, el cuál finalizó por mutuo acuerdo y con el fin de transar cualquier diferencia, la empresa pagaría los aportes a la seguridad social en salud hasta el 30 de agosto de 2013, sin que este hecho implicara continuidad del vínculo laboral, así se consignó en este documento (...).

Sobre el contrato de transacción debe indicarse que el artículo 2469 del Código Civil dice ‘la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio o precaven un litigio eventual, no es transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa’.

En forma específica el ordenamiento laboral en el artículo 15 explica ‘es válida la transacción en los asuntos del trabajo salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles’, por su parte la Corte Constitucional con relación a los contratos de obra o labor contratada que suscriben las empresas de servicios temporales ha enseñado que estos deben tener un límite sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de manera que el vínculo subsiste mientras el usuario requiere los servicios del trabajador o se haya terminado la labor para la cual fue contratado y cuando se trate de mujeres en estado de embarazo la protección prevalece de manera que para proceder a su despido se ‘deberá configurar una justa cusa o razón objetiva y conseguirse la autorización del funcionario’, esto se puede consultar en la sentencia T-862 de 2003, de manera que las mujeres en estado de gestación gozan de estabilidad laboral reforzada, aún en los contratos celebrados de obra o labor contratada, lo que prohíbe al empleador finalizar sus contratos de trabajo sin causa justificada y sin la autorización de la autoridad competente, condiciones en el presente asunto que no debía observar la demandada, como quiera que con fundamento en la transacción que se celebró el 11 de noviembre de 2012, de común acuerdo las partes finalizaron el contrato que las unía, lo que descarta que en principio la terminación del contrato de trabajo (...) ocurrió por despido de Activos S.A., pues ninguna prueba acredita que fue el empleador el que tomó la decisión de finalizar el contrato de trabajo por el estado de embarazo de la demandante.

Desde el punto de vista jurídico el hecho del estado de embarazo de la señora Natalia Reinoso Villarraga hace presumir que la terminación del contrato de trabajo fue con ocasión de su estado, sin que ello implique que el demandado no pueda probar como en este caso que el vínculo finalizó por el acuerdo de voluntades de las partes, entonces para la Sala la transacción que suscribieron las partes no vulneró derechos ciertos e indiscutibles de la señora (...) por cuanto si bien gozaba de estabilidad reforzada por su estado de gravidez, la trabajadora en forma libre y voluntaria aceptó finalizar por mutuo acuerdo su contrato, porque no se probaron hechos de presión que citó la demandante en el escrito de demanda, luego como el artículo 61 literal B del Código Sustantivo del Trabajo consagra el mutuo acuerdo como un modo legal de terminación del contrato de trabajo, bajo el entendido que la manifestación de la voluntad de las partes estuvo exenta de vicios y se reitera, acá la demandante, no demostró lo contrario, no existe motivo para invalidar la transacción”.

93. Hecho el anterior recuento, proceden la Corte al estudio del defecto alegado por la parte actora, a efectos de determinar si la decisión judicial atacada vulneró algún derecho fundamental.

Materialización del defecto sustantivo. 94. En primer lugar, la Sala encuentra necesario destacar que el acuerdo de transacción por medio del cual se dio por terminada la relación laboral que ahora se analiza indicaba:

“ Las partes han convenido finalizar el contrato de mutuo acuerdo teniendo como último día laborado el 11 de diciembre de 2012.(…) Las partes han convenido transar cualquier diferencia que pueda surtir del contrato de trabajo que vinculó a las partes (…) Sin que este hecho implique la continuidad de la relación laboral, se continuará con el pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud de la trabajadora hasta el 30 de agosto de 2013” .

95. Por su parte, en la decisión objeto de reproche se destacan los siguientes argumentos: i) El artículo 2469 del Código Civil establece que “ la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio o precaven un litigio eventual, no es transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa” .

ii) El artículo 15 del CST explica que “es válida la transacción en los asuntos del trabajo salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”.

iii) Atendiendo la protección a favor de mujeres en embarazo, para dar por terminado un contrato de obra o labor se debe configurar una justa cusa o razón objetiva y conseguirse la autorización del funcionario competente.

iv) En el presente asunto la demandada no debía observar tales condiciones atendiendo la transacción de común acuerdo que celebraron las partes, lo que descarta un despido por parte de Activos SA.

v) No existe prueba alguna que acredite que fue el empleador el que tomó la decisión de finalizar el contrato de trabajo por el estado de embarazo de la demandante.

vi) Para la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá la mencionada transacción no vulneró derechos ciertos e indiscutibles, por cuanto la trabajadora en forma libre y voluntaria aceptó finalizar por mutuo acuerdo su contrato, la cual estuvo exenta de vicios.

96. De acuerdo con lo expuesto, encuentra la Corte que en este caso se configura un defecto sustantivo, en la medida que la autoridad judicial accionada adelantó una interpretación contraevidente de las disposiciones laborales y constitucionales lo que terminó por afectar las garantías fundamentales de la accionante .

97. Efectivamente, el Código Civil define en su artículo 2469 el contrato de transacción como aquel “en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual” . Sin embargo, dicha posibilidad encuentra una limitante en lo estipulado en los artículos 13 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo que consagran: (i) en materia laboral solo se pueden transigir y conciliar los derechos inciertos y discutibles; y (ii) los derechos mínimos a favor del trabajador son irrenunciables.

98. A su vez, los artículos 235A [74] , 239 [75] y 241.1 [76] de la misma normatividad hacen alusión a la protección laboral reforzada a favor de la mujer en estado de embarazo, por lo que existe una expresa prohibición de desvincular a una mujer en estado de embarazo, sin que medie previa autorización del Ministerio del Trabajo.

99. Expuestas así las cosas, es importante reiterar que en materia transaccional de derechos laborales, la Corte Constitucional ha indicado que “ una transacción exitosa implica que la manifestación de voluntad debe ser libre, consciente y espontánea, lo que exige que esté libre de error, fuerza o dolo; el objeto debe ser lícito; la causa debe ser lícita; la manifestación de voluntad debe provenir de una persona capaz o de su representante; y, en los casos que se requiera, se debe verificar que esté presente la formalidad habilitante. Que su objeto sea lícito, significa en derecho laboral y de la seguridad social que esté acotado por los derechos ciertos e indiscutibles” [77] .

100. Entonces, la prohibición de transar derechos ciertos e indiscutibles en materia laboral y de seguridad social, está enfocada a impedir que las personas renuncien a sus derechos, aun si lo consienten voluntariamente. Ello debido a que los trabajadores y los afiliados al sistema de seguridad social pueden verse forzados a realizar renuncias como respuesta a un estado de necesidad, máxime si se tiene en cuenta que las relaciones laborales no se desenvuelven en un plano de igualdad entre empleador y trabajador.

101. Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de abril de 2018 (sentencia SL1062-2018), confirmó que “ para que un derecho pierda la calidad de cierto e indiscutible, no basta con que el empleador lo cuestione en el curso de un proceso, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciable por el trabajador, so pretexto de que el empleador controvierta su nacimiento, por lo que, ha discernido, ‘… un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad…’ (CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332 y CSJ SL4464-2014, entre otras)” .

102. En consecuencia, aquellos derechos que estén incorporados en el patrimonio de un sujeto, es decir, cuando operaron los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma, adquieren la categoría de ciertos e indiscutibles y en tal media no pueden ser objeto de transacción.

103. Teniendo claro lo anterior, para la Sala la estabilidad laboral reforzada es un derecho cierto e indiscutible y en consecuencia es irrenunciable. Ello teniendo en cuenta que e l artículo 53 de la Constitución, establece como uno de los

principios mínimos de las relaciones laborales, el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación.

104. Frente a la desigualdad que existe entre el trabajador y el empleador, que en aplicación del principio de igualdad (art. 13 C. Pol.) surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada a favor de la mujer embarazada, como "respuesta a la discriminación histórica que han afrontado las mujeres en el ámbito laboral, quienes fueron y aún son despedidas por causa del embarazo. Así, en razón de la situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora −el despido en razón del embarazo−, el fuero de maternidad se encamina a potenciar su estabilidad en el trabajo y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo" [78] .

105. Por otra parte, específicamente el artículo 43 Superior, consagra que la mujer "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" .

106. En este escenario, el fuero de maternidad garantiza una protección a favor de la mujer en estado de embarazo en materia laboral y evita su desvinculación, con ocasión de factores externos al cumplimiento de su labor, que la pongan en situación de inferioridad en relación con los trabajadores, con lo cual se constituye en un derecho que adquiere la mujer cuando en medio de una relación laboral queda en estado de gestación.

107. De cara al asunto bajo examen, encuentra esta Corporación que a través del acuerdo de terminación del contrato laboral, la señora Reinoso Villarraga renunció a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el cual tiene la categoría de cierto e indiscutible, pues desde que quedó en estado de embarazo y al estar bajo una relación laboral, se hizo acreedora del fuero de maternidad que implica, entre otras garantías, el derecho a no ser despedida en razón de su embarazo sin autorización del inspector del trabajo.

En tal medida, para la Corte no son de recibo las afirmaciones hechas por el Tribunal accionado cuando sostiene que " las mujeres en estado de gestación gozan de estabilidad laboral reforzada, aún en los contratos celebrados de obra o labor contratada, lo que prohíbe al empleador finalizar sus contratos de trabajo sin causa justificada y sin la autorización de la autoridad competente, condiciones en el presente asunto que no debía observar la demandada, como quiera que con fundamento en la transacción que se celebró el 11 de noviembre de 2012, de común acuerdo las partes finalizaron el contrato que las unía, lo que descarta que en principio la terminación del contrato de trabajo (...) ocurrió por despido de Activos S.A., pues ninguna prueba acredita que fue el empleador el que tomó la decisión de finalizar el contrato de trabajo por el estado de embarazo de la demandante" (énfasis fuera del texto original).

Ello por cuanto no se trataba de un derecho incierto o discutible, con lo cual tal planteamiento carece de soporte. 108. Ahora bien, si se aceptara que la terminación de común acuerdo del contrato de trabajo es susceptible de transacción, cuando se trata de una mujer en estado de embarazo, resultaba indispensable que la autoridad laboral competente avalara tal transacción para verificar que el acuerdo no obedece a un acto discriminatorio. Esto a fin de establecer que no medió un vicio del consentimiento, como respuesta a un estado de necesidad.

En este escenario se advierte que al ser la mujer gestante un sujeto de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación contractual el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral, se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, por lo que incluso en caso de decidir suspender el contrato laboral debió contar con la aquiescencia de la autoridad laboral.

109. Así las cosas, encuentra la Sala que el juez de segunda instancia incurrió en un defecto sustantivo, en la medida que desconoció el derecho adquirido a la estabilidad laboral reforzada de la señora Natalia Rengifo Villarraga y dio validez a la transacción de terminación de contrato.

110. Por lo expuesto, se revocará la decisión adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que negó el amparo deprecado y en su lugar, se tutelarán los derechos al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, por lo que se dejará sin efectos la decisión adoptada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el 28 de marzo de 2017, debiendo proferir una nueva decisión de conformidad con los lineamientos establecidos en la SU-070 de 2013, de cara a la desvinculación de la mujer embarazada en contratos de obra o labor, cuando el empleador conoce el estado de gestación y la desvinculación se da antes de la terminación de la obra, es decir:

la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir, así como la indemnización prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo de Trabajo .

111. Por último, cabe advertir que la accionante señala que la decisión adoptada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá carecía de fundamento, pues la misma fue adoptada en audiencia que no superó los 15 minutos. Sobre el particular para la Sala de Revisión, esta circunstancia no encuentra respaldo, pues la decisión se basó en la interpretación que esa autoridad judicial hizo de las normas sobre la materia, las que a pesar de desconocer los presupuestos constitucionales, no carecen de argumentación como lo expresa la accionante.

Expediente T -6.710.353 (Ingrid Paola Riaño contra Servi Arévalo Integral y Jardines de Los Andes SAS) 112. Para abordar la situación fáctica del caso bajo análisis, la Sala señalará las circunstancias que están acreditadas:

113. El 25 de noviembre de 2017 la accionante presentó su hoja de vida a la empresa Servi Arévalo Integral, a fin de vincularse como trabajadora en misión en el área agrícola.

114. El 26 de noviembre de 2017, la actora se realizó exámenes médicos de ingreso, donde se le indicó que estaba en estado de gestación, el cual fue ratificado posteriormente por su EPS.

115. El 26 de noviembre de 2017 se le indicó que había superado las pruebas, por lo que suscribió contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, con fecha de inicio el 27 de noviembre siguiente, como trabajadora en misión para la empresa Jardines de Los Andes [79] .

116. El 29 de noviembre de 2017, fue notificada de la terminación del contrato de trabajo, en virtud de lo consagrado en el artículo 61 Lit. “D” del Código Sustantivo del Trabajo, que hace alusión a la terminación de la obra o labor contratada, la cual no cuenta con firma de aceptación.

117. La empresa beneficiaria (Jardines de Los Andes) indicó que desconoció los motivos por los cuales se dio por terminado el contrato laboral.

118. Por su parte, la firma empleadora (Servi Arévalo Integral) expuso que en este caso se presentó una suspensión del contrato de trabajo hasta que la actora presentara la prueba de embarazo y continuó con el pago de aportes sociales [80] .

Sobre el particular, informó la accionante que desde la fecha de comunicación de “suspensión del contrato” fue desvinculada del cargo y se le impidió el ingreso hasta nuevo aviso [81] .

119. De acuerdo con lo expuesto, para esta Corporación efectivamente la empresa Servi Arévalo desconoció los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ingrid Riaño, dado que su vinculación como trabajadora en misión duró solamente tres días, lo que permite inferir que el motivo de la terminación del contrato fue su estado de embarazo, debiendo el empleador haber acreditado ante la autoridad de trabajo competente la existencia de una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual.

120. En este caso, a pesar de lo alegado por la firma accionada, se presentan serias irregularidades que llevan a establecer una afectación a los derechos de la accionante, así:

(i) Con tan solo dos días de vinculación laboral, a la actora se le informó que su contrato había terminado por haberse cumplido el fin de la obra para la cual fue contratada, no obstante, ante el estado de gestación de la trabajadora se optó por suspenderlo y continuar cancelado los aportes a la seguridad social en salud.

(ii) La empresa beneficiaria desconoció los motivos que llevaron a la desvinculación de la accionante, lo que permite establecer que la obra o labor para la cual fue contratada continuaba vigente al momento de informar la terminación de la relación laboral.

(iii) Se remitió una carta de terminación de la relación laboral [82] , con lo cual se sometió a una mujer en estado de gestación a ver afectados sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, lo que acarrea un desconocimiento de sus garantías constitucionales.

(iv) La empresa accionada arguye que el contrato por obra o labor quedó suspendido hasta que se acreditara la condición de embarazo y continuó cotizando al sistema de seguridad social en salud, sin embargo, de acuerdo con la legislación laboral tal figura no aplica para la verificación del estado de gestación de una mujer. En concreto el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

“El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. 2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria. 5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.” 121. Todo lo expuesto muestra que efectivamente el empleador conocía el estado de gestación de la accionante, con lo cual intentó en un primer momento dar por terminada la relación laboral y posteriormente acudió a la figura de la suspensión. Además, no de otra forma se entiende que haya continuado con el pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y presuntamente exigiera copia del examen de embarazo previo a hacer efectiva la desvinculación de la actora.

En igual sentido Servi Arévalo se valió de distintas actuaciones irregulares a efectos de no reconocer los derechos que se desprenden a favor de la mujer en estado de embarazo, pues su vinculación duró solo 3 días; la empresa beneficiaria desconoció la razón de su desvinculación, lo que muestra que el objeto contractual continuaba vigente; se remitió una carta de despido sin contar con el permiso de la autoridad laboral; y acudió a la figura de la suspensión que no es aplicable en este caso. Con todo, lo que realmente muestra la actitud de la sociedad empleadora es una persecución a la trabajadora dada su especial condición.

Así las cosas, es pertinente advertir que, al tratarse de sujetos de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación de trabajo el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral de la mujer

embarazada, se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, por lo que no es viable acudir a la figura de la suspensión como un medio para eludir el control de la autoridad laboral.

122. De lo anterior se puede concluir que la finalización o suspensión de la relación entre las partes no obedeció a criterios objetivos, pues la obra o labor para la cual fue contratada la accionante continuaba vigente, así como tampoco se presentó una falta disciplinaria. Además, el empleador se valió de una figura como la suspensión del contrato para no acudir a la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo, lo que constituye una burla a las normas que protegen a la mujer en gestación, toda vez que solo podía dar por terminado el contrato de trabajo a través de los medios legales idóneos, a saber, el permiso del inspector de trabajo como resultado de la demostración de una de las justas causas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

123. En tal medida, encuentra la Sala que en este caso existe una evidente discriminación en contra de la mujer gestante, que se materializa a partir de una práctica arbitraria con ocasión del embarazo.

124. Entonces, ante la necesidad de brindar una protección a favor de la mujer dada su condición de sujeto de especial protección constitucional en la que se halla la trabajadora durante el embarazo y después del parto, así como el recién nacido, se hace necesario adoptar medidas dirigidas a detener la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales que se deriva de la desvinculación laboral en especial el mínimo vital y la seguridad social.

125. Teniendo en cuenta que el empleador conoció el estado de gestación de la empleadora y la desvinculación se dio antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo, se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir, así como la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En orden a lo expuesto, se revocará la decisión adoptada por el Juzgado Civil Municipal de Facatativá el 24 de enero de 2018, que declaró improcedente el amparo.

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

Primero. En el expediente T-6.522.741, REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, el 18 de septiembre de 2017, que revocó la decisión adoptada por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Bucaramanga, autoridad que en su momento concedió el amparo, y en su lugar declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander.

CONCEDER el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y a la seguridad social de la señora Martha Liliana Rincón Mantilla, conforme a las consideraciones expuestas en esta providencia.

Segundo. ORDENAR a la Personería Municipal de Piedecuesta, Santander que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia:

(i) renueve la relación contractual con la señora Martha Liliana Rincón Mantilla, al menos hasta que culmine la protección constitucional a favor de las mujeres gestantes;

(ii) pague los gastos de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social desde la fecha en la que no le fue renovado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia, las cuales se deberán calcular con base en el IBL sobre el cual cotizaba la señora Martha Liliana Rincón Mantilla en el mes anterior a la terminación del vínculo contractual; y (iii) pague los honorarios dejados de percibir desde la fecha en que el contrato de prestación de servicios no fue renovado, hasta la fecha de notificación de la presente providencia.

Tercero. En el expediente T-6.570.959, REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Sabanalarga, Atlántico, el 25 de octubre de 2017, que revocó la decisión adoptada por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Sabanalarga, Atlántico, autoridad que en su momento concedió el amparo, y en su lugar, declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por Aida Judith Pabón Cervantes contra Transportes LAFE SAS.

CONCEDER el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la seguridad social y al mínimo vital de la señora Aida Judith Pabón Cervantes, conforme a las consideraciones expuestas en esta providencia .

Cuarto. ORDENAR a la empresa Transportes LAFE SAS que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo: (i) renueve el contrato de aprendizaje con la señora Aida Judith Pabón Cervantes en el cargo que desempeñaba o en otro en condiciones similares o mejores hasta completar desde su vinculación inicial el término de 2 años [83] ; y (ii) cancele las cuotas por concepto de apoyo de sostenimiento dejadas de pagar a partir de su desvinculación, y realice la consignación de las cotizaciones a salud correspondientes, como quiera que la terminación del contrato de aprendizaje careció de todo efecto en lo relativo a la protección por la maternidad.

Quinto. En el expediente T-6.592.995, REVOCAR la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia , el 6 de diciembre de 2017 , que resolvió negar el amparo invocado dentro de la acción de tutela interpuesta por Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá.

En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y a la seguridad social de la señora Natalia Andrea Reinoso Villarraga .

Sexto. DEJAR SIN EFECTOS la sentencia proferida por Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá el 28 de marzo de 2017 dentro del proceso ordinario laboral Número 11001-31-05-005-2015-00056-00, promovido por la señora Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra Activos SA.

Séptimo. ORDENAR a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá que en los términos establecidos en los artículos 81 y siguientes del Có digo Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Decreto-ley 2158 de 1948), proceda a adoptar una nueva decisión dentro del proceso ordinario laboral Número 11001-31-05-005-2015-00056-00, promovido por la señora Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra Activos SA, de acuerdo a las consideraciones hechas en esta providencia.

Octavo. En el expediente T-6.710.353, REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Civil Municipal de Facatativá , el 24 de enero de 2018 , que declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por Ingrid Paola Riaño contra Servi Arévalo Integral y Jardines de Los Andes SAS.

En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la seguridad social y al mínimo vital de la señora Ingrid Paola Riaño , Noveno. ORDENAR a la empresa Servi Arévalo Integral que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo: (i) reinstalar a la señora Ingrid Paola Riaño a un cargo de igual o similares condiciones al que venía desempeñando al momento de la terminación del contrato laboral; (ii) pagar los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación por la “suspensión” de la relación laboral hasta el reintegro efectivo; y (iii) pagar la indemnización prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo de Trabajo.

Décimo. Por Secretaría General de esta Corporación LIBRAR las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado CARLOS BERNAL PULIDO Magistrado Con salvamento parcial de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO CARLOS BERNAL PULIDO A LA SENTENCIA T-395/18 ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE - N o se cumplía el requisito de subsidiariedad para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante (Salvamento de voto) ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE - No se debió flexibilizar el requisito de inmediatez, más aún cuando la accionante no requería la protección que otorga el fuero de maternidad (Salvamento de voto) ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE - No existían elementos de juicio suficientes para determinar si la providencia judicial incurrió en el defecto alegado por la accionante (Salvamento de voto) Referencia:

Expedientes T-6.522.741AC Magistrado Ponente: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS En atención a la decisión adoptada por la Sala Octava de Revisión dentro de los expedientes de la referencia, me permito presentar Salvamento Parcial de Voto. Aunque estoy de acuerdo con la orden de revocar las sentencias de instancia y amparar los derechos fundamentales de las señoras Aida Judith Pabón Cervantes T-6.570.959) e Ingrid Paola Riaño (T-6.710.353), me aparto de las decisiones adoptadas con relación a las acciones de tutela promovidas por las señoras Martha Liliana Rincón Mantilla (T-6.522.741) y Natalia Andrea Reinoso Villarraga (T-6.592.995), por las siguientes razones:

Expediente T-6.522.741 (Martha Liliana Rincón Mantilla contra la Personería Municipal de Piedecuesta) En este asunto no se satisface el requisito de subsidiariedad para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Rincón Mantilla vía acción de tutela.

La jurisprudencia constitucional ha fijado el criterio de protección del fuero de maternidad en el marco del contrato de prestación de servicios. No obstante, para el otorgamiento de la protección se exige afectación del mínimo vital y que la mujer embarazada o lactante necesite protección urgente. Así mismo, esta Corporación ha señalado que en los casos en que la accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, "el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos"

[84] . En ese sentido, es preciso advertir que el estado de embarazo de una mujer implica, per se , la modificación de sus condiciones económicas con ocasión de las necesidades que debe satisfacer a su hijo que está por nacer. Por ello, considerar como criterio determinante para la protección de fuero de maternidad, mediante la acción de tutela, que “cualquier afectación a su situación personal, laboral o contractual [que] termina por afectar sus garantías constitucionales”, desvirtúa su naturaleza excepcional como medida de asistencia y protección a sujetos de especial protección constitucional, en tanto la excepción se convierte en la regla general.

Expediente T-6.592.995 (Natalia Andrea Reinoso Villarraga contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá) 1. En este asunto no existe justificación para flexibilizar el requisito de inmediatez, más aun cuando la accionante no requiere la protección urgente que otorga el fuero de maternidad.

Si bien es cierto que “ la Corte ha entendido que 6 meses es un plazo razonable para satisfacer el requisito de inmediatez sin que ello signifique que dicho término es perentorio”, también ha señalado que, en tratándose de tutela contra providencia judicial, la exigencia de la inmediatez debe ser más estricta.

Ello es así, pues el fundamento de la intervención del juez de tutela es la necesidad de protección urgente del sujeto de especial protección constitucional, garantía de la cual son titulares las mujeres embarazadas o lactantes en razón de su especial condición. Sin embargo, esta condición, por sí sola, no es suficiente para enervar el requisito de inmediatez y justificar sin más el transcurso de más de 7 meses entre la ejecutoria de la providencia judicial cuestionada y la

interposición de la tutela. Máxime cuando la situación que daba lugar al fuero de maternidad de la accionante estaba superada.

2. De otra parte, no existían elementos de juicio suficientes para determinar si la providencia judicial proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá el 28 de marzo de 2017 incurrió en el defecto alegado por la accionante. Al expediente T-6.592.995 no fue aportado el acuerdo de transacción suscrito entre la señora Natalia Andrea Reinoso Villarraga y Activos S.A., por lo que no es posible establecer si la decisión de terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en efecto, vulneró los derechos mínimos irrenunciables que, para ese momento, la accionante ostentaba por su condición de mujer embarazada.

De acuerdo a lo anterior, las acciones de tutela interpuestas por las señoras Martha Liliana Rincón Mantilla (T-6.522.741) y Natalia Andrea Reinoso Villarraga (T-6.592.995) debieron ser declaradas improcedentes.

Respetuosamente, CARLOS BERNAL PULIDO Magistrado [1] La Sala de Selección Número Dos de 2018, estuvo integrada por la Magistrada Cristina Pardo Schlesinger y el Magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo.

[2] Ibídem. [3] La Sala de Selección Número Cuatro de 2018, estuvo integrada por los Magistrados Antonio José Lizarazo Ocampo y José Fernando Reyes Cuartas.

[4] En la relación de contratos suscritos entre la accionante y la Personería Municipal de Piedecuesta, se cuentan los siguientes: (i) contrato 012 de 2015, firmado el 21 de enero de 2015, por un plazo de 90 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (ii) contrato 029 de 2015, firmado el 27 de abril de 2015, por un plazo de 45 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (iii) contrato 041 de 2015, firmado el 17 de junio 2015, por un plazo de 60 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (iv) contrato 063 de 2015, firmado el 18 de agosto de 2015, por un plazo de 60 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (v) contrato 076 de 2015, firmado el 07 de diciembre de 2015, por un plazo de 24 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (vi) contrato 093 de 2015, firmado el 03 de noviembre de 2015, por un plazo de 30 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (vii) contrato 005 de 2016, firmado el 21 de enero 2016, por un plazo de 53 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (viii) contrato 021 de 2016, firmado el 11 de marzo de 2016, por un plazo de 30 días a partir de la suscripción del acta de inicio; (ix) contrato 034 de 2016, firmado el 06 de mayo de 2016, por un plazo de 5 meses a partir de la suscripción del acta de inicio. Adicionado el 6 de octubre de 2016, en donde se estableció una prórroga de 2 meses y 15 días; (x) contrato 021 de 2017, firmado el 12 de enero de 2017, por un plazo de 6 meses a partir de la suscripción del acta de inicio. (folios 48 a 100 cuaderno principal).

[5] De acuerdo con una certificación expedida por la Personería Municipal de Piedecuesta, se estableció que la señora Martha Liliana Rincón Mantilla celebró contrato de prestación de servicios del 10 de mayo al 24 de diciembre de 2016 (contrato 034 de 2016, adicionado –folios 53 a 58 cuaderno principal) y del 16 de enero al 15 de julio de 2017 (contrato 021 de 2017-folios 48 a 52) (folio 3 cuaderno principal).

[6] Folio 4 cuaderno principal. [7] Folio 5 cuaderno principal. [8] Folio 43 cuaderno principal. [9] Folio 44 cuaderno principal. [10] Estos contratos fueron relacionados así: (i) Laura Juliana Luan Arias con fecha de inicio 11 de enero de 2017 y terminación 10 de julio de 2017 (6 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión en actividades jurídicas y administrativas; (ii) Guillermo Alfonso Núñez Robayo con fecha de inicio 12 de enero de 2017 y terminación 11 de julio de 2017 (6 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión en descongestión de procesos disciplinarios; (iii) Andrés Felipe Parada Londoño con fecha de inicio 23 de enero de 2017 y terminación 22 de junio de 2017 (5 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión como judicante en actividades jurídicas y administrativas; (iv) Julieth Vanesa Cabrera Jaimes con fecha de inicio 25 de enero de 2017 y terminación 24 de junio de 2017 (5 meses), cuyo objeto era apoyo a la gestión en actividades jurídicas y administrativas; (v) Laura Mercedes Duarte con fecha de inicio 23 de marzo de 2017 y terminación 1 de junio de 2017 (3 meses), cuyo objeto era prestar servicios profesionales para implementar SGC y

modelo estándar de control interno; y (vi) Claudia Jazmín Castro López con fecha de inicio 23 de febrero de 2017 y terminación 2 de junio de 2017 (2 meses), cuyo objeto era prestar servicios profesionales de apoyo a descongestión de procesos disciplinarios (folios 245 a 250 cuaderno principal).

[11] Los contratos de prestación de servicio celebrados luego de la terminación de los antes referidos tenían los siguientes objetos: (i) Andrés Felipe Maldonado con fecha de registro presupuestal 17 de julio de 2017, para apoyo a la gestión en actividades jurídicas y administrativas para procesos de contratación estatal; (ii) Natalia Rueda con fecha de registro presupuestal 29 de junio de 2017, para apoyo a la gestión asistencia operativa y logística para archivo y otras actividades; (iii) Natalia Rojas con fecha de registro presupuestal 24 de julio de 2017, para apoyo a la gestión para trámite y seguimiento a peticiones; (iv) Lady González con fecha de registro presupuestal 17 de julio de 2017, para apoyo a la gestión para actividades jurídicas y administrativas en asuntos ambientales; y (v) Cielo Hasbleidy Delgado Bautista con fecha de registro presupuestal 17 de julio de 2017, para apoyo a la gestión como judicante en actividades jurídicas y administrativas de proyección de respuestas a peticiones.

[12] Folios 22 y 23 cuaderno principal. [13] Folios 24 a 26 cuaderno principal. [14] La norma en comento señala: “El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.” [15] Anexa impresión de la base de datos única de afiliación del Sistema de Seguridad Social en Salud donde se constata que está afiliada al régimen subsidiado desde el 01 de agosto de 2016 y es madre cabeza de familia, con fecha de consulta 07 de junio de 2017 (folio 101 cuaderno principal).

[16] Adjunta certificado de la Unidad de Registro Nacional de Abogados y Auxiliares de la Justicia del Consejo Superior de la Judicatura donde se consigna que la señora Aida Judith Pabón Cervantes cuenta con tarjeta profesional vigente desde el 28 de agosto de 2014 (folio 98 cuaderno principal).

[17] En este se registra como aprendiz del SENA especializada en el programa Técnico en Seguridad Ocupacional (folio 214 cuaderno principal).

[18] F olios 137 y 138 cuaderno principal. [19] Folios 65 a 72 cuaderno proceso ordinario. Información consignada en audiencia pública de trámite y juzgamiento.

[20] Al interior del proceso laboral que se surtió con ocasión del despido, obra interrogatorio de parte el representante legal de la sociedad accionada aceptó que le fue informado el estado de embarazo de la trabajadora, donde expresamente indicó que:

“fue una información que llegó directamente a la gerencia de Recursos Humanos y fue por este estado que en lugar de terminarle el contrato a la demandante se procedió a celebrar con ella un acuerdo de transacción” . Información consignada en diligencia de Audiencia pública de trámite y juzgamiento.

[21] Folios 12 y 13, 64 y 65 cuaderno proceso ordinario. Información consignada en audiencia pública de trámite y juzgamiento. [22] Sobre el particular no existe una constancia que indique si la actora informó su estado de embarazo.

[23] Folio 2 cuaderno principal. [24] En los folios 57 a 64 reposan las planillas de pagos y cotizaciones al sistema de seguridad social por los meses de noviembre y diciembre de 2017 y enero de 2018.

[25] Sobre el particular, la accionante informó que desde la fecha de comunicación de “suspensión del contrato” fue desvinculada del cargo y se le impidió el ingreso hasta nuevo aviso (folios 14 y 15 cuaderno de revisión).

[26] Ver s entencia T-176 de 2011, reiterada en la sentencia T-591 de 2017, entre otras. [27] Sentencia T-176 A de 2014. [28] Sentencia T-219 de 2012.

[29] Sentencia T-743 de 2008. [30] La Sala Plena de la Corte Constitucional ha inferido tres reglas para el análisis de la inmediatez: “En primer término, la inmediatez es un principio orientado a la protección de la seguridad jurídica y los intereses de terceros, y no una regla o término de caducidad, posibilidad opuesta a la literalidad del artículo 86 de la Constitución. En segundo lugar, la satisfacción del requisito debe analizarse bajo el concepto de plazo razonable y en atención a las circunstancias de cada caso concreto [7] . Finalmente, esa razonabilidad se relaciona con la finalidad de la acción, que supone a su vez la protección urgente e inmediata de un derecho constitucional fundamental.” Sentencia SU-189 de 2012, reiterada en la Sentencia T-246-15.

[31] Sentencia SU-961 de 1999 y T-243 de 2008; reiteradas, entre otras T-246 de 2015. [32] Ver sentencia T-583 de 2017T-406 de 2012. [33] Cfr. Sentencias T-256 de 2016 y T-598 de 2012.

[34] La mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, por lo que cuenta con una estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, la protección de sus derechos por vía de tutela solo debe cumplir en esencia dos requisitos: “ a) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.” (SU-070 de 2013) .

Esta posición fue reiterada en las sentencias T-550 de 2017, T-350 de 2016, T-102 de 2016, T-138 de 2015, entre otras. Ahora bien, en reciente pronunciamiento (SU-075 de 2018), la Corte Constitucional advirtió que la protección varía dependiendo del conocimiento del empleador del estado de gestación. Entonces cuando se demuestra que este no tiene conocimiento del embarazo de su trabajadora no está obligado a cancelar las cotizaciones requeridas para tenga derecho a la licencia de maternidad, ni está obligado al reintegro de la trabajadora.

[35] Señala que “en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...”.

[36] Modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017 y por el artículo 1º de la Ley 1468 de 2011. [37] Modificado por el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011.

[38] Ver s entencias T-550 de 2017, T-222 de 2017, T-350 de 2016, T-102 de 2016, T-138 de 2015, entre otras. [39] Ver sentencias T-092 de 2016 y T-102 de 2013.

[40] Sentencia T-583 de 2017. [41] Art. 236 Código Sustantivo del Trabajo. [42] “ ARTÍCULO 30. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual

en ningún caso constituye salario.// Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo; b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; c) La formación se recibe a título estrictamente personal; d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.//Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.//El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.//El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.//En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.//Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.//Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.//El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores.// El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.” [43] “Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones” “Artículo 1°.

Características del contrato de aprendizaje”. “ El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario…” [44] En esta oportunidad la Corte conoció una acción de tutela en que una mujer celebró contrato de aprendizaje con la empresa Manufacturas DELMYP, del 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de enero de 2007, tiempo durante el cual informó a su empleador de su estado de embarazo, no obstante, se dio por terminado el mismo por vencimiento del término. Al respecto, se ordenó renovar el contrato de aprendizaje en términos no menos favorables de los suscritos con ella el 27 de noviembre de 2006, así como el desembolso a la actora del respectivo “apoyo de sostenimiento” dejado de pagar.

[45] Este Tribunal Constitucional revisó la acción de tutela interpuesta por una mujer que laboró con la empresa COMCEL S.A., bajo la modalidad de “contrato de aprendizaje”, desde el 1° de septiembre de 2008 hasta el 3 de mayo de 2009, periodo durante el cual quedó en estado de embarazo, trabajando así por espacio de 6 meses. A través de un derecho de petición reclamó a COOMEVA E.P.S. el pago de la licencia por maternidad proporcional al tiempo laborado en COMCEL S.A., el cual fue resuelto en forma desfavorable. La Corte dentro del análisis del caso concreto procedió a establecer si COMCEL S.A.

vulneró el derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la accionante al desvincularla estando embarazada, bajo el argumento de haber culminado el contrato de aprendizaje. En tal sentido se ordenó renovar el contrato de aprendizaje en

el cargo que desempeñaba o a otro que esté en iguales o mejores condiciones, hasta completar desde su vinculación inicial el término de 2 años para que finalmente se determine si se inicia una nueva vinculación pero mediante contrato laboral.

[46] Constitución Política, artículo 13. “ Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades 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 promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. // 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.” [47] Constitución Política, artículo 47.

“El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” [48] Ver sentencias SU-168 de 2017, SU-222 de 2016. En las que se recoge la posición sentada en las sentencias T-006 de 1992, C-543 de 1992, T-079 de 1993, C-590 de 2005, entre muchas otras.

[49] Cfr. T-283 de 2013. [50] E l juez constitucional no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia constitucional so pena de involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones. En consecuencia, el juez de tutela debe indicar con toda claridad y de forma expresa porqué la cuestión que entra a resolver es genuinamente una cuestión de relevancia constitucional que afecta los derechos fundamentales de las partes.

[51] Es un deber del actor desplegar todos los mecanismos judiciales ordinarios que el sistema jurídico le otorga para la defensa de sus derechos. De no ser así, esto es, de asumirse la acción de tutela como un mecanismo de protección alternativo, se correría el riesgo de vaciar las competencias de las distintas autoridades judiciales, de concentrar en la jurisdicción constitucional todas las decisiones inherentes a ellas y de propiciar un desborde institucional en el cumplimiento de las funciones de esta última.

[52] Es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración. De lo contrario, esto es, de permitir que la acción de tutela proceda meses o aún años después de proferida la decisión, se sacrificarían los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica ya que sobre todas las decisiones judiciales se cerniría una absoluta incertidumbre que las desdibujaría como mecanismos institucionales legítimos de resolución de conflictos.

[53] D ebe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora. No obstante, si la irregularidad comporta una grave lesión de derechos fundamentales, tal como ocurre con los casos de pruebas ilícitas susceptibles de imputarse como crímenes de lesa humanidad, la protección de tales derechos se genera independientemente de la incidencia que tengan en el litigio y por ello hay lugar a la anulación del juicio.

[54] Esta exigencia es comprensible pues, sin que la acción de tutela llegue a rodearse de unas exigencias formales contrarias a su naturaleza y no previstas por el constituyente, sí es menester que el actor tenga claridad en cuanto al fundamento de la afectación de derechos que imputa a la decisión judicial, que la haya planteado al interior del proceso y que dé cuenta de todo ello al momento de pretender la protección constitucional de sus derechos.

[55] Esto por cuanto los debates sobre la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida, mucho más si todas las sentencias proferidas son sometidas a un riguroso proceso de selección ante esta Corporación, proceso en virtud del cual las sentencias no seleccionadas para revisión, por decisión de la sala respectiva, se tornan definitivas.

[56] “Artículo 5º. Procedencia de la acción de tutela. La acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas (…)” .

[57] Ver sentencias SU-210 de 2017, T-060 de 2016, T-332 de 2015, T-643 de 2014, T-936 de 2013, T-187 de 2012, T-288 de 2011, entre otras. [58] Folio 43 cuaderno principal.

[59] Folio 44 cuaderno principal. [60] Folios 26 a 40 cuaderno principal. [61] Ver fundamento jurídico 61. [62] En esta oportunidad la Corte Constitucional asumió el conocimiento de un expediente de cuatro casos acumulados y sentó las reglas que se siguen en esta oportunidad.

[63] Esta postura fue tomada de la sentencia T-350 de 2016. [64] La Corte Constitucional ha señalado que “en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo” . En este sentido se puede confrontar las sentencias T-715 de 2013 y SU 070 de 2013. Así mismo, en distintas oportunidades este Tribunal ha protegido derechos laborales de sujetos de especial protección constitucional en casos de vinculación a través de contratos de prestación de servicios u órdenes de servicios. Por ejemplo, en la sentencia T-490 de 2010 la Sala de Revisión consideró que la actuación del Hospital demandado desconocía los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por no renovar la orden de prestación de servicios, cuando la accionante se encontraba incapacitada por el médico tratante como consecuencia de la lesión que padece. En la Sentencia T-886 de 2011, partiendo de la base de que la mujer embarazada o en periodo de lactancia cuenta con una protección reforzada, independientemente del tipo de contrato de trabajo que haya suscrito con su empleador, concedió el amparo de los derechos solicitados por la accionante, quién había suscrito tres contratos de prestación de servicios con el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación accionado para llevar a cabo actividades de fisioterapia, cuyo último contrato no fue renovado a pesar de contar con 6 meses de embarazo. En la Sentencia T-350 de 2016, este Tribunal consideró reprochable la actuación de la Universidad demandada al dar por terminado el contrato de prestación de servicios de la accionante con fundamento en el cumplimiento del término pactado sin antes contar con la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente, la cual era necesaria por estar la accionante embarazada y debido a que el objeto del contrato continuaría desarrollándose.

[65] Estado social de derecho, principio de solidaridad y especial amparo a la mujer en estado de embarazo y al niño que está por nacer. [66] Sentencias T-906 de 2007 y T-174 de 2011, donde en casos similares se ordenó que de inmediato se reintegrara a su contrato de aprendizaje en iguales o mejores condiciones que en las que estaba, y en la misma medida, se realizara el pago por concepto de apoyo de sostenimiento dejado de percibir, al igual que las cotizaciones a salud y los gastos en que pudo haber incurrido la actora como consecuencia de su embarazo y parto.

[67] Folios 24 a 26 cuaderno principal. [68] Inspector del trabajo o alcalde municipal. Artículo 240 Código Sustantivo del Trabajo. [69] Información consultada de la página http://senasofiaplus.org/seguridad-ocupacional-cursos-tecnicos-en-el-sena/ [70] Certificado de Cámara de Comercio de Medellín (folios 11 a 20 cuaderno principal).

[71] Tiempo máximo de duración del contrato de aprendizaje contemplado en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. Dicho término se establece debido a que una vez culminado ese periodo el contrato de aprendizaje no se puede prorrogar como tal y en consecuencia la empresa patrocinadora debe determinar si muta el contrato de aprendizaje en contrato laboral vinculando al aprendiz.

[72] Conforme lo afirma la parte accionada y se corroboró en la página https://www.adres.gov.co/BDUA/Consulta-Afiliados-BDUA. [73] En el interrogatorio de parte adelantado dentro del proceso laboral ordinario, el representante

legal de la sociedad accionada aceptó que le fue informado el estado de embarazo de la trabajadora. Expresamente indicó:

“fue una información que llegó directamente a la gerencia de Recursos Humanos y fue por este estado que en lugar de terminarle el contrato a la demandante se procedió a celebrar con ella un acuerdo de transacción” . Información consignada en diligencia de Audiencia pública de trámite y juzgamiento.

[74] Artículo <235-a>. Protección a la maternidad. <artículo adicionado por el artículo 33 de la ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> la maternidad gozará de la protección especial del estado.

[75] Artículo 239. Prohibición de despido. <artículo modificado por el artículo 2 de la ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del ministerio de trabajo que avale una justa causa (numeral condicionalmente exequible en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).//2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

[76] Artículo 241. Nulidad del despido. <artículo modificado por el artículo 8o. Del decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> 1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

[77] Sentencia T-662 de 2012 [78] Sentencia T-583 de 2017. [79] Folio 2 cuaderno principal. [80] En los folios 57 a 64 reposan las planillas de pagos y cotizaciones al sistema de seguridad social por los meses de noviembre y diciembre de 2017 y enero de 2018.

[81] Folios 14 y 15 cuaderno de revisión. [82] Folio 1 cuaderno principal. [83] Tiempo máximo de duración del contrato de aprendizaje contemplado en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. Dicho término se establece debido a que una vez culminado ese periodo el contrato de aprendizaje no se puede prorrogar como tal y en consecuencia la empresa patrocinadora debe determinar si muta el contrato de aprendizaje en contrato laboral vinculando al aprendiz.

[84] Sentencia T-084 de 2018

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 4 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.