COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/471/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/471/09
Expediente	—
Fecha	2009-07-16
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	Dr JORGE
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de proscrita la posibilidad de no renovar el contrato de cualquier mujer por razón o por causa del embarazo o en periodo de lactancia. Así mismo,

Texto completo

T-471-09 Sentencia T-471/09 Sentencia T-471/09 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de contrato Está proscrita la posibilidad de no renovar el contrato de cualquier mujer por razón o por causa del embarazo o en periodo de lactancia. Así mismo, independientemente del tipo contractual pactado, para que proceda la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de la mujer embarazada y de su hijo deben verificarse los requisitos o subreglas expuestas.

Por ello, lo que debe determinarse en este tipo de casos, es si la terminación del vinculo tiene una relación directa o no con el embarazo, es decir, observarse si se configura un acto discriminatorio, que tenga como consecuencia la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro de la mujer afectada y las indemnizaciones según sea el caso.

Referencia: expediente T-2232510 Acción de tutela interpuesta por la señora Cielo Johanna Jiménez Vargas contra la Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Gobierno.

Magistrado Ponente: Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Bogotá, D.C., dieciséis (16) de julio de dos mil nueve (2009) La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, María Victoria Calle Correa y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Sesenta (60) Penal Municipal con funciones de control de garantías de Bogotá y por el Juzgado Sexto (6º) Penal del Circuito de la misma ciudad, en el trámite de la acción de tutela iniciada por la señora Cielo Johanna Jiménez Vargas contra la Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Gobierno.

I. ANTECEDENTES La señora Cielo Johanna Jiménez Vargas interpuso acción de tutela contra la entidad referenciada, por considerar que ha vulnerado sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida digna. Para fundamentar su solicitud relató los siguientes:

1. Hechos 1. Sostiene que en el mes de febrero de 2008 fue convocada por la Unidad de Atención y Orientación a la Población desplazada (UAO) del Distrito Capital para laborar por 4 meses dentro de la ejecución del proyecto 295, cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la ley, en su calidad de profesional.

2. Manifiesta que el 31 de marzo de 2008, suscribió contrato de prestación de servicios num. 395 de 2008. No obstante, el contrato que celebró fue establecido por el término de 2 meses, motivo por el que se dirigió a la oficina de derechos humanos y apoyo a la justicia de la Alcaldía mayor donde le informaron que dicho cambio se debía "al proceso de armonización por el empalme de administración de la alcaldía mayor de Bogotá".

Igualmente, comenta que ese mismo día informó sobre su estado de embarazo, "por lo que no había problema que una vez finalizado el contrato contratado (sic) con un plazo de dos meses se hiciera la renovación del mismo." 3. Señala que el 1 de abril de 2008 inició las labores propias de la relación contractual, siendo enviada a la unidad de atención y orientación a desplazados (UAO) de la localidad de Ciudad Bolívar. Sin embargo, el 11 de abril sufrió una calamidad domestica por lo que solicitó traslado al coordinador temático del proyecto 295 a una zona cercana a su sitio de residencia, para así poder visitar a su señora madre quien se encontraba enferma. La petición fue denegada por el coordinador del proyecto.

4. Pasados los días, el 18 de abril sufrió una amenaza de aborto [1] en la localidad de ciudad Bolívar, motivo por el que el 21 de abril fue trasladada a la UAO de la localidad de Suba.

5. Expone que en razón de los acontecimientos descritos se acercó a distintas áreas de la Alcaldía para que solucionaran la situación de la renovación de su contrato y se pronunciaran por la estabilidad a la que tiene derecho por su estado de embarazo, encontrando como respuesta del Distrito que para la nueva administración no existía "prueba sumaria alguna, que nos permita establecer ciertamente su estado de embarazo".

6. Por lo anterior, considera que el motivo de la no renovación de su contrato se debió a su estado de embarazo, ya que había informado a distintos funcionarios su estado de gravidez y a que reposaba constancia del traslado de zona a causa de la amenaza de aborto.

7. Referencia que su hija nació el 2 de agosto de 2008 de forma prematura, por lo que hace parte de un plan especial de atención en la EPS a la que está afiliada. Del mismo modo informa que es una madre soltera puesto que el padre de su hija se negó a reconocerla. Afirma que en la actualidad no tiene trabajo y es madre cabeza de familia, por lo que se ha visto obligada a endeudarse para pagar la EPS y así brindarle el acceso a la salud para su hija.

Solicita con base en lo expuesto que se tutelen sus derechos fundamentales y en consecuencia se declare: (i) la ineficacia de la no renovación del contrato 035 de 2008;

(ii) la renovación del contrato dentro del marco del proyecto 295 y; (iii) el reintegro al cargo para el que fue contratada; (iv) el pago de la indemnización consagrada en la ley y los respectivos salarios y prestaciones dejados de pagar como consecuencia de la no renovación contractual.

2. Contestación de la entidad demandada La jefa de la oficina asesora jurídica de la Secretaría Distrital de Gobierno de Bogotá manifestó que el contrato celebrado entre la administración y la accionante fue estipulado únicamente por 2 meses contados a partir del 31 de marzo de 2008 y hasta el 30 de mayo de 2008 y que "de los demás hechos no nos constan las circunstancias personales del mismo".

Se opone a la demanda en la medida en que la administración distrital reconoce la importancia y la trascendencia de los derechos fundamentales, los cuales en este caso no se han vulnerado (i) porque entre la Alcaldía Mayor y la accionante no existe relación laboral ya que se trata de un contrato de prestación de servicios, salvo que se acredite la existencia de una relación laboral subordinada;

(ii) porque en el caso de la actora desde un comienzo sabía que el termino de su contrato era por 2 meses, lo cual no le podía generar expectativas frente al tema de su renovación, en la medida que estos proyectos dependen de la necesidad del servicio y del presupuesto;

(iii) porque la situación contractual de la actora se presentó en el proceso de empalme por el cambio de alcaldes, "por lo cual dentro de ese periodo era imposible llevar a cabo cualquier actuación contractual por parte de la secretaria de Gobierno Distrital" ;

(iv) porque en el archivo del contrato de prestación de servicios no aparece prueba sumaria o documento soporte que certifique el estado de gravidez de la señora Jiménez, pues si hubiere reposado, la administración le hubiese reconocido el fuero de maternidad;

(v) y porque la tutela en el presente caso es improcedente en la medida en que la actora no probó la existencia de un perjuicio irremediable que le impidiera agotar los mecanismos ordinarios ante la jurisdicción laboral.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN 1. Sentencia de primera instancia El 2 de enero de 2009, el Juzgado Sesenta (60) Penal Municipal con funciones de control de garantías de Bogotá concedió transitoriamente el amparo solicitado.

A juicio del fallo de instancia, la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional respaldan la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo, a pesar de que se discuta la relación laboral existente entre las partes, ya que se puede conceder como mecanismo transitorio siempre y cuando se verifique la vulneración de los derechos fundamentales que a su forma de ver lo están, en cuanto:

(i) se encuentra acreditado que la actora prestó sus servicios para el Distrito como contratista; (ii) la afectación del mínimo vital se presenta, puesto que la accionante lo afirmó y la demandada nada desvirtuó al respecto;

(iii) la prueba de su estado de embarazo, considera que la actora si lo hizo ya que "en varias oportunidades, verbalmente, por mail y mediante escritos dirigidos a sus superiores en los cuales además requería saber si su contrato sería renovado o no, incluso desde la fecha de la firma del contrato y más aun cuando a causa de una amenaza de aborto", por lo que concluye que la administración al momento de la terminación del contrato sabía del estado de embarazo;

(iv) la argumentación del periodo de transición entre uno y otro alcalde, considera que la actora esperó 2 meses a que se definiera su situación y una vez cumplido ese termino la administración no renovó el contrato y éste fue asumido por un tercero por cuanto el proyecto 295 sigue vigente;

(v) al pago de los salarios consideró que la actora debe acudir ante la jurisdicción laboral para que se pruebe la existencia del vinculo laboral y allí se ordene dicho pago si hay lugar a él.

En virtud de ello concedió el amparó como mecanismo transitorio los derechos de la actora y ordenó el reintegro de la accionante a las labores que venía desempeñando en las mismas condiciones en que estaba prestando sus servicios. De otra parte, ordenó a la actora que dentro del termino de 4 meses acudiera ante la jurisdicción laboral ordinaria para definiera su situación de forma definitiva.

1.2. Impugnación. Inconforme con la antedicha sentencia, la asesora jurídica del Distrito Capital se opuso al fallo referenciado argumentando que el juez interpretó la presunción de la no renovación del contrato, siendo que está se debió

a la culminación del término para el cual había sido contratada, circunstancia que no opera en los contratos de prestación de servicios ya que no existe relación laboral. En lo demás, se limitó a desarrollar los argumentos expuestos en la contestación de la demanda.

2. Sentencia de segunda instancia. El 26 de febrero de 2009 el Juzgado Sexto (6) Penal del Circuito de Bogotá, revocó la sentencia impugnada.

En sus palabras, “para que opere la protección de la futura madre, se requiere que el despido ocurra dentro de los tres meses siguientes al parto siempre que el empleador, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo conociera del estado de gravidez sobre lo cual éste debe notificarle de forma oportuna y bajo las condiciones legales es decir por escrito y acompañando el dictamen médico sobre el estado de gestación” .

Según su criterio dicha circunstancia no se presentó en este caso, ya que la accionante no notificó adecuadamente a su empleador sobre su estado de embarazo.

Agregó que la protección se otorga durante la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto y que la accionante interpuso la presente demanda por fuera de ese tiempo, por lo que no es procedente el amparo ya que la solicitud es extemporánea.

Ligado a lo anterior, expuso que la afectación del mínimo vital no se presenta ya que durante la época posterior al parto la actora y su hija “lograron la manutención, vivienda, y en general la satisfacción de sus necesidades básicas, no solo hasta la fecha de la presentación del escrito con el cual se promovió la presente acción de tutela, sino a la fecha del fallo”.

Finalmente, ratificó los argumentos de la entidad accionada concernientes a la improcedencia de la presunción de la no renovación del contrato en los contratos de prestación de servicios ya que estos son de naturaleza limitada en el tiempo y a que cualquier tipo de discusión al respecto debe ventilarse ante la jurisdicción laboral.

III. Pruebas. Del material probatorio que obra en el expediente la Sala destaca lo siguiente: 1. Fotocopia del contrato de prestación de servicios num. 395, suscrito entre las partes de la presente tutela (folios 11 a 18).

2. Escritos dirigidos por la accionante a la secretaría de Gobierno distrital en los que pone a consideración su situación (folios 19 a 30 y 33 a 36).

3. Contestación de la demandada a uno de dichos escritos (folios 31 y 32). 4. Fotocopia de la historia clínica relacionada con la gestación de la señora Jiménez (folios 38 a 78).

5. Fotocopia del registro civil de nacimiento de su hija (folio 80). IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Sala es competente para revisar los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, en cumplimiento del Auto de 23 de abril de 2009 de la Sala de Selección de Tutela numero 04 de la Corte Constitucional.

2. Problema jurídico. Corresponde a esta Sala de Revisión establecer si la Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Gobierno, ha vulnerado o no los derechos fundamentales de la señora Cielo Johanna Jiménez Vargas y su hija, ante la no renovación de un contrato de prestación de servicios de la unidad de atención y orientación a desplazados (UAO), excluyendo con ello la protección especial de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Con el fin de resolver el anterior problema jurídico, la Sala estudiará la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de: (i) la protección constitucional especial de la mujer durante el embarazo y después del parto ;

(ii) los requisitos para que proceda por vía de tutela el amparo de estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo y después del parto . Por ultimo, la Sala analizará el caso concreto que se revisa.

3. La protección constitucional especial de la mujer durante el embarazo y después del parto . Reiteración de jurisprudencia. Partiendo de la necesidad de proteger los derechos de las mujeres durante el embarazo y después del parto, al igual que los derechos de los niños, en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política Colombiana, se consagró una protección especial en los siguientes términos:

“ ARTICULO 13. (…) “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.” (…) “ ARTICULO 43.

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado , y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

(…) “ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo ; (…) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

“La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores .

“ (Subrayados fuera del texto original). Del mismo modo, está consagrado en el artículo 53 constitucional que los convenios y protocolos internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia, hacen parte de la legislación interna, [2] puesto que no es posible una verdadera igualdad entre los géneros si no confluye una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.

[3] De esta forma, la Constitución expresamente protege la estabilidad en el empleo de la mujer en embarazo, conformando así lo que jurídicamente se conoce como la especial protección de la mujer embarazada. Teniendo en cuenta estos postulados, esta Corte, en Sentencia C-470 de 1997 , precisó que:

“(...) la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas claras de discriminación sexual [o de género] ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez , debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos [géneros] , si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada”.

Negrilla fuera del texto original No obstante, con independencia del tipo contractual pactado [4] la Corte Constitucional ha trazado unos requisitos especiales para la procedencia del amparo por vía de tutela, ya que la tutela no opera automáticamente ni es aplicable a todos los casos.

4. Requisitos para que proceda por vía de tutela el amparo de estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo y después del parto .

Reiteración de jurisprudencia. Esta Corporación ha sostenido que, en principio la acción de tutela no es el mecanismo de defensa indicado para discutir el reintegro laboral por ineficacia del despido o por la terminación contractual de cualquier

tipo, ya que el medio procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción correspondiente, según la naturaleza del contrato.

No obstante, por tratarse la protección de las mujeres gestantes de una garantía de rango constitucional, se ha establecido por interpretación jurisprudencial que si se alega que existe otro mecanismo de defensa, aquel debe ser idóneo, perentorio y efectivo, que permita la protección de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela.

[5] De esta forma, debido a la urgencia de protección derivada de la naturaleza misma del embarazo, el problema pasa del plano legal a convertirse en un asunto de relevancia constitucional, donde será por la afectación o no de derechos esenciales de la madre gestante y su hijo por nacer, que el amparo a los mismos deba ser denegado o concedido en acción de tutela, siempre y cuando se encuentren acreditados los siguientes presupuestos:

(i) Que la no renovación del contrato haya tenido lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

(ii) Que la no renovación del contrato sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique (justa causa);

(iii) Que no medie autorización del inspector respectivo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o que no se presente resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (iv) Que la no renovación del contrato amenace el mínimo vital de la actora y/o su hijo por nacer.

La Corte precisa que si bien en una época fue exigible el requisito relacionado con la notificación formal del estado de embarazo al empleador, dicho requerimiento no es imperativo cuando por el avanzado estado de gestación de la mujer su estado de gravidez constituye un hecho notorio, o cuando la trabajadora por complicaciones en el proceso de gestación se ve obligada a ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y presentó a su empleador una certificación médica sobre incapacidad donde se señala el estado de gravidez como la causa de la incapacidad.

[6] Así mismo, recientemente se ha avanzado en el sentido de excluir dicha verificación, al punto que este requerimiento, como quedó plasmado en la Sentencia T-095/08, no puede interpretarse de forma restrictiva. Dijo entonces la Corte:

“esta exigencia deriva en que el amparo que la Constitución y el derecho internacional de los derechos humanos ordenan conferir a la mujer trabajadora en estado de gravidez con frecuencia únicamente se otorga cuando se ha constatado que la mujer ha sido despedida por causa o con ocasión del embarazo.

“Lo anterior ha llevado a situaciones de desprotección pues se convierte en un asunto probatorio de difícil superación determinar si el embarazo fue o no conocido por el empleador antes de la terminación del contrato, lo que se presta a abusos y termina por colocar a las mujeres en una situación grave de indefensión.

[7] ” Negrilla por fuera del texto original En contraste, la Corte ha denegado la protección especial en el evento que una vez la mujer ha sido terminado su contrato, con el tiempo se entera de su estado de embarazo. Tal fue el asunto tratado en la Sentencia T-005 de 2009, [8] en el que no se prorrogó el contrato y días después la actora se enteró de su estado de embarazo.

En conclusión, está proscrita la posibilidad de no renovar el contrato de cualquier mujer por razón o por causa del embarazo o en periodo de lactancia. Así mismo, independientemente del tipo contractual pactado, para que proceda la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de la mujer embarazada y de su hijo deben verificarse los requisitos o subreglas expuestas. Por ello, lo que debe determinarse en este tipo de casos, es si la terminación del vinculo tiene una relación directa o no con el embarazo, es decir, observarse si se configura un acto discriminatorio, que

tenga como consecuencia la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro de la mujer afectada y las indemnizaciones según sea el caso.

5. Análisis del caso concreto. 5.1. El caso que se revisa plantea como problema jurídico determinar si la Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Gobierno, ha vulnerado o no los derechos fundamentales de la señora Cielo Johanna Jiménez Vargas y su hija, ante la no renovación de un contrato de prestación de servicios como apoyo a la gestión de la unidad de atención y orientación a desplazados (UAO) [9] , desconociendo con ello la protección especial de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

5.2 Para desplegar el estudio de este asunto la sala examinará los presupuestos señalados en la parte considerativa de esta providencia. (i) En cuanto al requisito concerniente a que la no renovación del contrato haya tenido lugar durante el tiempo del fuero de maternidad, la Sala advierte que la señora Jiménez Vargas, el 29 de mayo de 2008, época en que se terminó el contrato de prestación de servicios con la Alcaldía mayor de Bogotá, se encontraba en estado de embarazo; es más, durante todo el tiempo de ejecución del contrato estuvo en embarazo [10] . En el expediente se observa dictamen médico post parto que determina que el periodo de gestación de la actora fue de 29 semanas. Dicho dato confrontado con la fecha de nacimiento de la niña que según registro civil de nacimiento (folio 80) fue el 2 de agosto de 2008, permite concluir que contaba con más de 20 semanas aproximadamente de gestación para dicha fecha.

(ii) En cuanto al presupuesto relativo a que la no renovación del contrato sea una consecuencia de una razón objetiva que ameritaré la no continuidad, para la Sala en el mismo sentido que lo apreció el juez de primera instancia, existen razones suficientes para que opere la presunción de no renovación del contrato por motivo del embarazo de la accionante.

Por ello, si bien, la entidad demandada argumenta que la no reanudación se debió a que se cumplió el plazo para el que había sido estipulado el contrato de prestación de servicios y a que en ese momento se encontraba en proceso de armonización o empalme con la antigua administración distrital “sin posibilidad de adelantar ninguna actuación contractual”.

No resultan estos argumentos objetivos, puesto que con la excusa de atender un requisito de orden formal se desconoció una garantía de rango constitucional como lo es la protección especial de la mujer embarazada.

En efecto: (a) Desde el 1 de abril de 2008, hasta el 29 de mayo de 2008, la labor prestada por la peticionaria consistía en la atención y orientación a población desplazada en la localidad de Ciudad Bolívar, labor que ante el hecho notorio de la existencia de una problemática como el desplazamiento en nuestro país, permite deducir que el proyecto continúa; es decir, el objeto del contrato persiste puesto que las razones que llevaron al Distrito Capital a la celebración del contrato se basan en la necesidad de adelantar precisamente ese proyecto, desconociéndose así la especial protección de la mujer embarazada.

[11] (b) Durante la ejecución del contrato la accionante, argumentando una calamidad domestica por enfermedad de su madre, solicitó cambio de localidad por una más cercana a su casa, ya que debido a su estado le costaba trasladarse, siendo negada dicha solicitud. No obstante, como consta en la historia clínica [12] sufrió una amenaza de aborto por lo que dicha solicitud de traslado fue concedida;

(c) La señora Jiménez, desde el momento de la firma del contrato manifestó su inquietud por la continuación debido a su embarazo y en época anterior a la fecha de terminación del contrato (15 de mayo), radicó documentación para que se definiera su situación laboral, [13] sumado a que envió correos electrónicos manifestando su situación, [14] por lo que la administración a pesar de tener mecanismos formales que le permitieron conocer el estado de embarazo de la actora se rehusó a proteger su condición;

(d) La excusa manifestada por la accionada para la no renovación del contrato concerniente al periodo de transición entre uno y otro alcalde, como bien lo señalara el juez de primera instancia, no resulta suficiente, puesto que la accionante esperó 2 meses a que se definiera su situación y una vez cumplido ese término la administración no renovó el contrato y éste fue asumido por otra persona, por cuanto el proyecto 295 continuaba en ese momento.

Los argumentos señalados anteriormente permiten que opere en este caso la presunción legal concerniente a que la verdadera causa de la no renovación del contrato de prestación de servicios de la señora Cielo Johanna Jiménez se debió a su estado de gravidez.

(iii) En cuanto a la observancia del presupuesto concerniente a la comunicación a la autoridad competente, por la naturaleza del contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión de la administración, en la jurisprudencia de la Corte [15] no ha tenido cabida el cumplimiento de este requisito, y partiendo del hecho que para este tipo de casos la ley no dispone que las inspecciones pertinentes expidan algún tipo de autorización para este clase de contratos, en el presente caso no se analizará este tema.

(iv) A propósito de la constatación de la afectación del mínimo vital de la actora y su hija, la Sala advierte que en el escrito de demanda ésta afirmó:

“Soy madre soltera, el padre de mi menor hija se negó a reconocerla, en la actualidad no tengo trabajo y soy madre cabeza de familia” [16] . La jurisprudencia de la Corte en cuanto al tema de la carga de la prueba ha sostenido que en este tipo de eventos es el empleador el que debe asumirla para apoyar el factor objetivo que le permita efectuar no renovar el contrato, en la medida que es la parte fuerte de la relación que cuenta con los mecanismos para allegar las pruebas que considere pertinentes para desvirtuar la afirmación de la actora. Por ello, teniendo en cuenta la contestación a esta tutela por parte de la alcaldía Mayor de Bogotá, ante el no despliegue probatorio frente a la amenaza del mínimo vital, se da por probado que se afecta y se tienen por ciertas las afirmaciones de la actora.

Sumado a lo dicho, para la Sala es necesario desaprobar la interpretación expuesta por el juez de segunda instancia para revocar el fallo del a quo en la medida en que a su juicio no se afectaba el mínimo vital de la actora, ligado a que la acción fue presentada extemporáneamente.

[17] Respecto de la época de la presentación de la acción de tutela la actora afirmó lo siguiente: “debo advertir señor juez que no inicié la acción de tutela en el desarrollo de mi contrato de prestación de servicios, toda vez que existía la promesa de renovación…” .

[18] Dicho argumento se aprecia en conjunto con la historia clínica anexada, en la que consta que la actora tuvo un difícil proceso de gestación y se vio obligada a tener prematuramente a su hija el 2 de agosto de 2008, lo que derivó en un difícil proceso de recuperación y de cuidado de su hija, ya que está en un plan especial de atención de niños prematuros.

[19] Resulta así razonable que la acción se haya interpuesto aproximadamente 3 meses y unos días después de la fecha del parto. [20] Por lo anteriormente argumentado, se encuentran satisfechos los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela y amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante y su hija, en un caso como el estudiado.

5.3 Es de tener en cuenta que la no renovación contractual, ha dado como consecuencia la desprotección a la demandante, como quiera que conforme a lo probado sus ingresos son el único medio de sustento pecuniario, por tanto establecer el amparo como mecanismo transitorio conllevaría a que antes de cuatro meses esté afrontando otra difícil contingencia para instaurar una acción judicial, frente a una situación vital para ella y para su hija; medida que redunda en descongestión judicial y efectivo acceso a la administración de justicia [21] .

En suma, se concederá el amparo como mecanismo definitivo en lo que respecta a la continuidad en la prestación de los servicios de la actora, por lo que se ordenará a Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Gobierno, (que si aun no lo hubiere hecho) deberá restablecer a la peticionaria a la situación contractual que estaba desarrollando a una equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones en que venía ejecutando el contrato.

5.4 Respecto de las demás pretensiones relacionadas con la indemnización, el pago de la licencia por maternidad y prestaciones sociales, por la naturaleza del contrato pactado, se advertirá a la señora Jiménez que si lo considera pertinente podrá acudir a la jurisdicción correspondiente, allegando las pruebas que considere necesarias.

[22] 5.5 En consecuencia, por las razones y en los términos de esta sentencia la Sala revocará el fallo de segunda instancia revisado y concederá el amparo de los derechos fundamentales a la dignidad, al trabajo, a la condición especial de mujer embarazada y al mínimo vital de la accionante y de su hija.

V. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR en el asunto de la referencia, el fallo proferido por el Juzgado Sexto (6) Penal del Circuito de Bogotá que denegó el amparo solicitado. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, la protección de los derechos fundamentales a la dignidad, al trabajo, a la condición especial de mujer embarazada y al mínimo vital de la señora Cielo Johanna Jiménez Vargas y de su hija.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Gobierno, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si aún no lo hubiere hecho, restablezca a la accionante la situación contractual que estaba desarrollando a una equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones que se venía ejecutando el contrato.

TERCERO.- ADVERTIR a la señora Cielo Johanna Jiménez Vargas que si lo considera pertinente, podrá acudir a la jurisdicción correspondiente, con el fin de que se establezca el derecho que pudiere tener al pago de indemnizaciones, licencia por maternidad y prestaciones sociales dejadas de percibir, para lo cual podrá aportar las pruebas y argumentos que considere pertinentes ante dicha jurisdicción.

CUARTO.- LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado Ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] “lo cual se originó al parecer por el nivel de estrés a que me encontraba sometida, lo que desencadenó en una preclampsia prematura, que me obligó luego a ser desembarazada a las 29 semanas (6 meses y medio) de gestación colocando en alto riesgo mi vida y la de mi bebé…” Subrayado fuera del texto original.

[2] Al respecto es pertinente recordar que la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala en su artículo 25 que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” . Igualmente el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” En el mismo sentido, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados partes adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano” . El Convenio 111 de la OIT prohíbe la

discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, por motivos de género al igual que la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

[3] Confróntese la Sentencia C-470 de 1997. [4] Esta estabilidad ha sido concedida en distintos tipos contractuales tales como: contratos de trabajo por duración de obra o labor, contratos a término fijo e indefinido, contratos temporales y contratos de prestación de servicios. En cuanto a casos en los que no se han renovado contratos de prestación de servicios pueden consultarse las Sentencias: T-1201 de 2001, T-472 de 2002, T-529 de 2004, T-176 y 992 de 2005, T-195/07, T-113 y T-987 de 2008, entre otras.

[5] En este sentido pueden observarse las Sentencias T-1236/04, T-063/06, T-381/06, T-195/07, T-1008/07, T-513/08, T-549/08, entre otras. [6] Ver Sentencias T-589/06, T-487/06, T-1008/07, T-1043/08, entre otras.

[7] Este criterio ha sido reiterado por la Corte en las Sentencias: T-352/08, T-440/08, T-513/08, T-528/08, T-687/08, T-1069/08. En la Sentencia T-687/08, se trabajó el asunto de la necesidad y la forma de dicha comunicación, en el sentido de especificar que ya no es obligatoria puesto que:

“el énfasis probatorio ya no radica en la comunicación del estado de embarazo al empleador sino en la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo, la cual debe avalar, previamente, la autoridad de trabajo competente. Esto, no significa la inamovilidad laboral de la mujer embarazada sino la garantía de que la terminación de su vínculo laboral será producto de una justa causa”.

[8] En el mismo sentido ver la Sentencia T-132/08. [9] Ley 1150 de 2007 [10] Folio 78. [11] Folio 11 a 18 [12] Folio 45 [13] Folio 23 [14] Folios 33 a 37 [15] C onfróntense las sentencias T -1201/01, T-529/04, T-987/08 [16] Folio 4 [17] El juez de segunda instancia en cuanto a la afectación del mínimo vital manifestó: “ de una u otra forma, la señora Jiménez Vargas y su hija lograron su manutención, vivienda, y en general la satisfacción de sus necesidades básicas, no solo hasta la fecha de la presentación del escrito con el cual se promovió la presente acción de tutela, sino a la fecha del fallo”.

Y respecto de la procedencia expuso: “ ante lo extemporáneo de la presentación de la acción de tutela, resulta improcedente otorgar el amparo, pues no se puede afirmar que es para proteger a la futura madre, en cuanto ha pasado el estado de gravidez, o que se estaba dentro de los tres meses siguientes al parto, cuando la terminación del contrato fue anterior y a la fecha en que se entabló la acción de tutela, diciembre 09 de mismo año, ya había trascurrido, desde el 2 de agosto de 2008 día en que nació la hija de la accionante, más de cuatro meses, es decir, había vencido el término de tres meses en los cuales rige el derecho a estabilidad reforzada como protección a la mujer que ha dado a luz.” [18] Folio 4 [19] Folio 78 [20] Folio 81 en el que consta que la acción se interpuso el 9 de diciembre de 2008.

[21] Confrontar, Sentencias T-465/2007, T-440/08 y la reciente T-181 de 2009. [22] Confróntese la Sentencia T-987 de 2008.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 11 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.