

Sentencia T/489/25

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/489/25
Expediente	T-10.990.610
Fecha	2025-12-03
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Vladimir Fernández Andrade
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada Y En Periodo De Lactancia
- Desistimiento De Tutela
- Carencia Actual De Objeto
- Accion De Tutela Para Proteger El Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada O Gestante
- Principio De Especial Protección Constitucional Y Asistencia A La Mujer Embarazada O En Periodo De Lactancia
- Mujer Trabajadora Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Renovó el contrato de prestación de servicios a la demandante ... y, por decisión propia, (la trabajadora) renunció a la licencia de maternidad. general de despido por motivos de embarazo y lactancia; (ii) la prohibición

Texto completo

T-489-25 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-489/25 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA -Reiteración de jurisprudencia DESISTIMIENTO DE TUTELA -Improcedencia en sede de revisión CARENCIA ACTUAL DE OBJETO -Hecho superado por pretensión satisfecha (...) la accionada renovó el contrato de prestación de servicios a la demandante ... y, por decisión propia, (la trabajadora) renunció a la licencia de maternidad.

ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE -Procedencia excepcional PRINCIPIO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y ASISTENCIA A LA MUJER EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA -Contenido y alcance MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección en disposiciones de derecho internacional FUERO DE MATERNIDAD -Fundamento constitucional FUERO DE MATERNIDAD -Alcance (i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia; (ii) la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad y (iii) la presunción de despido discriminatorio.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA -Protección constitucional especial DERECHO FUNDAMENTAL A LA

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA -Reglas según el marco legal colombiano DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato REGLAS SOBRE EL ALCANCE DE LA PROTECCION REFORZADA A LA MATERNIDAD Y A LA LACTANCIA EN EL AMBITO DEL TRABAJO -Alcance distinto según la modalidad del contrato y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA -Jurisprudencia constitucional Primero, la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad es una manifestación del principio constitucional de especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante en el ámbito laboral. Segundo, las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 definieron las reglas específicas aplicables a cada modalidad de vinculación laboral y reconocieron que esta protección procede con independencia de la alternativa de trabajo a la cual esté vinculada la embarazada. Tercero, la estabilidad laboral reforzada por embarazo procede siempre y cuando se demuestre (i) la existencia de una relación laboral o contractual, (ii) que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia durante la vigencia del vínculo laboral o contractual y (iii) el conocimiento por parte del empleador o contratista sobre el estado de embarazo. Por último, el grado de protección se determina a partir de la alternativa laboral mediante la cual se encuentre vinculada la gestante o lactante.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA -Deber del juez de tutela en contrato de prestación de servicios DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS -Protección a la mujer embarazada y durante el periodo de lactancia (...), en los eventos en los que se trate de contratos de prestación de servicios propiamente dichos, los presupuestos para conceder la protección a la estabilidad laboral reforzada son: (i) que la terminación del vínculo contractual ocurra mientras la mujer se encuentre en estado de embarazo o de lactancia; (ii) que el contratante conozca del estado de embarazo al momento de terminarse el vínculo contractual; (iii) subsista la causa del contrato; y (iv) no se cuente con autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato.

CONTRATO SINDICAL -Definición CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES EN COLOMBIA -Naturaleza jurídica y características relevantes DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA -Alcance en un convenio de trabajo sindical DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES -Protección a la mujer embarazada y durante el periodo de lactancia FUERO DE MATERNIDAD -Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia (...) el fuero de maternidad, al ser de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral o contractual. Así, en los eventos de terminación o no renovación de un contrato entre una trabajadora embarazada o lactante y un sindicato, celebrado en virtud de un contrato sindical, es necesario contar con la autorización del inspector de trabajo.

REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Cuarta de Revisión SENTENCIA T-489 de 2025 Referencia: Expedientes acumulados T-10.965.181 , T-10.990.610, T-10.996.787 y T-11.021.614.

Asunto: Acciones de tutela formuladas por las ciudadanas Sara , Alejandra , Fabiola y Cristina en contra del Instituto Nacional de Vías -Invías-, Suspiro de Belleza S.A.S., Sura EPS, el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y el Hospital Rubén Cruz Vélez.

Magistrado ponente: Vladimir Fernández Andrade. Bogotá, D.C., tres (3) de diciembre de dos mil veinticinco (2025). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, Miguel Polo Rosero y Vladimir Fernández Andrade, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y

legales, profiere la siguiente SENTENCIA Debido a que la presente providencia trata sobre acciones de tutela presentadas por mujeres que reclaman estabilidad laboral reforzada por maternidad, los expedientes contienen datos sensibles relacionados con sus historias clínicas o las de sus hijos. Por consiguiente, se registrarán dos versiones de esta sentencia. Una, en la que las accionantes se identificarán con nombres ficticios, será la que se dispondrá para el público, y otra, que contendrá los datos reales, formará parte del expediente para conocimiento exclusivo de las partes [1] .

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN La Sala Cuarta de Revisión estudió cuatro expedientes en los que se solicitó la protección a la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo.

En uno de los asuntos (expediente T-10.965.181), se declaró la carencia actual de objeto por hecho superado, toda vez que la entidad accionada satisfizo las pretensiones de la tutela. No obstante, la Sala, en uso de sus facultades extra y ultra petita , instó a la entidad para que, en virtud del fuero de maternidad, garantizara la relación contractual durante los seis meses posteriores al parto. En los demás asuntos, se superó el estudio de procedencia de la acción tutela. A continuación, la Sala resume los casos analizados y el remedio constitucional adoptado en cada uno de ellos.

Identificación del expediente Resumen del caso Remedio constitucional T- 10.990.610 La señora Alejandra presentó acción de tutela en contra de la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. y Sura E.P.S. La ciudadana solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, a la salud en conexidad con la vida, a la integridad física, a la seguridad social y al trabajo.

La demandante consideró que la empresa y la EPS accionadas vulneraron estos derechos al (i) desvincularla laboralmente, pese a su estado de gestación y sin autorización del inspector del trabajo, y (ii) al negarle el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad.

La afirmación de la tutelante se fundamentó en que, el 16 de marzo de 2024, fue vinculada a la empresa por medio de un contrato de prestación de servicios. En vigencia de dicha relación contractual, se enteró que estaba embarazada y lo comunicó a la empleadora.

Luego, a partir del 2 de mayo de 2024, la empresa cambió la vinculación laboral a la modalidad de contrato de trabajo a término fijo inferior a seis meses, prorrogable por un periodo igual. La accionante fue desvinculada de la empresa el 13 de noviembre de 2024, dos días antes del nacimiento de su hijo, y sin el aval del inspector del trabajo.

Por su parte, Sura EPS manifestó que no reconoció el pago de la licencia de maternidad porque las cotizaciones al sistema de salud fueron interrumpidas. Además, confirmó que la empresa demandada efectuó cotizaciones en favor de la actora durante gran parte de la vigencia del contrato a término fijo.

La Sala determinó que no era viable establecer el tipo de relación que existió entre el 16 de marzo y el 1° de mayo de 2024. Sin embargo, se concluyó que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo a partir del 2 de mayo de 2024, que se prorrogó automáticamente hasta el 2 de mayo de 2025, y fue terminado de manera unilateral por la empleadora y sin autorización del inspector del trabajo, pese a que conocía sobre el embarazo de la accionante.

Para solucionar el caso, la Sala aplicó la subregla fijada en la Sentencia SU-075 de 2018, respecto a los contratos a término fijo en los que, cuando el empleador conoce sobre el embarazo, desvincula a la trabajadora antes del vencimiento del contrato y sin que exista una previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo.

(i) Declaratoria de ineficacia de la terminación del vínculo laboral. (ii) Pago de licencia de maternidad. (iii) Pago de indemnización por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del CST.

(iv) Pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación y hasta la fecha en que se cumplieron los seis meses posteriores al parto.

T-10.996.787 La ciudadana Fabiola interpuso acción de tutela en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y el Hospital Rubén Cruz Vélez. La actora pidió la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y al trabajo, y los derechos fundamentales del nasciturus. La accionante estimó que las demandadas vulneraron estos derechos al terminar la relación contractual que sostenían, a pesar de que conocían sobre su estado de embarazo y de que no medió autorización del inspector del trabajo.

La organización sindical manifestó que celebró un convenio de ejecución partícipe con la actora para que se desempeñara como auxiliar de enfermería en la ESE demandada. Dicho convenio estaba vinculado a un contrato sindical que el sindicato celebró con el hospital. Sinalsep aseguró que la razón por la que terminó la relación contractual de la tutelante fue porque se cumplió el objeto del contrato sindical del que dependía el convenio.

Adicionalmente, la organización sostuvo que la estabilidad laboral reforzada no era procedente porque se extinguió la causa de la vinculación de la accionante en la participación en el contrato sindical. Por último, Sinalsep consideró que la exigencia de solicitar autorización ante el inspector del trabajo no era aplicable porque la relación no se rigió por el derecho laboral individual y porque la accionante no estaba embarazada al momento de la vinculación.

Por su parte, el hospital confirmó que no se renovó el contrato sindical. La Sala determinó que entre las partes existió un convenio de ejecución partícipe derivado de un contrato sindical y asimiló la vinculación a un contrato de prestación de servicios.

Debido a que se acreditaron los presupuestos para la configuración de la estabilidad laboral reforzada, la Sala aplicó las reglas jurisprudenciales sobre la protección de las mujeres contratadas mediante prestación de servicios, a quienes no se les renueva el contrato mientras se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Específicamente, las reglas fijadas para los casos en que no se configura un contrato realidad.

(i) Pago de licencia de maternidad. (ii) Pago de la indemnización por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del CST. T-11.021.614 La ciudadana Cristina interpuso acción de tutela en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep-. La actora pidió la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la vida digna. La accionante estimó que el sindicato vulneró estos derechos al dar por terminada la relación contractual que sostenían, a pesar de conocer sobre su embarazo y de que no medió autorización del inspector del trabajo.

El juez de primera instancia vinculó al trámite de la tutela al Hospital Rubén Cruz Vélez. La organización sindical manifestó que celebró un convenio de ejecución partícipe con la actora para que se desempeñara como auxiliar de enfermería en la ESE vinculada. Dicho convenio, a su vez, dependía de un contrato sindical que el Sinalsep celebró con el hospital. El sindicato aseguró que la razón por la que terminó la relación contractual de la tutelante fue porque se cumplió el objeto del contrato sindical al que estaba vinculado el convenio.

Adicionalmente, la organización sostuvo que la estabilidad laboral reforzada no era procedente porque se extinguió la causa de la vinculación de la accionante en la participación en el contrato sindical. Por último, Sinalsep consideró que la exigencia de solicitar autorización ante el inspector del trabajo no era aplicable porque la relación no se rigió por el derecho laboral individual y porque la accionante no estaba embarazada al momento de la vinculación.

Por su parte, el hospital confirmó que no se renovó el contrato sindical. La Sala determinó que entre las partes existió un convenio de ejecución partícipe derivado de un contrato sindical y asimiló la vinculación a un contrato de prestación de servicios.

Debido a que se acreditaron los presupuestos para la configuración de la estabilidad laboral reforzada, la Sala aplicó las reglas jurisprudenciales sobre la protección de las mujeres contratadas mediante prestación de servicios, a quienes no se les renueva el contrato mientras se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Específicamente, las reglas fijadas para los casos en que no se configura un contrato realidad.

(i) Pago de licencia de maternidad. (ii) Pago de la indemnización por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del CST. Esta decisión se emite en el trámite de revisión de los fallos de tutela dictados al interior de los siguientes expedientes acumulados:

- T-10.965.181: sentencia de única instancia del 11 de febrero de 2025 del Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería (Córdoba), mediante la cual se declaró improcedente la acción de tutela presentada por Sara contra el Instituto Nacional de Vías -Invías-.
- T-10.990.610: sentencia de única instancia del 13 de febrero de 2025 del Juzgado Veinte Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín (Antioquia), mediante la cual se declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Alejandra contra Suspiro de Belleza S.A.S. y Sura EPS S.A.
- T-10.996.787: sentencia de primera instancia del 15 de enero de 2025 del Juzgado Quinto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías Constitucionales de Tuluá (Valle del Cauca), mediante la cual se concedió parcialmente la acción de tutela presentada por Fabiola en contra del Hospital Rubén Cruz Vélez y el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -SINALSEP-. Sentencia de segunda instancia del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca) del 25 de febrero de 2025, que revocó la decisión de primera instancia.
- T-11.021.614: sentencia de primera instancia del 21 de enero de 2025 del Juzgado Cuarto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Tuluá (Valle del Cauca), mediante la cual se concedió la acción de tutela presentada por Cristina contra el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -SINALSEP-. Sentencia de segunda instancia del 3 de marzo de 2025 del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca), que revocó la decisión de primera instancia.

Los expedientes de la referencia fueron seleccionados para revisión, mediante el auto del 29 de abril de 2025, por la Sala de Selección de Tutelas Número Cuatro, conformada por los magistrados Miguel Polo Rosero y Jorge Enrique Ibáñez Najar [2] .

Dichos expedientes fueron acumulados para ser fallados en una sola decisión por presentar unidad de materia y, posteriormente, fueron asignados por reparto al suscrito magistrado para la sustanciación y elaboración de la ponencia [3] .

I) ANTECEDENTES 1. En el año 2024, las ciudadanas Sara , Alejandra , Fabiola y Cristina presentaron, de forma independiente, acciones de tutela en contra del Instituto Nacional de Vías -Invías-, la empresa Suspiro de Belleza S.A.S., Sura EPS S.A., el Hospital Rubén Cruz Vélez y el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -SINALSEP-. Las acciones de tutela tratan sobre la terminación de la relación laboral o contractual a las demandantes por parte de la entidad, empresa o sindicato al que estaban vinculadas.

2. En todos los casos, las actrices alegaron que fueron desvinculadas pese a que eran objeto de estabilidad laboral reforzada pues, en vigencia de la relación laboral o contractual, estaban embarazadas y sus empleadores o contratistas conocían acerca de su estado de gravidez. Asimismo, afirmaron que no medió autorización del inspector del trabajo para terminar el vínculo laboral o contractual.

3. Para mayor claridad, se expondrán los hechos relevantes de cada caso de forma separada. 1.1. Expediente T-10.965.181 A) Hechos [4] 4. La señora Sara , de 24 años, estuvo vinculada laboralmente al Invías por medio de dos contratos de prestación de servicios con el fin de brindar apoyo técnico a programas y proyectos que se adelantaron en la dirección territorial de Córdoba. El primero tuvo como fecha de inicio el 8 de febrero de 2024 y fecha de vencimiento el 7 de mayo de 2024 [5] .

El segundo tuvo como fecha de inicio el 17 de mayo de 2024 y fecha de vencimiento el 31 de diciembre de 2024 [6] . 5. El 11 de diciembre de 2024, Sara se enteró que estaba embarazada. Por consiguiente, el 13 de diciembre de 2024, comunicó por escrito al director del Invías, territorial Córdoba, acerca de su estado. En concreto, la ciudadana le manifestó que tenía seis semanas de gestación y le solicitó permitirle prestar sus servicios a la entidad hasta cumplir el periodo de protección señalado en la ley.

6. La señora Sara sostuvo que el contrato finalizó y que no se realizó los controles prenatales, pues la EPS le negó la atención médica bajo el argumento de que se encontraba en mora con el pago de los aportes en salud. La demandante también afirmó que por esa misma razón no pudo trasladarse al régimen subsidiado.

B) Fundamentos de la solicitud de tutela 7. Con fundamento en los hechos expuestos, el 29 de enero de 2025, Sara presentó acción de tutela en contra del Invías con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la salud, a la seguridad social, a la vida digna, al mínimo vital y al trabajo. La actora consideró que la entidad vulneró sus derechos fundamentales al no renovar el contrato de prestación de servicios, a pesar de que conocía sobre su estado de embarazo.

8. La accionante también se refirió a sus condiciones particulares. En concreto, la ciudadana afirmó que es soltera, tiene a su cargo el sostenimiento de sus padres y el salario que devengaba era su única fuente de ingresos. Asimismo, sostuvo que su embarazo era de alto riesgo. Por último, los documentos aportados a la tutela dan cuenta de que la demandante es ingeniera civil, especialista en gerencia y dirección de obras.

9. En sus pretensiones, la actora solicitó: (i) la renovación del contrato; (ii) el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde la fecha de desvinculación hasta el reintegro , sin solución de continuidad; y (iii) el pago de la licencia de maternidad.

C) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión 10. En auto del 29 de enero de 2025 [7] , el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería (Córdoba) admitió la tutela.

11. Una vez notificado, el Instituto Nacional de Vías guardó silencio. D) Decisión judicial objeto de revisión Sentencia de única instancia [8] 12.

Mediante sentencia del 11 de febrero de 2025 [9] , el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería (Córdoba) declaró improcedente la tutela por falta de subsidiariedad. En concreto, la autoridad judicial sostuvo que la accionante cuenta con mecanismos ordinarios de defensa ante el juez laboral para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados.

13. Por otra parte, el juzgado destacó que, a pesar del silencio del Invías, no era viable aplicar la presunción de veracidad contenida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 porque la tutela es improcedente. Para sustentar su posición, la autoridad judicial señaló que, en Sentencia T-392 de 1994, esta Corte manifestó que la presunción de veracidad no puede configurar una razón para conceder todo lo solicitado por el tutelante.

1.2. Expediente T-10.990.610 A) Hechos [10] 14. La señora Alejandra , de 25 años, manifestó que el 16 de marzo de 2024 fue vinculada laboralmente a la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. por medio de un contrato de prestación de

servicios, cuya remuneración ascendía a un salario mínimo. Según la ciudadana, a pesar de la modalidad del contrato, cumplió horario de trabajo y existió subordinación laboral.

15. Alejandra también sostuvo que, el 4 de abril de 2024, comunicó su estado de embarazo a la representante de la empresa, Laura Nohemí Montoya, quien le indicó que, en adelante, el horario laboral sería diferente y trabajaría por días, cuatro horas diarias, y que el salario sería inferior. Por consiguiente, según afirmó la ciudadana, reportó su situación ante una oficina de trabajo del Ministerio del Trabajo, la cual envió un comunicado a Suspiro de Belleza S.A.S. indicando que debía respetar el salario pactado.

16. El 2 de mayo de 2024, la empresa vinculó a la señora Alejandra mediante un contrato de trabajo a término fijo para desempeñar el cargo de asesora comercial, con fecha de terminación 2 de noviembre de 2024 y remuneración equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

17. El 15 de noviembre de 2024, nació el hijo de Alejandra. Sin embargo, no fue beneficiaria de la licencia de maternidad. De acuerdo con lo afirmado por la ciudadana, Laura Nohemí Montoya le indicó que la EPS negó el reconocimiento y pago de la prestación porque los pagos de la seguridad social fueron interrumpidos.

18. Por último, la señora Alejandra sostuvo lo siguiente: “la empleadora se dirigió a mi domicilio, con el fin de que yo le firmara un documento en el cual ella me iba a pagar un salario integral, el cual para ella este salario consta de \$433.000, incluyéndome las prestaciones sociales legales vigentes. [...] Accedí a la firma de ese documento por desconocimiento, pero ese dinero solo lo recibí hasta el 31 de diciembre, con un pago de \$250.000 correspondientes a la prima” [11].

B) Fundamentos de la solicitud de tutela 19. Con fundamento en los anteriores hechos, el 6 de febrero de 2025, la señora Alejandra presentó acción de tutela en contra de la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. y Sura E.P.S., por considerar que vulneraron sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, a la salud en conexidad con la vida, a la integridad física, a la seguridad social y al trabajo.

La demandante consideró que estos derechos se transgredieron por parte de las accionadas al desvincularla laboralmente, pese a su estado de gestación, y al negar el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad.

20. En sus pretensiones, la accionante solicitó: (i) el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad; (ii) el reconocimiento del fuero de maternidad, específicamente, pidió permanecer en el cargo que desempeñaba durante los seis meses posteriores al parto; (iii) el pago de la indemnización por despido sin justa causa; y (iv) el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás acreencias laborales dejadas de percibir desde noviembre de 2024.

C) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión 21. En auto del 6 de febrero de 2024 [12], el Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín admitió la tutela y vinculó a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A., al considerar que sus intereses podían verse afectados.

Respuesta de Laura Nohemí Montoya [13] 22. Laura Nohemí Montoya inició por afirmar que la acción de tutela se presentó en su contra, pues, según la accionante, es la responsable de la vulneración de los derechos invocados. Luego, la ciudadana precisó que es la representante legal suplente de la empresa Suspiros de Belleza S.A.S., por ende, no tiene a cargo la administración o representación legal del establecimiento, ya que su función solamente se activa en caso de ausencia temporal o definitiva del representante legal principal.

23. Frente al contrato individual de trabajo aportado por la accionante, Laura afirmó que se trató de un borrador, pues la representante legal nunca autorizó la respectiva contratación. Frente al hecho de que su firma aparece en el documento, la ciudadana sostuvo “donde aparece mi firma dice representante legal y reitero yo no soy la representante legal y no estaba autorizada por el representante legal para este evento” [14].

Adicionalmente, Laura resaltó que el contrato aportado presenta enmendaduras. 24. Con fundamento en lo expuesto, la ciudadana Montoya solicitó ser desvinculada de la tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que no tiene facultad de decisión dentro del establecimiento accionado ni responsabilidad en los hechos alegados.

Respuesta de Sura EPS [15] 25. El representante legal de la EPS solicitó declarar improcedente la tutela bajo el argumento de que no vulneró derecho fundamental alguno a la demandante. La entidad también afirmó que Alejandra no registra licencia de maternidad en el sistema de información y que no tuvo empleador vigente al inicio de esta -15 de noviembre de 2024-, ya que la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. presentó retiro al 30 de agosto de 2024 y el hijo de la actora nació el 15 de noviembre de 2024.

26. Adicionalmente, la E.P.S. afirmó que la tutelante presenta irregularidades en las afiliaciones, así: “con el empleador Suspiro de Belleza S.A.S. [...] presenta ingreso al 03/05/2024 al 31/08/2024, con el empleador Maesistemas Electric S.A.S. [...] presenta ingreso al 01/09/2024 y novedad de retiro al 01/09/2024, con el empleador Suministros Redes El Bosque S.A.S.

presenta ingreso al 01/10/2024 hasta el 01/10/2024, con el empleador Ilustres de la Electricidad IDE S.A.S [...] presenta ingreso al 01/12/2024 hasta el 01/12/2024, lo que demuestra un movimiento irregular en el ingreso base de cotización en el sistema de seguridad social en salud” [16] .

D) Decisión judicial objeto de revisión Sentencia de única instancia [17] 27. Mediante sentencia del 13 de febrero de 2025 , el Juzgado Veinte Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín declaró improcedente la tutela por falta de subsidiariedad. Como fundamento de su decisión, la autoridad judicial señaló que la controversia se debe dirimir ante la jurisdicción ordinaria laboral, ya que, por una parte, la empresa demandada argumentó que el contrato realmente no fue suscrito y que el documento aportado por la actora se trató de un borrador, y por otra, la accionante afirmó que sí se encontraba laborando. El juez también destacó que la actora no se pronunció frente a si informó o no al empleador sobre su estado de gestación ni aportó el contrato de prestación de servicios que mencionó en la tutela.

28. Por otra parte, el juzgado sustentó la improcedencia de la acción en la falta de prueba eficaz que acredite que Alejandra fue contratada por la sociedad, pues, en su criterio, el contrato aportado está sin firma por parte del empleador. Además, la autoridad judicial precisó que la accionante no aportó otra prueba que acredite que laboró en la empresa y que la relación laboral se formalizó.

29. Para finalizar, el juzgado resaltó la falta de pruebas en relación con: (i) los aportes al Sistema General de Seguridad Social durante el periodo de gestación de la demandante, pues no aportó las planillas de cotización, y (ii) la solicitud de reconocimiento y pago de la licencia de maternidad presentada ante la EPS Sura.

1.3. Expediente T-10.996.787 A) Hechos [18] 30. La señora Fabiola , de 27 años, celebró un Convenio de Ejecución Partícipe en Contrato Sindical -CIEP- con el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- el 1° de octubre de 2024. La ciudadana actuó en calidad de afiliada partícipe y el perfil de participación que se le asignó fue “auxiliar de enfermería en salud” [19] .

31. El convenio de ejecución partícipe estaba vinculado a un contrato sindical que suscribió Sinalsep con el Hospital Rubén Cruz Vélez, cuyo objeto era “prestar servicios de apoyo en los procesos asistenciales a la gestión basada en la Atención Primaria a la Salud (APS) y la operación de los equipos básicos en el marco de la implementación del modelo de salud predictivo y preventivo” [20] .

El contrato sindical indicaba que el plazo de ejecución era hasta el 30 de diciembre de 2024. Por su parte, el convenio suscrito entre Fabiola y el sindicato señalaba como causa de terminación la culminación del objeto del contrato sindical

[21] .

32. El 9 de diciembre de 2024, el sindicato avisó a la accionante sobre la terminación del convenio de ejecución a partir del 31 de diciembre de 2024. La decisión se fundamentó en que el contrato sindical que la organización suscribió con el hospital culminaría en esa fecha.

33. El 12 de diciembre de 2024, la señora Fabiola se enteró que estaba embarazada. Por consiguiente, y según afirmó la ciudadana, el 17 de diciembre de 2024, comunicó verbalmente a un coordinador del sindicato sobre su estado de gestación, para lo cual acompañó la respectiva certificación médica.

34. El 30 de diciembre de 2024, Fabiola presentó ante Sinalsep una petición en la que solicitó que se le garantizara la estabilidad laboral reforzada debido a su embarazo. Además, pidió que se le entregara una copia del contrato suscrito y de los documentos que acreditaran su afiliación al Sistema General de Seguridad Social.

35. El 31 de diciembre de 2024, Sinalsep dio por terminado el convenio celebrado con Fabiola sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo para desvincularla.

36. En cuanto a sus condiciones particulares, y conforme con lo sostenido por la actora en la tutela y de lo que se concluye de las pruebas aportadas, Fabiola es madre cabeza de familia de una menor de cinco años y profesional en psicología [22] .

B) Fundamentos de la solicitud de tutela 37. Con fundamento en los hechos expuestos, la señora Fabiola presentó acción de tutela en contra del sindicato Sinalsep y del Hospital Rubén Cruz Vélez, por considerar que vulneraron sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y al trabajo, y los derechos fundamentales del nasciturus , al dar por terminada la relación contractual a pesar de estar embarazada y sin autorización del inspector del trabajo.

38. Como pretensiones, Fabiola solicitó (i) ordenar el reintegro al cargo que desempeñaba, (ii) garantizar la estabilidad laboral reforzada hasta el término de la licencia de maternidad, (iii) garantizar la afiliación y continuidad en el sistema de seguridad social en salud, y (iv) “cualquier otra medida que el despacho considere necesaria para proteger sus derechos y los del nasciturus .

C) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión 39. El Juzgado Quinto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Tuluá (Valle del Cauca), en auto del 31 de diciembre de 2024, admitió la tutela y vinculó a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, a la Inspección del Trabajo de Tuluá, a Nueva EPS, a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -Adres-, a la Superintendencia de Salud, al Ministerio de Salud y Protección Social, y al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir. Asimismo, el juez dispuso la debida notificación al agente interventor de la Nueva EPS [23] .

Contestación de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -Adres- [24] 40. En la contestación a la tutela, la Adres solicitó ser desvinculada por falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que no ejecutó alguna conducta que desconozca los derechos fundamentales de la actora. Además, la entidad sostuvo que las pretensiones de la accionante son ajenas a sus funciones.

Respuesta de la Empresa Social del Estado Hospital Rubén Cruz Vélez [25] 41. El hospital accionado solicitó ser desvinculado por falta de legitimación en la causa por pasiva, pues aseguró no ser responsable de la vulneración de los derechos invocados. La entidad sostuvo que la designación, vinculación y desvinculación de la accionante y sus aportes de seguridad social son responsabilidad de Sinalsep, en calidad de empleador de los afiliados partícipes, pues la tutelante no estuvo vinculada laboralmente con la institución.

42. Por otra parte, el hospital afirmó que no fue notificado sobre el embarazo de la demandante y que el contrato sindical celebrado entre la ESE y Sinalsep se fundamentó en lo previsto en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, que

establece que la relación laboral de los afiliados recae directamente en el sindicato y no en la entidad contratante.

Contestación de la Superintendencia Nacional de Salud [26] 43. La Superintendencia de Salud solicitó ser desvinculada por falta de legitimación en la causa por pasiva. En su criterio, la prestación del servicio de salud a la demandante se encuentra a cargo de la Entidad Administradora del Plan de Beneficios en Salud -EAPB-. Además, la entidad afirmó que la determinación de si se vulneraron o no los derechos de la actora como trabajadora corresponde al Ministerio del Trabajo.

Respuesta de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo [27] 44. El Ministerio del Trabajo pidió ser desvinculado por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no tiene relación con los hechos de la tutela.

La entidad también precisó que la accionante fue atendida el 30 de diciembre de 2024 por la inspectora del trabajo y seguridad social, en el espacio de orientación al ciudadano, y que en sus archivos no aparece solicitud alguna por parte de las accionadas para autorizar la terminación del vínculo contractual.

Respuesta de Porvenir [28] 45. Porvenir alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, bajo el argumento de que no vulneró derecho fundamental alguno a la accionante y no tiene competencia en lo pretendido.

Respuesta de Nueva EPS [29] 46. La EPS solicitó declarar la falta de legitimación por pasiva, ya que no se evidencia inconformidad con la prestación del servicio de salud.

47. Frente a la afiliación de la accionante, la entidad afirmó: “se encuentra en estado activo en régimen contributivo con prestación de servicios en la IPS primaria SUBSIDIADO-E.S.E. HOSPITAL RUBEN CRUZ VELEZ. [...] a la fecha la entidad SINDI NAL DE PRESTADORES DE SERV DE ENTIDAD PÚBLI Y PRIVADAS [...] no registra solicitud de reingreso laboral para la afiliada Fabiola . Empleador presentó novedad de retiro el día 03 de enero de 2025” [30] .

Contestación del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- [31] 48. El sindicato pidió declarar improcedente la tutela al considerar que la accionante puede acudir ante el juez laboral o el juez de lo contencioso administrativo para reclamar sus pretensiones.

49. En relación con la vinculación de la actora, Sinalsep expresó que no tiene la calidad de empleador y que, al expirar el contrato sindical, expiran las condiciones reglamentarias para que sus afiliados participen en la prestación del servicio contratado con el empresario contratante. Asimismo, el sindicato afirmó que la continuidad de la contratación con la E.S.E. Rubén Cruz Vélez depende de que el gobierno nacional, a través del Ministerio de Salud, emita y notifique el acto administrativo presupuestal y el giro de recursos para la Atención Primaria en Salud -APS-. De esa manera, habría lugar a un nuevo proceso de contratación de negociación colectiva que posibilite un nuevo contrato sindical y, así, la vinculación de la accionante a la participación en ese contrato.

50. Por otra parte, la organización sostuvo que, el 9 de diciembre de 2024, notificó a la accionante la terminación del contrato sindical y, por ende, de su Convenio Individual de Ejecución Partícipe -CIEP- [32] .

Adicionalmente, precisó que no subsistía la causa que dio origen a la participación de la accionante en el contrato sindical y que el convenio de ejecución suscrito con la actora no podía renovarse porque no se definió la celebración de un nuevo contrato sindical.

51. Frente al fuero de maternidad, la entidad sostuvo que la accionante tuvo conocimiento acerca de su embarazo el 12 de diciembre de 2024, según consta en la historia clínica. Es decir, con posterioridad a la comunicación de la terminación del convenio por parte del sindicato, que ocurrió el 9 de diciembre de 2024. Asimismo, Sinalsep resaltó que la demandante radicó la petición en la que formalmente documentó su embarazo ante la coordinadora general del contrato sindical el 30 de diciembre de 2024.

52. Con fundamento en lo expuesto, el sindicato concluyó que la estabilidad laboral reforzada reclamada no era procedente porque se extinguió la causa de la vinculación de la accionante en la participación en el contrato sindical, ya que se cumplió la fecha de terminación originalmente contratada y culminó el objeto del contrato sindical celebrado con la E.S.E. Para el sindicato, el término de duración solo podía extenderse a la anualidad fiscal, es decir, hasta el 30 de diciembre de 2024.

53. Sobre la petición presentada por la accionante el 30 de diciembre de 2024, Sinalsep precisó que estaba en término para responderla. Asimismo, afirmó que, al momento de radicación del documento, informó a la actora (i) que estaba pendiente la expedición del acto administrativo por parte del Ministerio de Salud, (ii) que estaba abierta la posibilidad de un nuevo contrato sindical y (iii) que se le convocaría a que participara.

54. Por último, el sindicato señaló que la demandante contaba con servicio de salud, pues no la desvinculó debido a que estaba expectante a la contratación para la Atención Primaria en Salud -APS- de 2025.

D) Decisiones judiciales objeto de revisión Sentencia de primera instancia [33] 55. En sentencia del 15 de enero de 2025, el Juzgado Quinto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías Constitucionales de Tuluá (Valle del Cauca) concedió el amparo del derecho a la seguridad social. En consecuencia, ordenó a Sinalsep garantizar el pago de las cotizaciones de seguridad social durante el periodo de gestación y de lactancia .

La decisión se fundamentó en que el sindicato terminó de manera unilateral el convenio sindical suscrito con la actora sin solicitar autorización previa al inspector de trabajo.

56. La negativa de las demás pretensiones se fundamentó en el incumplimiento del requisito de subsidiariedad, toda vez que la accionante no agotó los mecanismos ordinarios ante la jurisdicción ordinaria laboral ni la conciliación ante la oficina de trabajo de Tuluá (Valle del Cauca). Adicionalmente, y en relación con el reintegro, la autoridad judicial señaló que no era procedente, toda vez que las causas de la relación contractual desaparecieron. Específicamente, porque el objeto del convenio de servicio colectivo desapareció el 30 de diciembre de 2024, con la finalización del contrato sindical celebrado entre el hospital y Sinalsep.

57. Por último, el juzgado precisó que la orden de tutela solo se dirigía al sindicato, por ser el que suscribió con la demandante el convenio de ejecución partícipe con el fin de prestar servicios de salud en el hospital. En criterio del juez, Sinalsep, en su calidad de empleador y contratante, tenía la obligación de garantizar la estabilidad laboral reforzada y de solicitar la autorización al inspector del trabajo para dar por terminado el convenio. Además, para el juez, no era viable declarar solidariamente responsable al hospital porque no tuvo un vínculo laboral directo con la tutelante.

Impugnación [34] 58. La actora impugnó parcialmente la decisión. En concreto, la accionante reprochó la negativa de reintegro o reubicación y el no vincular al hospital a la orden de tutela, pese a que fue el beneficiario principal de los servicios que prestó. En criterio de la impugnante, el hospital es solidariamente responsable en garantizar sus derechos laborales, pues, a pesar de que conocía acerca de su embarazo, omitió solicitar permiso ante el inspector de trabajo para terminar la vinculación.

59. La tutelante afirmó que el motivo del despido fue su estado de gravidez, ya que Sinalsep sigue prestando servicios al hospital accionado a través de un nuevo convenio que ejecuta con el mismo personal y las mismas características y condiciones que el anterior. La accionante enfatizó en que la organización sindical despidió a varias mujeres embarazadas.

60. Por otra parte, la recurrente criticó que el juez de primera instancia no practicara pruebas para verificar si el empleador estaba en capacidad de garantizar la estabilidad laboral reforzada.

61. Por lo expuesto, la tutelante pidió ordenar al sindicato y al hospital demandado reubicarla de acuerdo con las condiciones del nuevo contrato firmado entre las partes. Asimismo, la accionante resaltó que la tutela es el mecanismo eficaz e idóneo para garantizar sus derechos, por ser una mujer embarazada, madre cabeza de familia y despedida de su trabajo sin el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley.

Sentencia de segunda instancia [35] 62. En sentencia del 25 de febrero de 2025, el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca) revocó el amparo del derecho a la seguridad social y, en lo demás, confirmó la sentencia. Como fundamento de su decisión, la autoridad judicial consideró que la tutela no cumplió el presupuesto de subsidiariedad, ya que la ciudadana no acudió a la jurisdicción ordinaria laboral. Además, que no se configuró un perjuicio irremediable, toda vez que la accionante no se encuentra en estado grave de salud, no es una persona de la tercera edad y está afiliada al régimen subsidiado en salud a través de Nueva EPS.

63. Posteriormente, el juez se pronunció sobre el despido de la tutelante. En particular, afirmó que obedeció a la terminación del contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, suscrito entre la E.S.E. y Sinalsep para la prestación del servicio de apoyo a la gestión de la Atención Primaria en Salud - APS-, con vigencia hasta el 30 de diciembre de 2024. Así, el juzgado precisó que, (i) desde el momento en que la actora ingresó a trabajar, tenía conocimiento de que el contrato estaba pactado hasta el 30 de diciembre de 2024, y (ii) a pesar de que, el 9 de diciembre de 2024, el sindicato le informó sobre la terminación del convenio, Fabiola solo reportó su estado de gestación días después.

1.4. Expediente T-11.021.614 A) Hechos [36] 64. La señora Cristina, de 20 años, celebró un Convenio de Ejecución Partícipe en Contrato Sindical -CIEP- con el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep-. La ciudadana actuó en calidad de afiliada partícipe y el perfil de participación que se le asignó fue “auxiliar de enfermería en salud”. La fecha de inicio de las labores, según indicó Cristina, fue el 29 de agosto de 2024.

65. El convenio de ejecución partícipe estaba vinculado a un contrato sindical que suscribió Sinalsep con el Hospital Rubén Cruz Vélez, cuyo objeto era “prestar servicios de apoyo en los procesos asistenciales a la gestión basada en la Atención Primaria a la Salud (APS) y la operación de los equipos básicos en el marco de la implementación del modelo de salud predictivo y preventivo” [37].

El contrato sindical indicaba que el plazo de ejecución era hasta el 30 de diciembre de 2024. 66. La señora Cristina afirmó que se enteró que estaba embarazada y, en consecuencia, a finales de septiembre de 2024 comunicó su estado de embarazo a la organización sindical y le solicitó estabilidad laboral reforzada. Asimismo, Cristina indicó que, en septiembre de 2024, el sindicato le descontó \$500.000 por no asistir al trabajo debido a que estuvo incapacitada durante diez días.

67. El 17 de diciembre de 2024, Sinalsep le avisó a la accionante sobre la terminación del convenio de ejecución a partir del 31 de diciembre de 2024.

68. El 30 de diciembre de 2024, la señora Cristina presentó ante la organización sindical una petición en la que solicitó información acerca de la continuidad de su relación contractual y la aplicación a su favor de la estabilidad laboral reforzada por maternidad. Al respecto, Sinalsep guardó silencio.

Ese mismo día, la organización sindical dio por terminado el convenio celebrado con Cristina sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo para desvincularla.

B) Fundamentos de la acción de tutela 69. Con fundamento en los hechos expuestos, Cristina presentó acción de tutela en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas, por considerar que vulneró sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la vida digna, al terminar la relación contractual pese a su estado de embarazo y al no pronunciarse sobre la aplicación del fuero de maternidad.

70. Como pretensiones de la tutela, la ciudadana pidió que el hospital y el sindicato le garanticen el fuero de maternidad y la continuidad de la relación contractual hasta tres meses después del parto. Además, pidió que el sindicato se pronuncie formalmente sobre su estabilidad laboral reforzada y la continuidad del vínculo contractual.

C) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión 71. El trámite correspondió por reparto al Juzgado Cuarto Penal Municipal de Tuluá (Valle del Cauca). La autoridad judicial admitió la tutela en auto del 8 de enero de 2025 y vinculó al Hospital Rubén Cruz Vélez y al Ministerio de Trabajo [38] .

Contestación del Hospital Rubén Cruz Vélez [39] 72. La entidad solicitó ser desvinculada por falta de legitimación en la causa por pasiva, al no ser responsable de la presunta vulneración de los derechos invocados. En criterio del hospital, cualquier medida de protección a favor de la accionante debe recaer exclusivamente en el sindicato, único empleador y responsable directo de la relación contractual con la actora.

73. Frente a los hechos expuestos por Cristina , la ESE negó ser su empleador y la existencia de una vinculación laboral. Asimismo, la entidad sostuvo que no fue notificada sobre el estado de embarazo de la accionante. Además, afirmó que la terminación de la asignación o misión de la tutelante no corresponde a una decisión de la E.S.E., sino a la gestión y autonomía del sindicato en calidad de empleador, en virtud de la relación jurídica existente entre este y sus afiliados partícipes.

74. Sobre el pago parcial señalado por la accionante, el hospital señaló que no tiene injerencia ni responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones salariales de los afiliados partícipes de Sinalsep.

Contestación de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo [40] 75. El ministerio solicitó ser desvinculado del trámite al considerar que no violó los derechos fundamentales de la accionante y que no cuenta con competencia sobre lo pretendido. Por otra parte, la entidad destacó que la inspectora del trabajo y seguridad social de Tuluá (Valle del Cauca) atendió a la accionante el 30 de diciembre de 2024 en el espacio de orientación al ciudadano. Además, que en los archivos de la dirección no reposa solicitud alguna por parte de la accionada para autorizar la terminación del vínculo contractual.

Respuesta del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- [41] 76. El sindicato demandado indicó que la tutela es improcedente por tres razones. Primero, porque aún no había vencido el término con que contaba para responder la petición que la actora presentó el 30 de diciembre de 2024. Segundo, porque la demandante no agotó los medios de defensa judicial ordinarios ni acreditó la configuración de un perjuicio irremediable. Por último, porque no subsistía la causa que originó la participación de la accionante en el contrato sindical. En particular, Sinalsep afirmó que el Convenio Individual de Ejecución Partícipe -CIEP- suscrito con Cristina no podía renovarse por falta de financiación.

77. Por otra parte, el sindicato aseguró que no actuó como empleador y que las condiciones jurídicas particulares del contrato sindical impiden la configuración del fuero de maternidad. En particular, sostuvo que la extinción de la causa de vinculación de la accionante en la participación en el contrato sindical era carente de objeto porque el contrato expiró al consumarse la fecha de terminación originalmente pactada. El sindicato recordó que se obligó a prestar el servicio de apoyo a la gestión de la Atención Primaria en Salud -APS- hasta el 31 de diciembre de 2024. Por consiguiente, la vinculación de los afiliados a la participación en tal contrato se limitó a ese ámbito temporal. Además, dado que el contrato sindical se celebró con una entidad de derecho público, el término de duración solo podía extenderse, por ley, a la anualidad fiscal, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024.

78. La organización sindical también expresó que la continuidad de la contratación sindical con el hospital dependía exclusivamente de la continuidad del presupuesto que asigna el Ministerio de Salud a la E.S.E. contratante. Específicamente, del giro de recursos para la Atención Primaria en Salud -APS.

79. Finalmente, el sindicato sostuvo que en una reunión informal con la accionante el 30 de diciembre de 2024, día en que esta presentó la petición referida en la tutela, le informó que se encontraba a la espera del acto administrativo del Ministerio de Salud y que estaba abierta la posibilidad de un nuevo contrato sindical, en el que se le convocaría a participar.

80. Por último, Sinalsep precisó dos aspectos. Primero, que el conflicto debe dirimirse ante la jurisdicción ordinaria laboral, pues la accionante alega prerrogativas del régimen individual de trabajo, o ante el juez de lo contencioso administrativo, toda vez que las pretensiones involucran a una E.S.E. Segundo, que garantizó a la actora el servicio de salud, pues no la desvinculó de la seguridad social.

D) Decisiones judiciales objeto de revisión Sentencia de primera instancia [42] 81. Mediante sentencia del 21 de enero de 2025, el Juzgado Cuarto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Tuluá (Valle del Cauca) amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad. En consecuencia, ordenó al sindicato el reintegro de la actora al cargo que ocupaba o a uno acorde con su estado de gestación. Adicionalmente, ordenó el pago del salario mínimo junto con las prestaciones y la seguridad social a partir del reintegro. La orden de protección fue transitoria, pues tuvo una vigencia de cuatro meses ya que, dentro de dicho término, la demandante debía acudir al juez natural para que realizara un estudio minucioso del asunto.

82. El amparo se sustentó en que el sindicato conoció acerca del embarazo de la accionante antes de dar por terminado el convenio de ejecución. No obstante, omitió solicitar al inspector del trabajo la autorización para terminar el contrato. Además, Sinalsep no demostró que la desvinculación se fundó en causas objetivas, por consiguiente, procedía la aplicación de la presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

83. Frente a la petición presentada por la tutelante ante el sindicato el 30 de diciembre de 2024, la autoridad judicial señaló que el sindicato accionado se encontraba en término para responderla, pues el plazo vencía el 23 de enero de 2025.

Impugnación [43] 84. Sinalsep impugnó la decisión al considerar que el juez de primera instancia valoró erróneamente el contenido del convenio individual de ejecución partícipe al asignarle la calidad de empleador. Para la organización, los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical no tienen un contrato de trabajo con el sindicato porque no existe subordinación. Por consiguiente, a la relación existente no le es aplicable la garantía foral, el régimen individual de trabajo ni la exigencia de la autorización del inspector del trabajo.

Sentencia segunda instancia [44] 85. En sentencia del 3 de marzo de 2025, el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca) revocó la decisión de primera instancia por incumplimiento del presupuesto de subsidiariedad, ya que la actora no acudió a la jurisdicción ordinaria laboral para solicitar el reintegro laboral y el pago de acreencias laborales. Además, para el juez de segunda instancia, no se configuró un perjuicio irremediable, dado que la accionante contaba con servicio de salud.

II) ACTUACIONES EN SEDE DE REVISIÓN 86. Mediante auto del 24 de julio de 2025, el magistrado ponente decretó diversas pruebas. En concreto, el magistrado indagó a las accionantes sobre su situación de salud, económica, laboral y familiar.

Por otra parte, el magistrado interrogó a las entidades, empresa y sindicatos accionados sobre el vínculo o relación que existió con las actoras y la forma en que terminó.

87. Para mayor claridad, la Sala presentará a continuación las pruebas recaudadas en sede de revisión en cada uno de los casos. Expediente T- 10.965.181:

Sara en contra del Instituto Nacional de Vías -Invías- 88. La accionante manifestó que su bebé nació el 15 de julio de 2025 y que está afiliada al régimen contributivo en salud a través de Nueva EPS. Asimismo, afirmó que el Invías renovó su contrato de prestación de servicios en marzo de 2025, con fecha de finalización 10 de noviembre de 2025.

89. En cuanto a las personas que tiene a cargo, la demandante señaló que es responsable de la manutención de su hermana, de diecinueve años, y de su hijo recién nacido, toda vez que el padre de este es desempleado. Asimismo, indicó que mensualmente asume la compra de los medicamentos hipertensivos que su padre requiere, pues el sistema de salud ha omitido su entrega.

90. En relación con la licencia de maternidad, la actora sostuvo que, por decisión propia y debido a todos los gastos que debe asumir, decidió no tomarla y continuar laborando desde casa. En específico, la tutelante señaló que la razón de su decisión fue “la cantidad de gastos que present[a] y que la EPS es la encargada de pagar la licencia el cual es el 40% de mi sueldo” [45] .

Sara también precisó que no ha tenido dificultad alguna trabajando durante el postparto y que la dirección territorial de Córdoba del Invías está de acuerdo con su decisión, siempre y cuando cumpla con sus funciones.

91. Finalmente, la accionante solicitó que sus derechos se garanticen durante todo el periodo de lactancia. Esto, comoquiera que el contrato que le fue renovado termina con anterioridad a la finalización de dicho periodo y “queda desprotegida laboralmente con un bebé recién nacido y una ley de garantías que inicia, lo cual dificulta aún más la contratación en nuevas entidades” [46] .

92. Por último, Sara expresó que desistía de las pretensiones de la tutela, pues la relación contractual se renovó. 93. Por su parte, el Invías manifestó que la accionante se encuentra vinculada a la entidad mediante un contrato de prestación de servicios con un plazo de ejecución de ocho meses. La fecha de inicio del contrato es el 11 de marzo de 2025 y la de terminación el 11 de noviembre de 2025 [47] .

94. De igual manera, la entidad precisó que la razón por la que la actora dejó de prestar sus servicios profesionales el 31 de diciembre de 2024 fue el vencimiento del plazo de ejecución del contrato No.

1674-2024. Además, resaltó que dicho contrato no se renovó inmediatamente, ya que ese mismo día vencía el presupuesto del Invías. Por último, el instituto sostuvo que, en esa ocasión, no solicitó autorización ante el inspector del trabajo, toda vez que el contrato tenía un plazo pactado y no era de tipo laboral.

Expediente T-10.990.610: Alejandra en contra de Suspiro de Belleza S.A.S. y Sura E.P.S. 95. La accionante manifestó que no tiene certeza acerca de la fecha en que fue desvinculada laboralmente, pues la empresa no le entregó una carta de terminación de contrato y, según una certificación laboral emitida por la dependencia de recursos humanos de Suspiros de Belleza S.A., trabajó hasta el 13 de noviembre de 2024, día en que inició la labor de parto. Adicionalmente, la demandante afirmó que Laura Nohemí Montoya le indicó que la negativa del reconocimiento y pago de la licencia de maternidad era culpa de la actora, por no realizar las cotizaciones al sistema de seguridad social.

96. Respecto a su situación económica, Alejandra aseguró que está desempleada; no cuenta con ingresos; sus gastos de manutención mensuales y los de su hijo ascienden a \$1.158.000; tiene una deuda por un monto de \$560.000, situación que le genera estrés; y sus padres son quienes contribuyen económicamente con su sostenimiento y el de su bebé. En cuanto al padre de su hijo, la accionante afirmó que, si bien viven juntos, no aporta económicamente porque sus ingresos solo le permiten asumir el valor del arriendo. Por último, la actora precisó que pertenece al régimen subsidiado en salud.

Específicamente, señaló que está afiliada al régimen de contribución solidaria en salud, en calidad de independiente, y que cancela \$33.000 mensuales.

97. Frente a su núcleo familiar, la tutelante expresó que está integrado por su hijo de ocho meses y el papá de este, quien tiene 31 años. 98.

En cuanto a los mecanismos judiciales de defensa judicial que promovió, Alejandra señaló “solicité cita de conciliación en el Ministerio del Trabajo pero no se llevó a cabo porque mandaron la cita y a ella [Laura Nohemí Montoya] no se le avisó como tal ese día asistí yo sola” [48] .

99. Por otra parte, la actora expresó que lo afirmado por Laura Nohemí Montoya en la contestación de la tutela sobre la falta de validez del contrato de trabajo es falso. En concreto, Alejandra sostuvo lo siguiente:

“Si ella no era la representante legal porque se tomó atribuciones que supuestamente no le corresponden ya que la hermana dueña de la empresa como tal había fallecido antes de yo ser contratada por Laura Nohemí, yo nunca conocí la hermana de ella, no sé a qué representante legal estaba ella esperando para la firma de ese contrato y tampoco sé porque me contrató con mentiras porque si ella no estaba autorizada para contratos porque lo hizo?, ella siempre fue mi jefe tengo pruebas y conversaciones donde soy subordinada donde se habla de los cambios de contrato, de turnos donde ella me pagaba todo.

[C]uando eso sucedió ya la hermana que era la dueña de la empresa estaba muerta falleció el 12 de marzo yo fui contratada por Laura Nohemí a los días de fallecer su hermana nunca la conocí, por lo tanto me parece muy fuera de lugar esperar a que la representante legal firmara el contrato a término fijo” [49] .

100. La tutelante también reconoció que, durante el tiempo en que estuvo vinculada mediante contrato de prestación de servicios, omitió efectuar las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social, las cuales estaban a su cargo [50] .

101. Por último, y sobre el conocimiento de la empleadora acerca de su estado de embarazo, la actora afirmó lo siguiente: “[L]uego de saber mi estado de embarazo el 5 de abril se pasó todo ese tiempo [Laura Nohemí Montoya] diciendo que necesitaba los documentos para afiliarme a la seguridad y aún entregándole inmediatamente no me afilio y según lo que yo se empecé a tener seguridad social como cotizante en julio mas o menos ya que yo asistía a las citas era porque yo tenía salud subsidiada” [51] .

102. A continuación, se relacionan los elementos que la accionante adjuntó a su contestación en sede de revisión: · Captura de pantalla de la aplicación WhatsApp de una conversación presuntamente sostenida entre Alejandra y Laura Nohemí Montoya, sin fecha determinada. En la conversación, Laura reenvió un mensaje que dice lo siguiente:

“Laura muy buenos días Varía la información Si la prueba de laboratorio de Alejandra sale con resultado POSITIVO, necesitamos copia al 150% para la respectiva afiliación a EPS, ARL y PENSIÓN e iniciaría automáticamente a laborar el día lunes 08 de abril” [52] .

· Captura de pantalla de la aplicación WhatsApp de una conversación presuntamente sostenida entre la demandante y Laura Nohemí Montoya, sin fecha determinada. En la conversación, la accionante manifestó que pediría cita un con médico general para que “[l]e manden los exámenes y [la] metan al programa de maternas” [53] .

· Captura de pantalla de la aplicación WhatsApp de una conversación presuntamente sostenida entre la demandante y Laura Nohemí Montoya el 18 de abril de 2024. En la conversación, Laura dijo:

“ Alejandra hola buenos días El día de hoy se te hace la afiliación a las respectivas prestaciones legales que toda empresa debe tener con mujeres en tu estado de embarazo.

El día martes 16 de abril solo se te paga medio tiempo, pues el otro medio tiempo no quedó soportado. Desde SUSPIRO DE BELLEZA, a partir de la fecha, el contrato será solo de medio tiempo, es decir que trabajarás 4 horas diarias, y las prestaciones de ley se te pagarán completas, lo anterior sin vulnerarte ninguno de tus derechos.

La decisión, se toma con orientación desde recursos humanos, pues SUSPIRO DE BELLEZA, debe conseguir otra persona de reemplazo, debido a tus permisos médicos y de incapacidades en un lapso de tiempo en menos de una semana.

Las horas de ingreso y salida las dará suspiro de belleza en un cronograma semanal los días domingo, para que así se tenga claridad con dichos horarios.

Mañana viernes 19 de abril te reincorporas nuevamente en la sede de Sabaneta (3:00 p.m. a 7:00 p.m.)” [54] . · Captura de pantalla de la aplicación WhatsApp de una conversación presuntamente sostenida entre Laura Nohemí Montoya y la actora. En la conversación, Laura envió el comprobante de una transferencia bancaria virtual por valor de \$235.000 [55]

· Captura de pantalla de la aplicación WhatsApp de una conversación presuntamente sostenida entre Laura Nohemí Montoya y la actora. En la conversación, Laura remitió dos imágenes. La primera imagen contiene la siguiente información: “comprobante de pago nómina abril 01 a abril 15/2024.

Alejandra C.C. XX. Nombre del concepto pago abril 01 02 04 05 08 pagos \$235.000”. La segunda imagen contiene la siguiente información: “comprobante de pago nómina abril 01 a abril 15/2024.

Alejandra C.C. XX. Nombre del concepto pago abril 09 10 11 12 13 15 pagos \$282.000” [56] . · Captura de pantalla de la aplicación WhatsApp de una conversación presuntamente sostenida entre Laura Nohemí Montoya y la accionante, sin fecha determinada. En la conversación, Laura envió una imagen denominada “Cronograma de labores semana del 22 al 27 de abril”. Según la información de la imagen, a Alejandra se le asignaron seis turnos de trabajo durante el periodo comprendido entre el 22 y el 27 de abril de 2025 [57] .

· Captura de pantalla de la aplicación WhatsApp de una conversación presuntamente sostenida entre Laura Nohemí Montoya y la actora, sin fecha determinada. En la conversación, Alejandra dijo:

“Laura holi que pena la insistencia Laura esque ya me llamaron del banco por esa plata que era el 16 me dieron hasta mañana para pagarlo, que ha pasado sobre eso de los pagos y todo ese chicharrón porque si estoy embalada [sic]”.

Laura respondió: [...] [H]oy ya se llevó toda la papelería a cámara y comercio por el cierre total de la empresa desde el 08 de enero. El 03 de enero se les comunicó a ustedes las colaboradoras que los pagos eran para el 2025 los pagos eran mensuales por medio de un comunicado, es decir, que el 31 de enero se paga la quincena del 1 al 15 de enero. Pues ya después de esa quincena es que creo que entra la indemnización ... Que estoy a la espera de eso ... Adicional se le debe la otra parte de la prima de servicios ... Las cuentas mías y de Suspiro quedan congeladas para hacer el análisis el liquidador, para poder hacer el cierre total con movimientos y saldos... A penas de cámara y comercio tenga toda la información se la paso para que mire el proceso ...” [58] .

· Certificación laboral emitida, el 26 de abril de 2025, por la dependencia de recursos humanos de Suspiro de Belleza S.A.S. y dirigida a la caja de compensación Comfama. El documento señala que la accionante laboró en la empresa, como asesora comercial, desde el 2 de mayo de 2024 y hasta el 13 de noviembre de 2024.

· Una petición, del 23 de abril de 2024, en la que Alejandra , por intermedio de un abogado, solicitó a Suspiro de Belleza S.A.S. el pago de las cotizaciones en seguridad social derivadas de un contrato verbal indefinido que inició el 12 de marzo de 2024. En la petición, la solicitante indicó que la ocupación que desempeñó fue asesora y servicio al cliente, el salario ascendió a \$1.300.000 y el horario fue de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. Asimismo, la reclamante sostuvo que no fue afiliada al sistema de seguridad social, que comunicó a la empleadora sobre su embarazo y que esta le modificó el contrato. Por último, Alejandra advirtió que continuaría con la demanda laboral y que la reclamación tenía como finalidad que la empleadora evitara un proceso judicial [59] .

· Planillas de pagos de aportes en salud que realizó la actora, en calidad de trabajadora independiente, durante los periodos de febrero, marzo y abril de 2025, aporte \$33.100 [60] .

103. Por su parte, la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. y la señora Laura Nohemí Montoya guardaron silencio frente a las preguntas formuladas por el magistrado sustanciador en sede de revisión.

Expediente T-10.996.787: Fabiola en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y el Hospital Rubén Cruz Vélez 104.

La demandante informó que su hijo nació el 14 de julio de 2025 y que presenta un soplo en el corazón, razón por la que requiere control médico. La accionante también resaltó que tanto ella como su hijo pertenecen al régimen subsidiado en salud, a través de Nueva EPS. La vinculación al régimen subsidiado se dio desde que fue desvinculada del hospital accionado. Asimismo, la tutelante precisó que, si bien el recién nacido recibe atención médica, para la realización de algunos exámenes lo han puesto en lista de espera, y que, incluso, en una ocasión tuvo que asumir los costos médicos de forma particular debido a la urgencia de la situación.

105. En relación con la vinculación que sostuvo con los accionados, señaló que trabajó en el hospital hasta el 31 de diciembre de 2024, fecha en que finalizó el convenio de ejecución partícipe. Asimismo, la actora aseguró que informó sobre su embarazo, de manera verbal, al personal de Sinalsep y a los coordinadores antes de la terminación del contrato.

106. Frente a su situación familiar, indicó que tiene a cargo el sostenimiento y cuidado de su hija de cinco años y de su bebé, toda vez que el padre de los menores no contribuye económicamente ni en la labor de cuidado de estos. La demandante enfatizó en que no tiene contacto con él y que desconoce la actividad económica que ejerce. Adicionalmente, sostuvo que vive con sus dos hijos; su madre, de 45 años y enfermera; su padre, de 49 años, desempleado; y su hermana, de 23 años y estudiante.

107. Por último, y en cuanto a su situación económica, indicó que, desde que fue desvinculada del hospital, está desempleada y no cuenta con una fuente de ingresos.

108. El Hospital Rubén Cruz Vélez , por su parte, inició por precisar que no existió alguna vinculación o relación laboral entre la ESE y la accionante, y que solo sostuvo una relación contractual con Sinalsep. El hospital también afirmó que la vinculación de la actora fue exclusivamente con el sindicato, el cual fungía como su empleador directo.

109. La ESE destacó la cláusula vigesimosegunda del contrato sindical que suscribió con Sinalsep, sobre exclusión de la relación laboral. Según dicha disposición, la suscripción del contrato sindical no generaba relación laboral individual entre la ESE y el sindicato o sus colaboradores (afiliados – vinculados), por ende, la ejecución del servicio contratado se califica como actividades ejecutadas en libertad, autonomía científica, técnica, operativa y directiva. La cláusula también establecía que todas las obligaciones de compensaciones, prestacionales y relacionadas con la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social estaban a cargo exclusivamente del sindicato.

110. Por último, el hospital resaltó que la cláusula señalaba que el sindicato tenía plena autonomía para escoger los afiliados necesarios para la ejecución del contrato y fijar las condiciones de admisión y retiro. Asimismo, que sería de su exclusiva responsabilidad los compromisos que adquiriera con terceras personas, respondiendo por las reclamaciones formuladas por sus afiliados partícipes.

111. Por otra parte, el hospital precisó que las funciones, el salario y las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social eran responsabilidad exclusiva de Sinalsep, al ser empleador de la accionante. Además, precisó que, con posterioridad a la desvinculación de la tutelante, no celebró un nuevo contrato sindical con Sinalsep relacionado con la razón de la vinculación de la accionante o con el mismo objeto.

112. Por último, la ESE afirmó que no solicitó autorización alguna ante el inspector del trabajo, ya que no existió una vinculación laboral con la accionante. La relación laboral de Fabiola era directamente con Sinalsep, el cual, en calidad de empleador, gestionaba todos los aspectos relacionados con la vinculación, desvinculación y obligaciones laborales.

113. El sindicato Sinalsep señaló que entre la demandante y la organización existió una relación jurídica enmarcada en el derecho laboral colectivo, específicamente, en lo previsto en el artículo 482 y siguientes del CST y el artículo 2.2.2.1.16 del Decreto 1072 de 2015 [61] .

Además, la organización afirmó que solo las disposiciones contenidas en el convenio de ejecución partícipe y en el reglamento interno de ejecución partícipe regulan la relación jurídica con los afiliados que participan en el desarrollo de un contrato sindical.

114. Asimismo, el sindicato precisó que la vinculación jurídica de la accionante se dio directamente con la organización, pero que no se trató de una relación laboral de las que regula el derecho individual del trabajo porque no actuó como empleador de la tutelante.

Asimismo, afirmó que no existió una vinculación entre la ESE y la accionante, y que la ESE no ejecutó actos de subordinación sobre los afiliados participantes en el desarrollo del objeto contractual.

115. Sobre la terminación de la vinculación entre la actora y Sinalsep, señaló que obedeció a la finalización del objeto del contrato sindical, pues, según se pactó en el convenio de ejecución, la participación de la accionante en el contrato sindical dependía de la duración de este. Para la organización sindical, y en términos análogos a las relaciones jurídicas regidas por el derecho individual del trabajo, ello equivaldría a la terminación por haberse pactado la duración de la labor contratada como subordinada a la duración de una obra o labor determinada.

116. En cuanto a las funciones que la accionante desempeñó, el salario, el horario y la forma como se efectuaron las cotizaciones al sistema de seguridad social, Sinalsep señaló que Fabiola desempeñó el perfil de participación denominado “auxiliar de enfermería en salud” [62] . Sus funciones consistían en apoyar al equipo médico e interdisciplinario en cada Equipo Básico de Salud -EBS-. Como contraprestación a su participación en el desarrollo del objeto del contrato sindical, la demandante recibía una compensación mensual equivalente a \$1.5000.000. El horario de participación era, en días hábiles, de 8 a.m. a 12 m. y de 2 p.m. a 6 p.m., y los sábados de 8 a.m. a 12 m. Las cotizaciones de aportes a la seguridad social se efectuaron mensualmente, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-, y con un Ingreso Base de Cotización -IBC- equivalente a un salario mínimo.

117. Adicionalmente, Sinalsep señaló que realizó las cotizaciones de aportes de la accionante hasta el 30 de enero de 2025 y que no le adeuda algún tipo de compensación.

118. Por otra parte, la organización indicó que, con posterioridad a la terminación del contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, no celebró con el hospital accionado o con otra ESE contrato sindical alguno con un objeto similar a la “prestación de servicios de apoyo en los procesos asistenciales a la gestión basada en la Atención Primaria a la Salud y la operación de los equipos básicos en el marco de la implementación del modelo de salud predictivo y preventivo” [63] .

Esto, toda vez que, según se le informó, el Ministerio de Salud no giró los recursos a la E.S.E. para la continuidad del programa en la vigencia del año 2025.

119. Por último, Sinalsep expresó que no solicitó autorización al inspector del trabajo para desvincular a la accionante, pues consideró que no era aplicable tal requisito, ya que la relación jurídica no se rigió por el derecho laboral individual. Además, porque, a la fecha de celebración del contrato sindical y del convenio de ejecución partícipe, la demandante no estaba embarazada.

Expediente T-11.021.614: Cristina en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- 120.

La accionante afirmó que su bebé nació hace dos meses y medio, y que su estado de salud es óptimo. 121. Por otra parte, la tutelante señaló que trabajó en el hospital Rubén Cruz Vélez hasta el 30 de diciembre de 2024 y que desde entonces está desempleada y sin ingresos. La demandante también precisó que informó al sindicato acerca de su embarazo a finales de septiembre de 2024.

122. En cuanto a sus condiciones familiares y económicas, Cristina indicó que su núcleo familiar está integrado únicamente por su hijo y que no vive con el padre de este. Sin embargo, sostuvo que el progenitor del niño es ayudante de construcción y contribuye con la manutención del menor. Por último, la ciudadana señaló que no le fue reconocida la licencia de maternidad.

123. El Hospital Rubén Cruz Vélez reiteró lo manifestado en el caso de la señora Fabiola (supra ., fundamentos jurídicos 108 a 112). 124. El sindicato Sinalsep reiteró lo que respondió en el caso de la señora Fabiola en relación con el tipo de vinculación contractual que sostuvo con la accionante, su regulación, las razones de su terminación y no renovación, el perfil de participación, las funciones desempeñadas, el horario de trabajo, las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social y la falta de autorización ante el inspector del trabajo (supra ., fundamentos jurídicos 113 a 116).

Asimismo, la organización reiteró que, con posterioridad a la terminación del contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, no celebró con el Hospital Rubén Cruz Vélez ni con otra ESE otro contrato con objeto similar al que tuvo el que derivó en la suscripción del convenio de ejecución partícipe suscrito con Cristina .

CONSIDERACIONES 1. Competencia 125. La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro de las acciones de tutela de la referencia, con fundamento en lo previsto en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación de los casos, metodología de la decisión y formulación de los problemas jurídicos 126. Los casos acumulados en este proceso tratan, en términos generales, sobre posibles vulneraciones de los derechos fundamentales de las accionantes por parte de una entidad pública, una empresa privada y un sindicato al dar por terminado el vínculo laboral o contractual que sostenían. En criterio de las actoras, por estar embarazadas en vigencia de la relación laboral o contractual y por conocer el empleador o contratista sobre su estado de gestación, tenían derecho a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada a su favor.

127. En el primer caso, la entidad pública argumentó que la razón por la que desvinculó a la accionante fue el vencimiento del contrato de prestación de servicios. Asimismo, aseguró que en esa modalidad contractual no es exigible tramitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para desvincular a la mujer embarazada. Por último, y en sede de revisión, la entidad informó que renovó el contrato de prestación de servicios a la actora y actualmente se encuentra laborando. En el segundo caso, la representante legal suplente de la empresa privada se limitó a negar la existencia de una relación laboral con la accionante, pues aseguró que el contrato de trabajo a término fijo suscrito no era válido porque la representante legal principal de la sociedad no autorizó la contratación.

128. Por último, en los dos casos restantes, el sindicato accionado alegó que en contratos sindicales no aplica la estabilidad laboral reforzada. Asimismo, la organización manifestó que la razón de la terminación del convenio de ejecución partícipe celebrado con las actoras fue el cumplimiento del plazo de ejecución del contrato sindical al que estaba vinculado dicho convenio, y que no solicitó autorización ante el inspector del trabajo para desvincular a las embarazadas porque no existía una relación laboral.

129. En la mayoría de los casos, las principales pretensiones solicitadas como medida de protección de los derechos invocados consistieron en el reintegro laboral, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y el pago de la sanción establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

130. Los casos presentan características similares y requieren para su solución la aplicación de las reglas jurídicas sobre la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, específicamente, en el marco del contrato de trabajo a término fijo, el contrato de prestación de servicios y el contrato sindical. Cada asunto tiene circunstancias particulares que exigen su estudio independiente.

Especialmente, el caso de Sara presenta particularidades, toda vez que, en sede de revisión, la accionante desistió de la mayoría de las pretensiones de la tutela, comoquiera que la entidad accionada renovó el contrato de prestación de servicios y actualmente se encuentra trabajando.

131. Por consiguiente, como cuestión previa, la Sala analizará si respecto del caso de la ciudadana Sara (expediente T-10.965.181) es procedente declarar el desistimiento de la tutela o si se presenta una carencia actual de objeto por hecho superado. Luego, la Corte examinará si en cada uno de los casos se satisfacen los requisitos de procedencia de la acción de tutela. De superarse este examen, se hará un recuento de las reglas jurisprudenciales en relación con la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia. Especialmente, se hará énfasis en las modalidades contractuales relacionadas con los asuntos bajo revisión. Por último, la sala abordará el estudio de los casos concretos.

3. Cuestión previa: desistimiento de la acción de tutela presentada por la señora Sara y la configuración de un hecho superado frente a su caso 132.

De conformidad con lo expuesto, como cuestión previa, es necesario referirse al desistimiento de la acción de tutela y a la carencia actual de objeto por hecho superado. Esto, debido a que, en sede de revisión, la señora Sara desistió de las pretensiones de su demanda. La decisión de la accionante se fundamentó en que actualmente se encuentra trabajando, pues el Invías renovó su contrato de prestación de servicios. Además, la ciudadana expresó que, por decisión propia, no goza de la licencia de maternidad. Su decisión se sustentó en el deseo de mantener el monto de sus ingresos, pues el valor mensual que la EPS paga por concepto de licencia de maternidad es inferior al que recibe por honorarios.

133. El Decreto 2591 de 1991 establece que el recurrente podrá desistir de la tutela, en cuyo caso se archivará el expediente [64] . Asimismo, la norma señala que, en el evento en el que el desistimiento tenga origen en una situación extraprocesal de los derechos reclamados por el interesado, el expediente podrá reabrirse en cualquier tiempo, si se demuestra que la satisfacción acordada ha resultado incumplida o tardía.

134. De otra parte, la jurisprudencia constitucional sostiene que el desistimiento de la acción de tutela solo es procedente mientras se tramitan las instancias, y siempre y cuando se refiera a intereses personales del actor. En concreto, esta Corte afirma que, una vez el expediente es seleccionado por la Corte, se cierra la posibilidad procesal de desistir. Esta posición se fundamenta en que la revisión de los fallos de tutela que realiza la Corte “se orienta a satisfacer propósitos que trascienden los intereses individuales del accionante, asociados primordialmente a la unificación de la interpretación de los derechos constitucionales y el desarrollo de la jurisprudencia constitucional” [65] . Es decir, la revisión se trata de un asunto de interés público [66] .

135. Bajo esa óptica, la manifestación de desistimiento realizada por la señora Sara no es procedente, en tanto que ocurrió con posterioridad a la selección del expediente por parte de la Corte Constitucional. Por consiguiente, para el momento en que se presentó el desistimiento, estaba en curso la revisión del asunto por parte de esta Corte y, con ello, se encontraba precluida la posibilidad de las partes para desistir del trámite de amparo.

136. Determinada la improcedencia del desistimiento, a continuación, la Sala se pronunciará sobre la carencia actual de objeto por hecho superado y determinará si en el presente caso se configuró dicho fenómeno. Esto, toda vez que la entidad accionada renovó la relación contractual de la accionante.

137. La Corte Constitucional sostiene que la carencia actual de objeto se configura cuando, frente a la solicitud de amparo, la orden del juez de tutela no tendría efecto alguno. Una de las modalidades en que se presenta la carencia actual de objeto es el hecho superado, el cual se configura cuando entre la formulación de la acción de tutela y la decisión del juez constitucional desaparece la situación que originó la violación de un derecho fundamental y, por consiguiente, se satisface por completo la pretensión del accionante por un acto voluntario del responsable [67] . Ante estos eventos, es facultativo del juez emitir un pronunciamiento de fondo y realizar un análisis sobre la vulneración de los derechos [68] .

138. En línea con lo expuesto, se tiene que, como lo afirma la accionante, en el presente caso efectivamente se configuró la carencia actual de objeto por hecho superado, toda vez que las pretensiones de la actora fueron satisfechas, como consecuencia de una conducta atribuible a la entidad accionada. Esto, comoquiera que, el 11 de marzo de 2025, el Invías renovó el contrato de prestación de servicios a la demandante, se encuentra trabajando y, por decisión propia, renunció a la licencia de maternidad. La accionante manifestó estar satisfecha con su situación actual.

139. Ahora, teniendo en cuenta (i) que la fecha de finalización del contrato actualmente vigente es el 11 de noviembre de 2025, es decir, aún es incierta la decisión del Invías sobre su renovación, y (ii) que, en sede de revisión, la accionante pidió ordenar a la entidad mantener la vinculación hasta la terminación del periodo de lactancia, esta Corte se pronunciará al respecto.

140. La Sala de Revisión reconoce que la demandante no solicitó en la debida oportunidad procesal la garantía de sus derechos, por parte del Invías, durante todo el periodo de lactancia. No obstante, esta Sala considera que, en ejercicio de sus facultades extra y ultra petita en materia de tutela [69] , debe propender al amparo efectivo de los derechos fundamentales de la señora Sara , y no limitarse exclusivamente a las pretensiones invocadas en la demanda. Esto, comoquiera que la terminación del contrato de prestación de servicios en vigencia del periodo de lactancia puede constituir una amenaza de violación de los derechos fundamentales de la accionante y los de su hijo. Por consiguiente, aunque no fue solicitado su análisis en el escrito tutelar y no integró el objeto del trámite de la tutela en revisión, la Sala instará al Invías para que, en virtud del fuero de maternidad, garantice la relación contractual de Sara durante los seis meses posteriores al parto .

Dicho término, en el caso de la ciudadana Sara , se cumple el 15 de enero de 2026. 141. Conclusión . La solicitud de desistimiento es improcedente por estar en trámite la revisión de la sentencia de instancia por parte de la Corte Constitucional. Sin embargo, en el presente caso, se configuró un hecho superado. Adicionalmente, la Sala instará a la entidad accionada a garantizar la estabilidad laboral reforzada de la accionante hasta que finalice el periodo de lactancia.

142. A continuación, se analizará si las tres acciones de tutela restantes son procedentes. 4. Procedencia de las acciones de tutela 4.1 Generalidades sobre los requisitos de procedencia de la acción de tutela 143.

A continuación, la Sala presentará algunas consideraciones sobre los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela. Posteriormente, se estudiará si en los casos bajo examen se acredita el cumplimiento de los presupuestos de legitimación en la causa por activa y por pasiva, inmediatez y subsidiariedad.

144. La jurisprudencia constitucional señala que los requisitos generales de procedencia de la tutela son los siguientes: (i) Legitimación en la causa por activa 145.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona, por sí misma o por quien actúe en su nombre, puede reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales mediante la

acción de tutela. Asimismo, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 establece que la solicitud de amparo puede ser presentada: (i) a nombre propio, (ii) mediante representante legal, (iii) a través de apoderado judicial, (iv) por medio de un agente oficioso o (v) por conducto del defensor del pueblo o de los personeros municipales.

(ii) Legitimación en la causa por pasiva 146. En cuanto a los sujetos que pueden ser demandados, el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, en desarrollo del artículo 86 superior, señala que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad pública que vulnere o amenace vulnerar un derecho fundamental. Asimismo, la tutela procede contra acciones u omisiones de particulares, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del citado decreto, particularmente, conforme con las hipótesis previstas en el artículo 42 [70] .

147. En todo caso, esta Corporación sostiene que para satisfacer el requisito de legitimación en la causa por pasiva es necesario acreditar dos exigencias. Primero, que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo. Segundo, que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho fundamental se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión.

148. Ahora, sobre la procedencia de la acción de tutela contra las organizaciones sindicales, la jurisprudencia constitucional sostiene que si bien, en principio, todos los miembros de un sindicato se encuentran en un plano de igualdad, hay ocasiones en que un asociado puede hallarse en una situación de subordinación o indefensión frente al sindicato [71] . Esto ocurre, por ejemplo, cuando un afiliado tiene una relación laboral o contractual con la organización sindical y a esta le atribuye la vulneración de derechos fundamentales [72] .

Adicionalmente, esta Corte ha sido enfática en destacar que cuando una trabajadora o afiliada es desvinculada de la ejecución de un contrato sindical encontrándose embarazada o en periodo de lactancia es evidente la afectación de derechos fundamentales [73] .

(iii) Inmediatez 149. Este requisito de procedibilidad exige al actor presentar la tutela en un término prudente y razonable respecto de la acción u omisión que causa la afectación de sus derechos fundamentales.

(iv) Subsidiariedad 150. Conforme con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario. Es decir, la tutela únicamente es procedente cuando los accionantes no cuenten con otro mecanismo de defensa judicial o, aun existiendo, este no resulte eficaz o idóneo [74] para obtener la protección pretendida, o a pesar de que sí lo sea, lo que se pretenda sea evitar la consumación de un perjuicio irremediable [75] .

151. En relación con la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por embarazo, la Sentencia SU-075 de 2018 señaló que el requisito de subsidiariedad debe flexibilizarse cuando se trata de sujetos acreedores de especial protección constitucional, tales como las mujeres gestantes y lactantes. En concreto, la Sala Plena sostuvo lo siguiente:

[A]unque en principio la acción de tutela (dada su naturaleza subsidiaria), no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral y el pago de las acreencias derivadas de un contrato de trabajo, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente [76] .

152. Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional considera que, en los casos de estabilidad laboral reforzada por embarazo, el mecanismo existente ante la jurisdicción ordinaria laboral para resolver las pretensiones de reintegro y el pago de acreencias laborales no es idóneo ni eficaz para la protección de los derechos fundamentales. En particular, en la Sentencia T-312 de 2023, la Corte señaló lo siguiente:

[D]icho mecanismo [la vía ordinaria] no tiene un carácter sumario para restablecer los derechos de sujetos de especial protección constitucional que, amparados por la estabilidad laboral reforzada, requieren una medida urgente de protección y un remedio integral. En esa medida, ha manifestado [la Corte] que i) las mujeres en estado de gestación o lactancia y los recién nacidos son sujetos de especial protección del Estado, al hallarse en condición de indefensión; y ii) cuando quien acude al mecanismo de amparo se encuentra en situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela se torna en un mecanismo de protección preferente.

4.2 El examen del cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en los casos que se estudian 4.2.1 Expediente T- 10.990.610:

Alejandra en contra de Suspiro de Belleza S.A.S. y Sura EPS S.A. 153. Legitimación en la causa por activa. Se cumple, la señora Alejandra presentó la tutela directamente y es la titular de los derechos fundamentales que alegó como vulnerados.

154. Legitimación en la causa por pasiva. En primer lugar, la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. está legitimada en la causa por pasiva porque es la sociedad a la que se le atribuye la violación de los derechos fundamentales alegados. La empresa, presuntamente, terminó la relación laboral que sostenía con la accionante, en desconocimiento del fuero de maternidad que la protegía. Además, la demandante se encontraba en una situación de subordinación en relación con la empresa, ya que es su empleadora.

155. En segundo lugar, la señora Laura Nohemí Montoya, quien contestó la acción de tutela, cumple con el presupuesto de legitimación en la causa por pasiva porque, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, actuó en calidad de representante del empleador. Esta afirmación se sustenta en que la ciudadana Montoya ejerció funciones de dirección y administración de la relación laboral que existió entre la accionante y la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. Al respecto, la actora afirmó que la señora Laura fue su jefe durante el tiempo en que estuvo vinculada a Suspiro de Belleza S.A.S. Adicionalmente, es de resaltar que la ciudadana Montoya manifestó ser la representante legal suplente de la empresa.

156. En tercer lugar, Sura EPS cumple con la legitimación en la causa por pasiva porque, según lo previsto en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, en concordancia con el artículo 207 de la Ley 100 de 1993, la obligación del reconocimiento y pago de la licencia de maternidad recae en las EPS [77] .

Adicionalmente, porque la accionante también atribuye la afectación de sus derechos fundamentales a Sura por no pagarle la prestación en mención.

157. Por último, el juez de tutela vinculó a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A. Al respecto, advierte la Sala que dicha entidad no está legitimada por pasiva debido a que en la acción de tutela no se relata algún hecho vulnerado que le sea imputable.

Como se expuso, la inconformidad de la actora se dirige únicamente contra su empleadora y contra la EPS que negó el pago de la licencia de maternidad.

Adicionalmente, Protección S.A. no resultaría afectada con las órdenes que se lleguen a adoptar en esta providencia, toda vez que no se le endilga una conducta vulneradora de los derechos invocados por la demandante.

158. Inmediatez. La Sala advierte que dicho presupuesto se acredita, por cuanto la accionante laboró en la empresa demandada hasta noviembre de 2024 y la tutela se interpuso el 6 de febrero de 2025. Es decir, entre la fecha en que se dio la presunta vulneración de los derechos fundamentales y la presentación de la acción de tutela transcurrió menos de tres meses.

159. Subsidiariedad. La Sala encuentra que la acción de tutela es procedente, toda vez que la accionante afirmó que, desde que fue desvinculada laboralmente de la empresa Suspiros de Belleza S.A.S. está desempleada, no percibe algún tipo de ingreso, tiene deudas que ascienden a \$560.000, sus gastos y los de su hijo ascienden a \$1.158.000 y sus progenitores son quienes contribuyen con su sostenimiento y el de su bebé. En cuanto al padre de su hijo, la actora expresó que, a pesar de que vive con él, “no le [va] muy bien y solo paga [el] arriendo del inmueble, no le alcanza para más. Hace quince días aproximadamente está empleado como auxiliar de bodega” [78] .

160. De esta manera, la acción de tutela resulta procedente en razón a que, por la condición de debilidad manifiesta derivada de la situación económica de la accionante y de su condición de embarazada al momento de presentar la tutela, el mecanismo ordinario de defensa judicial no es idóneo ni eficaz para la protección de los derechos fundamentales. Como se expuso previamente, el estado de embarazo otorga una especial protección constitucional que, en este caso, se refuerza porque Alejandra no cuenta con ingresos y está desempleada.

4.2.2 Expediente T-10.996.787: Fabiola en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y el Hospital Rubén Cruz Vélez 161.

Legitimación en la causa por activa. La señora Fabiola está legitimada en la causa por activa, por cuanto presentó la tutela directamente y es la titular de los derechos fundamentales que invocó como vulnerados.

162. Legitimación en la causa por pasiva . En primer lugar, Sinalsep está legitimado como parte pasiva, en virtud de lo dispuesto en el artículo 42.4 del Decreto 2591 de 1991 [79] por tres razones. Primero, porque es una entidad particular con la cual la accionante suscribió un convenio de ejecución partícipe para prestar sus servicios, como auxiliar de enfermería, en virtud de un contrato sindical que la organización sindical suscribió con un hospital. Segundo, porque al sindicato se le atribuye el desconocimiento de los derechos fundamentales invocados por la demandante, al terminar el referido convenio pese a su estado de embarazo y sin que mediara autorización previa del inspector del trabajo. Por último, porque la accionante, debido a su condición de lactante y a su situación económica, se encuentra en una situación de indefensión frente al sindicato, en razón a la ausencia de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos que le permitan remediar la vulneración de sus derechos fundamentales.

163. En segundo lugar, el Hospital Rubén Cruz Vélez no cumple con la legitimación en la causa por pasiva. La señora Fabiola manifestó que la entidad transgredió sus derechos, pues, pese a que conocía sobre su estado de embarazo, omitió solicitar permiso ante el inspector del trabajo de manera previa a su desvinculación. En criterio de la accionante, la E.S.E.

es solidariamente responsable en garantizar sus derechos, ya que se benefició de los servicios que ella prestó . No obstante, esta Sala considera que el hospital no se encuentra legitimado por pasiva en la presente causa, toda vez que, en los contratos sindicales no existe algún tipo de relación entre los afiliados partícipes y la entidad que se beneficia del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato. Por consiguiente, no es posible para los afiliados partícipes solicitar el reconocimiento de alguna afectación a sus derechos frente a las empresas contratantes.

164. Por último, en cuanto a la vinculación por parte del juez de primera instancia de tutela a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, a la Inspección del Trabajo de Tuluá, a Nueva EPS, a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -Adres-, a la Superintendencia de Salud, al Ministerio de Salud y Protección Social y al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, la Sala considera que no se satisface la legitimación por pasiva.

Esto, toda vez que, de lo expuesto en la acción de tutela, no se deriva algún hecho vulnerador que les sea imputable. El reproche de la demandante se dirige únicamente contra el sindicato contratante y el hospital al que prestó sus servicios.

Además, ni las entidades o el agente interventor vinculado se afectarán con las órdenes que se llegaren a dictar en esta providencia, pues no se les atribuye una conducta vulneradora de los derechos invocados por la tutelante.

165. Inmediatez . La Sala advierte que dicho presupuesto se acredita, toda vez que el convenio de ejecución partícipe que la accionante celebró con el sindicato Sinalsep terminó el 31 de diciembre de 2024 y no fue renovado. La señora Fabiola interpuso la tutela ese mismo día.

166. Subsidiariedad . Para la Sala, el mecanismo ordinario correspondiente al proceso ordinario laboral no resulta idóneo ni eficaz para proteger los derechos invocados, toda vez que al momento en que se presentó la tutela, la actora se encontraba en estado de embarazo. Además, desde el 31 de diciembre de 2024, fecha en que terminó el convenio de ejecución partícipe que la accionante celebró con el sindicato, está desempleada. La actora tampoco cuenta con ingresos y tanto ella como su hijo pertenecen al régimen subsidiado en salud. Además, Fabiola tiene a cargo la manutención de sus dos hijos menores, pues el padre de los niños no contribuye con su sostenimiento ni cuidado.

167. En ese sentido, la Sala concluye que la actora es madre cabeza de familia y que carece de recursos económicos que le permitan garantizar su mínimo vital y el de su familia. Estas condiciones, analizadas en conjunto, permiten afirmar que es aplicable la regla, según la cual, la acción de tutela es el mecanismo preferente de protección cuando se pretende la protección de la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes o lactantes [80] .

4.2.3 Expediente T-11.021.614: Cristina contra el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- 168.

Legitimación en la causa por activa . La señora Cristina está legitimada en la causa por activa, toda vez que presentó la tutela directamente y es la titular de los derechos fundamentales que alegó como vulnerados.

169. Legitimación en la causa por pasiva . En primer lugar, Sinalsep está legitimado como parte pasiva, en virtud de lo dispuesto en el artículo 42.4 del Decreto 2591 [81] .

Esto, toda vez que es una entidad particular con la cual la accionante suscribió un convenio de ejecución partícipe para prestar sus servicios, como auxiliar de enfermería, en virtud de un contrato sindical que la organización sindical suscribió con un hospital. Adicionalmente, al sindicato se le atribuye el desconocimiento de los derechos fundamentales invocados por la demandante, al terminar el referido convenio pese a su estado de embarazo y sin autorización previa del inspector del trabajo. Por último, porque la demandante, por sus especiales circunstancias, se encuentra en una situación de indefensión frente a la organización sindical, debido a la ausencia de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos que le permitan remediar la violación de sus derechos fundamentales.

170. En segundo lugar, la E.S.E. vinculada por el juez de tutela, el Hospital Rubén Cruz Vélez, no cumple con la legitimación en la causa por pasiva porque, como se explicó en el fundamento jurídico 163, en los contratos sindicales no existe algún tipo de relación entre los afiliados partícipes y la entidad en la que se presta el servicio.

171. Inmediatez . Para la Sala se acredita dicho presupuesto, toda vez que la demandante laboró hasta el 31 de diciembre de 2024, fecha en que terminó el convenio de ejecución partícipe que celebró con el sindicato, y la tutela fue radicada en enero de 2025. Por consiguiente, entre uno y otro evento transcurrió menos de un mes, término que se estima razonable.

172. Subsidiariedad . La Sala encuentra que la acción de tutela es procedente en este caso debido a que la condición de debilidad manifiesta de la actora hace que la vía ordinaria no sea un mecanismo eficaz ni idóneo para la protección de sus derechos. En concreto, la accionante es un sujeto de especial protección constitucional en razón a que, al momento de presentación de la demanda, estaba embarazada y, actualmente, se encuentra en periodo de lactancia.

Adicionalmente, la demandante manifestó que está desempleada, no cuenta con ingresos ni le fue reconocida la licencia de maternidad. 173. Conclusión .

Ante el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en los expedientes analizados por la Sala, a continuación, se presentarán las reglas jurisprudenciales aplicables a estos asuntos y, luego, se realizará el estudio de los casos.

5. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Reiteración de jurisprudencia 174.

En las tutelas bajo examen, las accionantes alegaron ser beneficiarias del derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que les fue terminada la relación laboral o contractual que sostenían con la entidad, empresa o sindicato accionado. Según afirmaron las actoras, los empleadores o contratistas conocían su condición de embarazo. No obstante, omitieron solicitar al inspector del trabajo la autorización para terminar la vinculación laboral o contractual. Por consiguiente, en este capítulo, se desarrollarán aspectos centrales sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes.

175. Para iniciar, es de advertir que la especial protección y asistencia a la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia es un principio constitucional, que parte del reconocimiento de que las mujeres en estado de embarazo son especialmente vulnerables, históricamente discriminadas y soportan condiciones estructurales que las sitúan en una situación de desventaja [82] .

Este principio impone al Estado el deber de adoptar acciones afirmativas para contrarrestar los efectos de la discriminación y se sustenta, principalmente, en los siguientes fundamentos constitucionales [83] :

- El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad, previsto en el artículo 43 Superior. · La protección de todas las personas contra la discriminación por razón de su género, prevista en los artículos 13 y 43 de la Constitución Política. Esta garantía tiene como finalidad que ningún empleador o contratista desvincule a una mujer por el hecho de encontrarse en estado de embarazo o lactancia.
- La protección del derecho fundamental a la vida y al mínimo vital, prevista en los artículos 11 y 43 constitucionales. El propósito de esta protección es asegurar una maternidad plena, sin que la madre y quien esté por nacer se afecte por quedar aquella sin trabajo.
- El mandato constitucional de salvaguarda integral de la familia, previsto en los artículos 5 y 42 superiores. Esta protección implica que toda persona embarazada o en periodo de lactancia debe poder conformar una familia sin sufrir discriminación en el trabajo.

176. La prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres embarazadas también ha sido abordada en diferentes tratados y pactos internacionales ratificados por Colombia. Algunas de las normas internacionales que protegen a este grupo poblacional en materia laboral son los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC); los artículos 1, 20 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH); los artículos 2, 6 y 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); los artículos 4 y 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belém do Pará- y; los artículos 11 y 12.2 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) [84] .

177. Asimismo, la protección laboral de la mujer embarazada se encuentra prevista en la legislación colombiana. Desde 1938, la legislación nacional ha previsto medidas dirigidas a materializar la igualdad y la especial protección a la mujer embarazada. En concreto, la prohibición del despido de la mujer por motivo de embarazo se incorporó por primera vez en la Ley 53 de 1938 [85] .

Posteriormente, los decretos 1632 de 1938 [86] y 2350 de 1938 [87] determinaron, por un lado, el deber de solicitar el permiso de un inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada y, por el otro, en caso de no obtener dicha autorización, la presunción de que el despido se dio por causa del embarazo. Esas disposiciones se reprodujeron en el Código Sustantivo del Trabajo [88] .

Luego, el artículo 8 de la Ley 73 de 1966 [89] estableció la nulidad del despido que el empleador realice durante la licencia de maternidad sin el cumplimiento de los requisitos legales. Recientemente, la Ley 1822 de 2017 [90] prolongó la licencia de maternidad a dieciocho semanas.

178. La estabilidad laboral reforzada de la trabajadora gestante o lactante es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres en el ámbito laboral y un derecho fundamental. El mecanismo de protección a la estabilidad laboral reforzada es el fuero de maternidad, cuyo grado de protección ha incrementado progresivamente. Este fuero está compuesto, principalmente, por tres garantías desarrolladas en los artículos 239 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo e integran el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia.

Primero, la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia. Segundo, la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad. Por último, la presunción de despido discriminatorio. A continuación, la Sala abordará sucintamente cada una de estas garantías a la luz de lo descrito en la Sentencia T-149 de 2024.

- La prohibición general de despido discriminatorio . El artículo 239.1 del CST establece que “ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”. Esta prohibición se extiende hasta los seis meses posteriores al parto (periodo de lactancia).

En la Sentencia C-470 de 1997, esta Corte determinó que la indemnización prevista en el artículo 239.3 del CST no era un mecanismo suficiente para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por embarazo o lactancia. Por consiguiente, la Sala Plena decidió que la consecuencia del despido discriminatorio, es decir, el efectuado en razón al embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, es su ineficacia y el correlativo reintegro y al pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir.

- La prohibición especial de despido durante la licencia de maternidad . El artículo 241.1 del CST señala que “el empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo”. Estos descansos remunerados corresponden a los periodos previstos en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 [91] , que modificó el artículo 236 del CST. Por consiguiente, los términos de la licencia dependen de las circunstancias particulares, de acuerdo con las distintas variantes contenidas en la mencionada disposición, cuya constitucionalidad fue avalada condicionalmente en la Sentencia C-415 de 2022 [92] . En esa línea, el artículo 241.2 del CST establece que no producirá efecto el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos. El incumplimiento de esa obligación implica la ineficacia del despido, con independencia de su motivación.

- La presunción de despido discriminatorio . El artículo 239.2 del CST dispone que el despido efectuado dentro del periodo de embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto se presume que tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia.

- Autorización de la oficina del trabajo para la terminación de la relación laboral . El artículo 240 del CST señala que para que sea legal el despido de una trabajadora durante el periodo de gestación o a las dieciocho semanas posteriores al parto, el empleador debe solicitar autorización al inspector de trabajo o al alcalde municipal, en los lugares donde no existiere aquel funcionario. Esta autorización, conforme con lo decidido en la Sentencia C-005 de 2017, también se requiere para el trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel. Adicionalmente, el permiso de desvinculación solo se concede en

razón a una de las justas causas previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación implica la ineficacia del despido.

179. Por su parte, la jurisprudencia constitucional reconoce la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante. Las diferentes Salas de Revisión de la Corte han aplicado diversas reglas y medidas de protección en la materia.

Por esta razón, en la Sentencia SU-070 de 2013, la Sala Plena consolidó una posición frente a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Específicamente, la Corte reconoció que la protección era aplicable a todas las trabajadoras sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe. Es decir, la garantía aplica a las diferentes modalidades de vinculación, sea laboral, civil o de otro tipo.

180. Así, en la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte unificó las reglas aplicables en los diferentes tipos de contratos y alternativas laborales, enfatizando en que la protección a la estabilidad laboral reforzada dependía de dos presupuestos.

Primero, de la existencia de una relación laboral o de prestación. Segundo, de que la mujer se encontrara en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

181. Adicionalmente, la providencia señaló que el conocimiento del embarazo de la trabajadora no configuraba un presupuesto para establecer si existía o no protección, sino para determinar el grado de la protección. El alcance de la protección se determinaba según “la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación” [93] .

Así, el conocimiento del embarazo por parte del empleador o contratista derivaba en una protección integral o completa, en tanto que la falta de conocimiento derivaba en una protección más débil.

182. Asimismo, la Sala Plena destacó la existencia de dos presunciones de despido por embarazo. La primera se fundamentó en lo previsto en el artículo 239 del CST, en armonía con la modificación realizada en la Ley 2141 de 2021 [94] , según lo cual, se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este tiene lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto. La segunda consiste en que cuando en los contratos a término fijo y en los de prestación de obra o labor, el empleador no los renueva o no celebra un nuevo contrato con la mujer embarazada y el empleador no demuestra que desapareció la necesidad del servicio o el objeto del contrato o de la obra, se presume que la falta de renovación del vínculo se dio en razón a la condición de embarazo.

183. Posteriormente, en la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte unificó nuevamente las reglas frente a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Si bien la Sala Plena conservó gran parte de lo establecido en la Sentencia SU-070 de 2013, modificó las reglas relacionadas con el alcance de la protección en los casos en que el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora. En concreto, la Corte señaló que, en ese evento, el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad. La Corte precisó que el ámbito del cambio jurisprudencial comprendía únicamente los contratos de trabajo y las relaciones laborales subordinadas, es decir, la Sala Plena solo modificó las reglas en relación con el contrato a término indefinido, el contrato por obra o labor contratada y el contrato a término fijo [95] .

184. El cambio jurisprudencial se fundamentó en que la obligación que se imponía al empleador de asumir determinadas cargas prestacionales aun sin conocer el estado de embarazo era desproporcionada, pues la desvinculación laboral no era consecuencia de un acto de discriminación, es decir, “no se fundó en un trato ilegítimo derivado del ejercicio de la función reproductiva de las mujeres” [96] . No obstante, la Corte aclaró que, cuando el empleador conoce el estado de embarazo de la trabajadora, es prohibido desvincularla sin la respectiva autorización del inspector del trabajo, aun cuando medie una justa causa.

185. La Corte también estableció que existe libertad probatoria para demostrar si el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora o contratista al momento de terminación del contrato. Además, que la manera como se comunica al empleador dicha situación por parte de la mujer no exige mayores formalidades, pues puede darse por medio de la notificación directa o escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero. En concreto, la Sala Plena sostuvo que no existe tarifa legal [97] para demostrar ese conocimiento. Por consiguiente, en cada caso se debe analizar las circunstancias específicas del entorno laboral y la dificultad que implica para la gestante la demostración del conocimiento del empleador [98] .

186. En ese sentido, la Sentencia SU-075 de 2018 modificó y estableció las reglas sobre estabilidad laboral reforzada, así [99] : Modalidad Reglas en la Sentencia SU-070 de 2013 Reglas en la Sentencia SU-075 de 2018 Conocimiento del empleador sobre el embarazo Falta de conocimiento del empleador sobre el embarazo Contrato a término indefinido Protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.

Si el empleador adujo justa causa, hay lugar a una protección débil. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. Si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva, el empleador deberá pagar la totalidad de la licencia de maternidad.

Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.

Si el empleador no adujo justa causa, hay lugar a una protección intermedia. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación.

Si el embarazo ya terminó, como medida sustitutiva, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad. El reintegro procederá sólo cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, el empleador deberá cancelar los salarios y prestaciones dejadas de pagar.

Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. No obstante, se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Contrato a término fijo Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.

Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y se alega una justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado, tiene lugar una protección débil. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: (a) Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo. En este caso, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

(b) Que la desvinculación ocurra al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa el vencimiento del plazo pactado. En este caso, el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.

Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.

Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Tampoco se reconoce el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato pactado ya había terminado.

Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. En todo caso se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Contrato por obra o labor Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra o labor contratada y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.

Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y no se adujo justa causa, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

El reintegro solo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

(a) que la desvinculación ocurra 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: En este caso se debe aplicar la protección consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

(b) Que la desvinculación ocurra al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor: el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que originaron la relación laboral. En caso afirmativo, deberá extender el contrato por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. Si el funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.

Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y se alega una justa causa distinta a la culminación de la labor pactada, tiene lugar una protección débil.

Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, habrá lugar al reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si se desconoce la regla de acudir al inspector de trabajo, empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

Si la desvinculación ocurre una vez culminada la obra y se alega dicha circunstancia como justa causa tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. En todo caso se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

187. En síntesis, y de conformidad con lo referido, se tienen las siguientes cuatro conclusiones. Primero, la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad es una manifestación del principio constitucional de especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante en el ámbito laboral.

Segundo, las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 definieron las reglas específicas aplicables a cada modalidad de vinculación laboral y reconocieron que esta protección procede con independencia de la alternativa de trabajo a la cual esté vinculada la embarazada. Tercero, la estabilidad laboral reforzada por embarazo procede siempre y cuando se demuestre (i) la existencia de una relación laboral o contractual, (ii) que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia durante la vigencia del vínculo laboral o contractual y (iii) el conocimiento por parte del empleador o contratista sobre el estado de embarazo. Por último, el grado de protección se determina a partir de la alternativa laboral mediante la cual se encuentre vinculada la gestante o lactante.

6. Reglas jurisprudenciales sobre la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y en periodo de lactancia cuando la vinculación se realiza mediante un contrato de prestación de servicios.

Reiteración jurisprudencial 188. En dos de los casos que se estudian, las accionantes manifestaron haber sido vinculadas a través de contratos de prestación de servicios. Por consiguiente, la Sala se enfocará en las reglas relacionadas con los presupuestos que se deben cumplir para que proceda la estabilidad laboral reforzada en esta modalidad contractual.

189. El precedente aplicable sobre estabilidad laboral reforzada en contratos de prestación de servicios se fijó en la Sentencia SU-070 de 2013, toda vez que la Sentencia SU-075 de 2018 no modificó las reglas al respecto. En concreto, en la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte señaló que el juez de tutela, primero, debe evaluar si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la accionante. En caso afirmativo, debe evaluar las circunstancias fácticas particulares para determinar si tras esa figura contractual está oculta una relación laboral o, si efectivamente, se trata de un contrato de prestación de servicios. En los casos en que se determine que el contrato de prestación de servicios oculta una relación laboral, se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo. En los que el contrato, en efecto, corresponda a uno de prestación de servicios, también proceden medidas de protección [100].

190. Dicha posición adoptada por esta Corporación ha sido aplicada por las diferentes salas de revisión en múltiples providencias. Por ejemplo, en la Sentencia T-102 de 2016, la Sala Primera de Revisión estudió los casos de tres mujeres a quienes, pese a estar embarazadas, les terminaron sus contratos de prestación de servicios sin autorización del inspector del trabajo.

191. En el primer caso, la Corte consideró que se configuró la existencia de un contrato realidad. En consecuencia, aplicó las reglas previstas para los contratos a término fijo. En particular, la Corte encontró que (i) existió una relación laboral entre las partes, que se entendía a término fijo; (ii) la relación laboral se finalizó durante el periodo de gestación de la actora;

(iii) el empleador conocía del estado de embarazo de la accionante; (iv) el empleador no demostró una causal objetiva relevante o una justa causa que justificara la terminación de la relación laboral; y (v) no medió autorización del inspector del trabajo para terminar el contrato.

192. En tal virtud, la Corte declaró la ineficacia del despido y ordenó el reconocimiento y pago de los salarios y las prestaciones dejadas de percibir desde el momento del despido y hasta la fecha del parto; la licencia de maternidad; la indemnización de que trata el artículo 239.3 del CST y la indemnización derivada de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, regulada en el artículo 64 del CST.

193. En el segundo caso, la Sala no encontró suficientes elementos probatorios para la demostración de la relación de trabajo. No obstante, la Corte determinó que se configuró una presunción a favor de la actora, en el sentido de que la relación que mantenía con su contratante fue terminada en razón a su estado de embarazo, pues no existió causa justificativa alguna.

194. La Sala estableció que (i) existió una relación de prestación de servicios entre las partes; (ii) la accionante se encontraba en embarazo e informó a la accionada sobre su estado. Sin embargo, a los pocos días, la relación, que fue continua durante un año y nueve meses, se terminó por decisión de la contratante sin que se demostrara una causa justificativa, por ejemplo, el agotamiento del servicio contratado; y (iii) no medió autorización del inspector del trabajo. En consecuencia, la Sala ordenó el reconocimiento y pago de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento en que la tutelante adquirió el derecho a reclamar la licencia de maternidad.

La Corte también ordenó la indemnización prevista en el artículo 239.3 del CST. 195. En el último caso, la sala de revisión concluyó que existió una relación laboral entre las partes, consistente en un contrato realidad que se entendía a término fijo. Además, determinó que la relación laboral se finalizó durante el periodo de gestación-la actora contaba con seis meses de gestación al momento del despido- que el empleador conocía del estado de embarazo y que el empleador no demostró que la necesidad del servicio desapareciera. En consecuencia, la Corte declaró la ineficacia del despido y ordenó la renovación del contrato o la celebración de uno similar al que se ejecutaba. Además, la Sala ordenó el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, como medida sustitutiva del pago de las cotizaciones.

196. Posteriormente, en la Sentencia T-030 de 2018, la Sala Octava de Revisión analizó cuatro acciones de tutela en las que las demandantes alegaron la estabilidad laboral reforzada por embarazo. En uno de los casos, la demandante celebró un contrato de prestación de servicios. A pesar de que, en vigencia del contrato, la accionante comunicó a su jefe su estado de gestación, el contrato se liquidó por expiración del término y ejecución del objeto contractual.

197. En dicha decisión, la Corte no encontró probado un contrato realidad. No obstante, ello no impidió otorgar una protección vía tutela a la mujer gestante. En concreto, la Sala reiteró que una entidad no puede alegar el cumplimiento de plazo contractual para la no renovación de un contrato de prestación de servicios de una mujer embarazada cuando: (i) conoce el estado de gestación de la contratista, (ii) el objeto contractual persiste y (iii) no cuenta con el permiso del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato por justa causa.

198. Debido a que la Corte encontró acreditados los tres supuestos, la Sala determinó que, en efecto, la entidad accionada vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada, al no renovar el contrato de prestación de servicios suscrito con la accionante, pese a que el objeto contractual del mismo persistió. Bajo ese contexto, la Sala ordenó renovar la relación contractual; pagar los gastos de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, desde la fecha en la que no fue renovado el contrato hasta la terminación del periodo de lactancia;

y el pago de 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 providencia.

199. Más recientemente, en la Sentencia T-329 de 2022, la Sala Novena de Revisión estudió una acción de tutela instaurada por una mujer que alegó la violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que una alcaldía municipal no le renovó un contrato de prestación de servicios a pesar de que conocía sobre su condición de embarazo. En el caso se acreditó la necesidad del servicio y el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la actora. El municipio demandado manifestó que la terminación de la relación obedeció al cumplimiento del término contractual y no a razones discriminatorias.

200. Al abordar las reglas establecidas en la jurisprudencia para la protección de las mujeres contratadas mediante prestación de servicios a quienes no se les renueva el contrato mientras se encuentran en estado de embarazo o en periodo de lactancia, la Sala presentó la siguiente tabla:

Tipo de relación material Alcance de la protección Se configura un contrato realidad El juez de tutela deberá aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo, debido a que este contrato, por sus características de temporalidad, es el que mejor se asemeja al contrato de prestación de servicios.

No se configura un contrato realidad Si (i) el contratante conoce el estado de embarazo de la contratista, (ii) subsiste la causa del contrato y (iii) no cuenta con permiso del inspector del trabajo para terminar el contrato, el juez deberá ordenar:

a. La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia. b. El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo.

c. El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio. d. El pago de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad.

e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación del periodo de lactancia.

En todo caso, el juez deberá estudiar la procedencia de cada una de estas medidas de protección para lo cual tendrá en cuenta las particularidades del caso.

201. Asimismo, la Sala de Revisión enfatizó en que para la existencia de un contrato realidad deben acreditarse tres elementos: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación o dependencia. Asimismo, precisó que la prueba de la subordinación o dependencia tiene la capacidad de demostrar la existencia de la relación laboral, pues los demás elementos se presumen.

202. Con fundamento en lo expuesto, la Corte determinó que el tipo de relación que existió entre las partes era de prestación de servicios, pues no se acreditaron los elementos de un contrato realidad, específicamente, no se demostró la subordinación. Sin embargo, la Sala precisó que había lugar a la protección derivada del fuero de maternidad por cuatro razones.

203. Primero, porque la protección a la gestante o lactante se deriva de los artículos 13, 43 y 53 Superiores. Segundo, porque la Sentencia SU-070 de 2013 señaló que la protección a la mujer embarazada aplica en todas las alternativas laborales, incluido el contrato de prestación de servicios. Tercero, porque la Sentencia SU-075 de 2018 reiteró que las condiciones para la protección de la mujer embarazada son (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios.

Por último, porque las salas de revisión reconocen la protección derivada del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios.

204. Al abordar el cumplimiento de los presupuestos para la configuración de la estabilidad laboral reforzada en el caso concreto, la Corte verificó que el contratante sí conocía el estado de gestación de la peticionaria, el objeto del contrato inicialmente suscrito con la accionante persistía y el municipio contratante dio por terminado el contrato de prestación sin el aval del inspector del trabajo.

205. Con fundamento en lo expuesto, la Sala ordenó pagar los honorarios dejados de percibir, desde la fecha de no renovación del contrato y hasta la fecha de terminación del periodo de lactancia, y la indemnización por despido discriminatorio prevista en el artículo 239 del CST. La Corte no ordenó el pago de la licencia de maternidad ni de las prestaciones sociales en salud. Lo primero, porque la accionante manifestó que disfrutó de la licencia. Lo segundo, porque en los contratos de prestación de servicios, las cotizaciones corresponden al contratista.

206. En síntesis, se concluye que, en el supuesto de vinculación mediante un contrato de prestación de servicios, cuando se configura un contrato realidad, se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo. En contraste, en los eventos en los que se trate de contratos de prestación de servicios propiamente dichos, los presupuestos para conceder la protección a la estabilidad laboral reforzada son: (i) que la terminación del vínculo contractual ocurra mientras la mujer se encuentre en estado de embarazo o de lactancia; (ii) que el contratante conozca del estado de embarazo al momento de terminarse el vínculo contractual; (iii) subsista la causa del contrato; y (iv) no se cuente con autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato. Por último, la protección también opera en los casos en que la terminación del contrato de prestación de servicios ocurre por vencimiento del plazo pactado, circunstancia que genera la renovación o celebración de un nuevo contrato.

7. El contrato sindical y la protección a la estabilidad laboral reforzada de la embarazada y lactante cuando la vinculación es a través de esa modalidad contractual 207.

En dos de los casos que se estudian, las actrices prestaron sus servicios a una Empresa Social del Estado -ESE- en virtud de un convenio de ejecución partícipe que suscribieron con un sindicato y en el que actuaron en calidad de afiliadas partícipes. El convenio, a su vez, estaba vinculado a un contrato sindical celebrado entre la ESE y el sindicato. En ambos casos, la organización sindical alegó que no tenía la calidad de empleador y que las condiciones jurídicas del contrato sindical impiden la configuración del fuero de maternidad.

208. Así, por la relevancia para la solución de estos casos, la Sala expondrá algunas consideraciones generales sobre el contrato sindical y la estabilidad laboral reforzada en este tipo de vinculación contractual.

7.1 El contrato sindical 209. El artículo 482 del CST define el contrato sindical, así: Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios (empleadores) o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas

del contrato individual de trabajo.

210. Adicionalmente, el Decreto 036 de 2016 [101] señala que la actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa, como afiliados de un sindicato para prestar servicios o realizar obras, se regula por lo previsto en los artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato sindical y su respectivo reglamento.

211. En cuanto a la naturaleza del contrato sindical, la jurisprudencia, tanto ordinaria [102] como constitucional [103], ha emitido diversos pronunciamientos en los que precisa que hace parte del derecho colectivo laboral y que tiene como finalidad la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes.

Además, el contrato sindical constituye una garantía para que las organizaciones sindicales desarrollen sus actividades, agencien recursos económicos, promuevan sus intereses y materialicen sus objetivos de manera adecuada y efectiva. Asimismo, el contrato sindical promueve fines constitucionales, tales como, el acceso de los trabajadores a la propiedad y a la gestión de las empresas, la promoción del trabajo colectivo y el dinamismo y participación de las organizaciones sindicales.

212. En particular, la Sala de Casación Laboral resaltó que el contrato sindical constituye una especie de vínculo sui generis, diferente del contrato de trabajo subordinado. Ello, toda vez que supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores, situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de ciertos servicios, a través de la representación de su organización sindical. El sindicato responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados [104].

213. La Corte Suprema de Justicia también señaló que el contrato sindical tiene influencia del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor. Esto, comoquiera que uno de los sujetos del negocio jurídico es el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere la subordinación. La autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación [105].

214. Del mismo modo, la Corte Constitucional se ha referido a la naturaleza del contrato sindical. En particular, en la Sentencia T-457 de 2011 [106] señaló que las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través del contrato sindical se denominan afiliados partícipes. La Sala Novena de Revisión fue enfática en resaltar que los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical no tienen un contrato de trabajo con la organización sindical, pues no existe el elemento de la subordinación. En contraste, el afiliado partícipe, durante la ejecución del contrato sindical, compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con este frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.

215. Por consiguiente, entre el sindicato y el afiliado partícipe no existe una relación empleador – trabajador. Para la Corte, “ si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido” [107].

No obstante, el sindicato sí está obligado, como directo responsable, a la administración del sistema de seguridad social integral. Es decir, a lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes [108].

216. Por otra parte, el Consejo de Estado se ha pronunciado frente a la especial naturaleza del contrato sindical, su no configuración de vínculos laborales subordinados y las diferentes formas de relación que surgen entre trabajadores, sindicato y empresa. Específicamente, la corporación consideró que el sindicato cumple dos funciones en el escenario del contrato sindical.

Primero, actuar como representante de los intereses de sus afiliados ante la parte contratante. Segundo, ser responsable de los honorarios y demás prestaciones que se deben pagar a favor de quienes ejecuten el acuerdo [109] .

Además, el Consejo de Estado precisó que “(...) se desprende la no configuración de una relación laboral entre las personas que lo ejecutan y el contratante, de manera tal que las obligaciones referentes a la seguridad social derivadas de este, corren por parte del sindicato” [110] .

217. Sobre las características del contrato sindical , este tribunal señala que es solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato [111] . En concreto, en la Sentencia T-312 de 2023, la Sala Novena de Revisión, al estudiar el caso de una mujer embarazada a quien le fue terminado un convenio que firmó con un sindicato, reiteró las siguientes particularidades del contrato sindical.

- El sindicato contratista responde porque sus afiliados presten los servicios o ejecuten la labor contratada. · El representante legal de la organización sindical, como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo.

- El sindicato se asimila, sin serlo, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral. · En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas.

- Los conflictos que surjan en torno a la ejecución y cumplimiento del contrato sindical deben dirimirse ante la justicia ordinaria laboral. Asimismo, las controversias sobre el pago de compensaciones, salarios y aportes al sistema de seguridad social integral de los afiliados partícipes en un contrato sindical, así como la aplicación de la figura de la solidaridad patronal entre el sindicato, el empresario y los terceros beneficiarios de la obra.

7.2 La estabilidad laboral reforzada en los contratos sindicales 218. Ahora bien, descrito a grandes rasgos el contrato sindical, la Sala se enfocará en el alcance de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada cuando la vinculación se da en virtud de este tipo de contratos .

219. En casos en los que se analizaron acciones de tutela para proteger la garantía en mención, esta Corte adoptó una posición, según la cual, cuando una trabajadora o afiliada a un sindicato es desvinculada de la ejecución de un contrato sindical encontrándose embarazada o en periodo de lactancia se afectan derechos fundamentales. De igual manera, la jurisprudencia constitucional considera que, si bien los contratos que suscriben los sindicatos con los afiliados no tienen la denominación de contratos de trabajo, las garantías de las que se deriva la protección reforzada a las mujeres embarazadas se aplican a todas las alternativas laborales.

220. Por ejemplo, en la Sentencia T-138 de 2015, la Sala Primera de Revisión estudió el caso de una mujer que suscribió un convenio individual de ejecución con una organización de carácter sindical para desempeñar la función de auxiliar de recolección. El convenio estaba vinculado a un contrato que el sindicato suscribió con un municipio para la ejecución de actividades de apoyo a la gestión, mantenimiento y embellecimiento de zonas verdes.

221. Durante la ejecución del contrato suscrito con el sindicato, la accionante se enteró que estaba embarazada y lo comunicó a la encargada del convenio. A pesar de ello, vencido el plazo de ejecución del contrato, la actora fue

desvinculada. Por su parte, el sindicato alegó que no existía una relación laboral con la accionante y que la desvinculación obedeció al vencimiento o expiración del término de ejecución del convenio celebrado con la actora. La organización también sostuvo que siguió cancelando los aportes a seguridad social de la tutelante y que su nombre se dejó en la base de datos en espera de nueva contratación. Por último, la alcaldía municipal manifestó que el sindicato era el responsable de las afiliaciones al sistema de seguridad social de sus trabajadores -afiliados-.

222. En dicha ocasión, esta Corte reiteró que, para hacer efectiva la protección en aquellas relaciones que no revisten la naturaleza de laborales, estas deben asimilarse a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación; “categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad” [112] .

223. La Sala también señaló que la garantía de estabilidad laboral reforzada procede por dos razones. Primero, en virtud del principio de no discriminación o del conjunto de garantías constitucionalmente dispuestas para la mujer en ese estado. Segundo, por la naturaleza misma del contrato sindical. Es decir, el deber de solidaridad con sus afiliados y su necesaria sujeción al orden legal y a los principios democráticos. La Sala también afirmó, por una parte, que el juez constitucional puede intervenir para hacer efectiva la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada y, por otra parte, que se requiere la autorización del inspector del trabajo para la terminación o no renovación de un contrato entre trabajadora/afiliada, embarazada o lactante, y el sindicato.

224. Posteriormente, en la Sentencia T-312 de 2023, la Sala Novena de Revisión analizó una acción de tutela presentada en contra de una asociación gremial. La tutela se fundamentó en que el sindicato terminó el contrato celebrado con la demandante -trabajadora/afiliada-, a pesar de que conocía sobre su estado de gestación y no solicitó autorización del inspector del trabajo.

225. En dicha decisión, la Corte constató que no se trató de un contrato de trabajo, al no existir subordinación. Luego, y con el fin de determinar el alcance de la protección, la Sala dio aplicación a la jurisprudencia establecida en materia de contratos de prestación de servicios.

La asimilación se fundamentó en que la accionante se vinculó con el sindicato para realizar labores de tipo administrativo y no para ejecutar una obra determinada . Además, en que no se configuraron las características de una relación laboral, sin perjuicio de lo que se pudiera debatir en un proceso ordinario. La Sala aclaró que dicha asimilación únicamente se realizaba para efectos de determinar el alcance de la protección.

226. Al verificar el cumplimiento de los elementos que daban lugar a la estabilidad laboral reforzada por maternidad en los contratos de prestación de servicios, la Sala arribó a tres conclusiones.

Primero, que la asociación sindical sí conocía sobre el estado de gestación de la accionante antes de dar por terminado el contrato sindical. Segundo, el objeto del contrato persistía. Tercero, el sindicato dio por terminado el contrato sin contar con la autorización del inspector del trabajo.

227. Bajo ese contexto, la Sala de Revisión determinó que el sindicato vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante. En consecuencia, la protección consistió en la renovación de la relación contractual que garantizara el pago de la licencia de maternidad hasta por el término del periodo de lactancia; el pago de la licencia de maternidad, en caso de que no lo hubiera asumido el Sistema de Seguridad Social en Salud; el pago de los emolumentos que la actora recibía por concepto de compensaciones, auxilios y aportes por beneficios dejados de percibir y las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, que no hubieran sido canceladas desde la fecha en que el contrato fue terminado hasta la finalización del periodo de lactancia; y el pago de la indemnización por despido discriminatorio prevista en el artículo 239 del CST.

228. En suma, y de conformidad con la jurisprudencia referida, las garantías derivadas de la protección reforzada a las mujeres embarazadas se aplican a todas las alternativas laborales, incluidos los contratos sindicales.

Si bien las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 no mencionaron específicamente dicha modalidad, lo cierto es que el fuero de maternidad, al ser de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral o contractual. Así, en los eventos de terminación o no renovación de un contrato entre una trabajadora embarazada o lactante y un sindicato, celebrado en virtud de un contrato sindical, es necesario contar con la autorización del inspector de trabajo.

8. Formulación de los problemas jurídicos y solución de cada caso 229. Las accionantes afirmaron que sus empleadores o contratantes terminaron sus relaciones laborales o contractuales en desconocimiento de la protección especial de la que eran acreedoras como consecuencia de su estado de embarazo. Por consiguiente, las actoras solicitaron, entre otros, el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

230. Bajo ese contexto, a continuación, después de formular el respectivo problema jurídico, se examinará si en cada uno de los casos se acreditan los presupuestos señalados en la jurisprudencia constitucional para que proceda la protección de la estabilidad laboral reforzada a las demandantes. Esto, según la alternativa laboral o modalidad contractual en que se encontraban. En caso de resultar procedente, se determinarán los remedios más adecuados para el caso específico.

Expediente T- 10.990.610: Alejandra en contra de Suspiro de Belleza S.A.S. y Sura EPS S.A. 231. Problema jurídico : ¿una empresa privada vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una mujer embarazada cuando, conociendo el estado de embarazo de la trabajadora, termina unilateralmente un contrato de trabajo a término fijo, sin solicitar autorización al inspector del trabajo? 232.

Para resolver el problema jurídico, la Sala evaluará el tipo de relación que existió entre la accionante y la empresa demandada, y si en vigencia de esta la actora se encontraba en estado de embarazo o dentro de las dieciocho semanas siguientes al parto. Luego, se analizará la procedencia de la protección a la estabilidad laboral reforzada y las medidas de amparo conforme al tipo de relación que existió entre las partes.

233. En primer lugar, se constata que entre Alejandra y la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. existió una relación laboral, específicamente, un contrato de trabajo a término fijo, suscrito con fecha de inicio 2 de mayo y fecha de terminación 2 de noviembre de 2025, “con prórroga de seis meses” .

234. Para iniciar, se abordará la discusión sobre la existencia de una relación previa entre las partes, específicamente, durante el periodo comprendido entre el 16 marzo y el 1° de mayo de 2024. Esto, por cuanto en la acción de tutela, Alejandra afirmó que durante dicho lapso laboró en la empresa demandada a través de un contrato de prestación de servicios, celebrado de manera verbal. En particular, la actora sostuvo que la remuneración del contrato equivalía un salario mínimo mensual y que, a pesar de la modalidad contractual, cumplió horario de trabajo y existió subordinación laboral. Posteriormente, en sede de revisión, la accionante reconoció que durante dicha vinculación omitió efectuar los aportes a seguridad social que estaban a su cargo.

235. En cuanto a los elementos aportados por la demandante en relación con la existencia de una vinculación durante el referido lapso, se tiene lo siguiente:

- Una petición que Alejandra dirigió a la empresa el 23 de abril de 2024, en la que solicitó el pago de los aportes a seguridad social derivados de un contrato de trabajo verbal indefinido que inició el 12 de marzo de 2024. Según lo expuesto en la solicitud, la actora desempeñó el cargo de asesora y servicio al cliente, devengó \$1.300.000 y cumplió un horario de trabajo de 11:00 a.m. a 7:00 p.m.

· Capturas de pantalla de la aplicación WhatsApp sobre presuntas conversaciones que la accionante sostuvo con Laura Nohemí Montoya, funcionaria de la empresa. Conforme a lo indicado en dichas conversaciones, al 16 de abril de 2024, Alejandra ya laboraba en la empresa; el 18 de abril de 2024, Laura le indicó a la actora que la afiliaría a “las prestaciones legales que toda empresa debe tener con mujeres [en] estado de embarazo” [113] y que, en adelante, el contrato sería de medio tiempo a pesar de que las prestaciones se pagarían completas. Las capturas de pantalla también contienen imágenes sobre los presuntos pagos de nómina que Laura realizó en favor de Alejandra, correspondientes al periodo comprendido entre el 1° y el 15 de abril de 2024, y el cronograma de los turnos que Alejandra prestó a la empresa entre el 22 y 27 de abril de 2024.

236. Por su parte, Suspiro de Belleza S.A.S. no se pronunció frente a la existencia de alguna vinculación de la accionante a la empresa entre el 16 de marzo de 2024 y el 1° de mayo de 2024.

237. Debido a que gran parte de los elementos aportados por Alejandra en sede de revisión para soportar sus afirmaciones corresponden a capturas de pantalla extraídas de la aplicación WhatsApp, la Sala recordará la posición de esta Corte sobre el valor probatorio de dichas capturas en casos de estabilidad laboral reforzada por maternidad. En concreto, en la Sentencia T-347 de 2024, la Sala Segunda de Revisión sostuvo que, si bien estas capturas de pantalla pueden considerarse débiles por sí solas y, por ende, no pueden servir como fundamento único de una decisión, las mismas no pueden ser descartadas, ignoradas o dejadas de sopesar al momento de tomar una decisión en un caso concreto. Esto, ya que, de acuerdo con la sana crítica, deben ser valoradas de forma conjunta con los demás medios de prueba obrantes en el expediente. En consecuencia, las capturas de pantalla extraídas de la aplicación de texto WhatsApp tiene el valor de prueba indiciaria.

238. Bajo ese contexto, de la valoración de los elementos de prueba en conjunto, la Sala concluye que no es viable determinar el tipo de relación que existió entre las partes desde el 16 de marzo y hasta el 1° de mayo de 2024. Si bien las capturas de pantalla allegadas por la accionante constituyen indicios acerca de su vinculación a la empresa durante el mes de abril de 2024, estas no permiten concluir, al valorarse sistemáticamente con otras pruebas, el tipo de relación que existió ni su duración.

239. La anterior afirmación se refuerza en que la Sala encuentra contradicciones en las aseveraciones que hizo la accionante. Así, por ejemplo, en la demanda de tutela, Alejandra sostuvo que entre el 16 de marzo y el 2 de mayo de 2024 la relación se rigió por un contrato de prestación de servicios verbal. En esa misma línea, y en sede de revisión ante esta Corte, la actora expresó que durante esa relación contractual omitió realizar los aportes al sistema de seguridad social, los cuales estaban a su cargo. No obstante, y también en sede de revisión, la ciudadana adjuntó una reclamación del pago de “cotizaciones de seguridad social” [114] que presentó ante la empresa el 23 de abril de 2024. En el documento, Alejandra afirmó que la relación se rigió por un contrato indefinido.

240. Por consiguiente, la Sala concluye que para debatir el tipo de vinculación que existió entre las partes con anterioridad al 2 de mayo de 2024, la accionante debe acudir a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, al ser el escenario propicio para establecer cómo transcurrió la relación y determinar aspectos como su modalidad y duración.

241. No obstante, se encuentra acreditada una relación laboral entre Alejandra y la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. durante el lapso comprendido entre el 2 de mayo y el 13 de noviembre de 2024. Esta afirmación se fundamenta en tres argumentos. Primero, la existencia de un contrato individual de trabajo a término fijo, fecha de inicio 2 de mayo de 2024 y fecha de vencimiento 2 de noviembre de 2024, “con prórroga de seis meses” [115].

Segundo, la existencia de una certificación laboral que Suspiro de Belleza S.A.S. emitió. Por último, la realización de aportes a seguridad social que realizó la empresa en favor de la actora.

242. En lo que respecta al primer argumento, es de precisar que Alejandra adjuntó a la tutela un documento denominado “contrato individual de trabajo a término fijo a seis meses” [116] .

La fecha de inicio era el 2 de mayo de 2024 y la fecha de vencimiento el 2 de noviembre de 2024. Sobre su duración, el contrato señalaba: “si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra sobre su determinación de no prórroga el contrato con antelación no inferior a (30) días, este se entenderá prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado” [117] .

El cargo a desempeñar era asesora comercial. El salario era \$1.300.000 más prestaciones sociales. Por último, dicho contrato fue suscrito por la señora Laura Nohemí Montoya, en calidad de representante legal y cuenta con el membrete de la empresa.

243. En relación con el segundo argumento, se tiene que el 26 de abril de 2025, la dependencia de recursos humanos de la empresa Suspiro de Belleza S.A.S. emitió una certificación laboral en la que señala que Alejandra laboró desde el 2 de mayo hasta el 13 de noviembre de 2024 como asesora comercial [118] .

244. Por último, frente al tercer argumento, se tiene que Sura EPS manifestó ante el juez de tutela que el empleador “Suspiro de Belleza S.A.S. [...] presenta ingreso al 03/05/2024 al 31/08/2024” [119] . Es decir, la empresa accionada efectuó cotizaciones en favor de la actora.

245. Ahora, teniendo en cuenta que, en sede de instancia de tutela, Laura Nohemí Montoya negó la validez del contrato, la Sala se pronunciará frente a las razones por las cuales no comparte su posición. En concreto, la ciudadana fundamentó la invalidez del documento en dos argumentos. Primero, en que a pesar de que ella lo firmó, no estaba facultada para hacerlo, ya que su calidad era la de representante legal suplente y no principal. Laura también sostuvo que era ajena a las funciones de administración de la empresa. Segundo, al momento de suscripción del contrato, estaba pendiente la autorización de contratación por parte de la representante legal principal, la cual nunca se dio. Para soportar sus afirmaciones, la ciudadana adjuntó un certificado de existencia y representación legal proferido por la Cámara de Comercio de Aburrá Sur (Antioquia) en el que consta que la gerente de la empresa era Ana María Montoya Estrada y que la gerente suplente era Laura Nohemí Montoya Estrada [120] .

246. La Sala encuentra que esas afirmaciones no son de recibo. Por un lado, la certificación laboral emitida por la empresa el 26 de abril de 2025 indica que Alejandra estuvo vinculada en el cargo de asesora comercial entre el 2 de mayo y el 13 de noviembre de 2024 . Por otro, las capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp dan cuenta de que la accionante sostenía comunicación con Laura en torno a aspectos propios de la administración de una relación laboral. Así, por ejemplo, se tiene que Laura Nohemí envió a la actora el cronograma de turnos, comprobantes de pagos de nómina, información sobre afiliación al sistema de seguridad social y, en general, que daba las pautas sobre la forma como se desarrolló la vinculación laboral.

247. Por último, llama la atención de la Sala que Laura indicara que la representante legal principal nunca autorizó la contratación. Según afirmó Alejandra , la señora Ana María Montoya Estrada, quien fungía como representante legal principal de acuerdo con el certificado de la cámara de comercio, era hermana de Laura y falleció con anterioridad a la fecha en que fue vinculada a la empresa.

Alejandra también fue enfática en afirmar que Laura Nohemí se encargó de administrar su relación laboral. En particular, la tutelante expresó lo siguiente:

Si ella [Laura] no era la representante legal porque se tomó atribuciones que supuestamente no le corresponden ya que la hermana dueña de la empresa como tal había fallecido antes de yo ser contratada por Laura Nohemí, yo nunca conocí la hermana de ella, no sé a qué representante legal estaba ella esperando para la firma de ese contrato y tampoco se porque

me contrató con mentiras porque si ella no estaba autorizada para contratos porque lo hizo?, ella siempre fue mi jefe tengo pruebas y conversaciones donde soy subordinada donde se habla de los cambios de contrato, de turnos donde ella me pagaba todo [121] .

[C]uando eso sucedió ya la hermana que era la dueña de la empresa estaba muerta falleció el 12 de marzo yo fui contratada por Laura Nohemí a los días de fallecer su hermana nunca la conocí, por lo tanto me parece muy fuera de lugar esperar a que la representante legal firmara el contrato a término fijo [122] .

248. Por otra parte, y dado que Laura también afirmó que el contrato aportado por Alejandra en sede de tutela presentaba enmendaduras en la parte inferior de las páginas, esta Sala precisa que la versión allegada por la accionante en sede de revisión no las contiene y el documento es completamente legible [123] .

249. En tal virtud, se concluye que existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo. Dicha relación laboral, según se desprende de los elementos de prueba, especialmente, de la certificación emitida por la empresa, estuvo vigente hasta el 13 de noviembre de 2024, día en que la demandante inició la labor de parto [124] .

Asimismo, se concluye que el contrato fue terminado unilateralmente por la empresa accionada, pese a que, conforme con lo establecido en la cláusula sobre duración, debía entenderse prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado, seis meses. Es decir, el contrato debía entenderse prorrogado automáticamente hasta el 2 de mayo de 2025 al no haberse dado por terminado con el aviso requerido. Por consiguiente, debe entenderse que el 2 de noviembre de 2024 - fecha pactada de vencimiento del contrato-, este se prorrogó automáticamente y, en consecuencia, la desvinculación de la accionante ocurrió con anterioridad al vencimiento del contrato.

250. En segundo lugar, la accionante se encontraba embarazada al momento de su desvinculación . Esta afirmación se fundamenta en que, conforme a lo manifestado por la empresa [125] , Alejandra laboró hasta el 13 de noviembre de 2024 y, según la historia clínica [126] , su hijo nació el 15 de noviembre de 2024.

251. Una vez verificado que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo y que en vigencia de este la actora estaba embarazada, se concluye la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad. Por consiguiente, a continuación, la Sala analizará si el empleador conocía o no el estado de embarazo de la accionante al momento de la desvinculación laboral y si solicitó autorización al Ministerio del Trabajo.

252. Frente al primer elemento, está probado que Suspiro de Belleza S.A.S. conocía acerca de la condición de gestante de Alejandra . Para probar este aspecto, la demandante allegó capturas de pantalla de conversaciones por WhatsApp presuntamente sostenidas con Laura Nohemí Montoya en las que se hizo referencia a su estado de gestación. A pesar de que estas capturas de pantalla no pueden servir como fundamento único de decisión, en el presente caso se concluye que la empresa sí conocía acerca del embarazo. Esto, comoquiera que en el caso de la accionante el embarazo constituyó un hecho notorio, ya que estuvo vinculada a la empresa hasta dos días antes del nacimiento de su hijo. Así, los cambios físicos de Alejandra le permitían al empleador inferir su estado. Al respecto, se precisa que la historia clínica da cuenta de que, al momento del parto, Alejandra contaba con 37 semanas de gestación [127] .

253. Frente al segundo elemento, está probado que Suspiro de Belleza S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo a término fijo sin contar con la autorización del inspector del trabajo . Tal afirmación no fue desvirtuada por la empresa en el proceso de tutela, pues esta se limitó a desvirtuar la validez del contrato suscrito con la accionante. Es decir, la entidad reconoció que la terminación del contrato de trabajo se dio sin el aval del inspector del trabajo.

254. Bajo las anteriores consideraciones, la Sala aplicará la subregla contenida en la Sentencia SU-075 de 2018, respecto a los contratos a término fijo en los que se desvincula a la trabajadora antes del vencimiento del contrato y sin que exista una previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo. Dicha subregla establece lo siguiente:

Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: (i) Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo. En este caso, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

255. En tal sentido, se concluye que la empresa Suspiros de Belleza S.A.S. vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad de la accionante. La violación se dio en razón a que la desvinculó laboralmente pese a que conocía sobre su estado de embarazo, y no solicitó autorización del inspector del trabajo. Dicha circunstancia permite presumir que la razón de la desvinculación fue la condición de gestante y, por tanto, se debe otorgar la protección establecida en el artículo 239 del CST.

256. Como medida de protección, (i) se declarará la ineficacia de la terminación del vínculo laboral. Asimismo, se ordenará (ii) el pago de la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados. Esto, toda vez que el Sistema General de Seguridad Social en Salud negó la prestación a la tutelante; y (iii) el pago de la indemnización equivalente a sesenta días de trabajo por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo. Por último, se ordenará (iv) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación y hasta el 15 de mayo de 2025. Esta orden se fundamenta en que, en virtud del fuero de maternidad y lactancia, la empresa tenía la obligación de mantener la vinculación laboral a la actora hasta seis meses después del parto, incluso cuando el contrato vencía el 2 de mayo de 2025 en razón a su prórroga automática. Se advierte que, si la empresa pagó alguna suma por alguno de los conceptos aquí ordenados, se debe descontar del monto adeudado.

257. Por último, y sobre el reintegro, esta Sala precisa que no es procedente, pues el fuero de maternidad y lactancia ya se venció, dado que el hijo de la accionante cuenta con ocho meses de edad.

Adicionalmente, no se tiene certeza acerca de si persiste el objeto que dio origen al contrato. 258. En virtud de lo expuesto, la Sala revocará la sentencia del 13 de febrero de 2025, emitida por el Juzgado Veinte Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín. En su lugar, concederá la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Alejandra.

Expediente T-10.996.787: Fabiola en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y el Hospital Rubén Cruz Vélez 259.

Problema jurídico : ¿un sindicato desconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una mujer embarazada, al dar por terminado un convenio de ejecución partícipe sin solicitar autorización al inspector del trabajo, aun cuando se alega que ello obedeció a la culminación del objeto del contrato sindical al que estaba vinculado el convenio? 260.

Para solucionar el problema jurídico, la Sala inicialmente se pronunciará sobre la forma de vinculación de la accionante. Luego, se analizará la procedencia de la protección a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y las medidas de amparo conforme al tipo de relación que existió entre las partes.

261. Sobre la forma de vinculación de la accionante, la Sala concluye que entre Fabiola y el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas existió una relación contractual derivada de la celebración de un convenio de ejecución partícipe.

Para esta Corte, se encuentra acreditado que la demandante suscribió un convenio de ejecución partícipe con Sinalsep. Este convenio tuvo como fecha de inicio el 1° de octubre de 2024 y terminó el 31 de diciembre de 2024, su finalidad era que Fabiola desempeñara la función de auxiliar de enfermería. A su vez, el convenio estaba vinculado a un contrato sindical que celebró Sinalsep con el Hospital Rubén Cruz Vélez, cuyo objeto era la “prestación de servicios de apoyo en los procesos asistenciales a la gestión basada en la Atención Primaria a la Salud (APS) y la operación de los equipos básicos en el marco de la implementación del modelo de salud predictivo y preventivo” [128] .

262. Determinado que entre las partes existió un convenio de ejecución partícipe derivado de un contrato sindical, y que las pretensiones de la tutela están encaminadas a proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Fabiola , la Sala tiene el deber de analizar si en el presente caso se acredita el cumplimiento de los presupuestos para que se configure tal protección. Con tal fin, y teniendo en cuenta que para hacer efectiva la protección en aquellas relaciones que no revisten la naturaleza de laborales, estas deben asimilarse a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación (supra ., fundamento jurídico 222) , se dará aplicación al precedente establecido en materia de estabilidad laboral reforzada por maternidad en contratos de prestación de servicios. Esta asimilación se realiza únicamente para determinar el alcance de la protección .

263. La asimilación al contrato de prestación de servicios se fundamenta en que, como se indicó, en los contratos sindicales no se configuran las características de una relación laboral, pues no existe el elemento de la subordinación propio del contrato de trabajo (fundamentos jurídicos 213 y 214) .

264. Asimilada la relación que existió entre la accionante y el sindicato a un contrato de prestación de servicios, la Sala, conforme a las reglas señaladas por la jurisprudencia constitucional desde la Sentencia SU-070 de 2013 para este tipo de contratos, debe evaluar si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la actora para que sea procedente la protección a la maternidad (supra ., fundamento jurídico 200). En caso afirmativo, se evaluarán las circunstancias fácticas particulares para establecer si tras esa figura contractual se ocultó una relación laboral o, si efectivamente, se trató de un contrato de prestación de servicios.

265. En primer lugar, esta Sala concluye que el derecho fundamental al mínimo vital de la señora Fabiola y de su núcleo familiar se encuentra en un inminente riesgo de afectación. Esto, comoquiera que, desde el 31 de diciembre de 2024, fecha en que finalizó el convenio de ejecución partícipe, Fabiola está desempleada y no cuenta con alguna fuente de ingresos. Adicionalmente, la actora tiene a cargo la manutención y las labores de cuidado de sus dos hijos menores de edad, se encuentra afiliada al régimen subsidiado en salud y, en algunas ocasiones, debe asumir los costos médicos de los exámenes que su bebé requiere en razón a que presenta un soplo en el corazón.

266. Establecida la afectación de los derechos fundamentales de la accionante, se analizará si la relación que existió entre las partes encubrió una relación laboral.

267. Dado que la Sala encuentra probado que el sindicato y la ciudadana Fabiola celebraron un convenio de ejecución partícipe derivado de un contrato sindical, no es dable considerar que tras esa vinculación se ocultó una relación de trabajo, ya que en los contratos sindicales no existe el elemento de la subordinación (supra , fundamentos jurídicos 213 y 214).

268. Adicionalmente, ni en el escrito de tutela, ni en la contestación por parte de la organización sindical o del hospital al que Fabiola prestó sus servicios, se manifestaron circunstancias para sospechar que el convenio celebrado encubriera una relación laboral, en los términos del artículo 23 del CST y la jurisprudencia. En concreto, las partes no presentaron razones que permitan inferir la existencia de un vínculo de subordinación, ya que la acción de tutela se enfocó en argumentar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin afirmar la existencia de una relación laboral. De hecho, en las pretensiones de la demanda, no se solicitó que se efectuara esa declaración. Por consiguiente, para la

Sala resulta claro, en principio, que el vínculo que existió entre las partes no fue laboral. Esto, sin perjuicio de lo que pudiera debatirse en un eventual proceso ordinario laboral.

269. Ahora, una vez asimilada la relación que existió entre la accionante y el sindicato a un contrato de prestación de servicios en el que, en principio, no se configuran las características de una relación laboral, la Sala procederá a verificar si Fabiola estaba embarazada en vigencia de la relación contractual, si el contratante conocía acerca del embarazo, si el objeto del contrato persiste y si el sindicato solicitó la autorización ante el inspector del trabajo para desvincular a la demandante. Esto, con el fin de determinar la procedencia de las medidas de protección.

270. Primero, se acredita que Fabiola estaba embarazada en vigencia de la relación contractual . Esta afirmación se sustenta en que la accionante aseguró que, durante la ejecución del contrato, se enteró sobre su estado de gestación. Adicionalmente, en una ecografía que la tutelante adjuntó a la demanda. El examen fue tomado por una ginecoobstetra el 12 de diciembre de 2024 y señala que Fabiola contaba con seis semanas de gestación [129] .

271. Segundo, está probado que el sindicato conocía acerca del embarazo de la actora . Esto, toda vez que la ciudadana Fabiola afirmó que el 17 de diciembre de 2024 comunicó acerca de su estado de gravidez a un coordinador de la organización sindical. La afirmación no fue desvirtuada por Sinalsep. En contraste, al pronunciarse en sede de revisión acerca de la autorización del inspector del trabajo, el sindicato simplemente expresó que no consideró aplicable dicho requisito para terminar la relación contractual, porque, entre otras, Fabiola no estaba embarazada al momento de suscripción del convenio. Es decir, la organización sindical no negó que la accionante era gestante durante la ejecución del contrato y que lo comunicó.

272. Tercero, el objeto contractual no persiste . En sede de revisión, Sinalsep informó que, con posterioridad a la terminación del contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, no celebró con el Hospital Rubén Cruz Vélez ni con otra ESE contrato alguno similar al que dio origen a la vinculación de la actora. El hospital se pronunció en igual sentido.

273. Por último, se concluye que el sindicato dio por terminada la relación contractual sin contar con la autorización del inspector del trabajo . La organización manifestó ante esta Sala que no consideró aplicable la exigencia de solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo para desvincular a la actora porque la relación no se rigió por el derecho laboral individual y porque la accionante no estaba embarazada al momento de suscripción del convenio de ejecución partícipe.

274. Bajo las anteriores consideraciones, y teniendo en cuenta que la jurisprudencia constitucional señala que la protección a la estabilidad laboral reforzada procede en los contratos de prestación de servicios, incluso aunque no se logre acreditar la existencia de una relación laboral [130] , la Sala concluye que el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas desconoció los derechos fundamentales de la ciudadana Fabiola .

La violación se sustentó en que dio por terminado el convenio de ejecución partícipe celebrado sin solicitar autorización del inspector del trabajo, pese a que conocía sobre su condición de gestante. Dicha circunstancia permite presumir que la terminación de la relación laboral se fundó en un criterio sospechoso de discriminación, conforme a lo previsto en el artículo 239.2 del CST.

275. Por consiguiente, en el presente asunto concurren los requisitos definidos en la jurisprudencia constitucional para la protección de la mujer gestante en el contrato de prestación de servicios, aun cuando no subsista el objeto contractual, pues la protección a la maternidad aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes y su objetivo es proteger los derechos de la madre gestante [131] . En particular, la protección se fundamenta en el mandato de especial protección para la mujer durante el embarazo y después del parto, y en la prohibición general de discriminación descrita en la parte considerativa de esta providencia (supra ., fundamentos jurídicos 175 y 187) .

276. Como medida de protección, se ordenará (i) el pago de la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados. Esto, toda vez que la accionante manifestó que el Sistema General de Seguridad Social en Salud no le reconoció la prestación y; (ii) el pago de la indemnización equivalente a sesenta días de trabajo por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo.

277. Por último, la Sala precisa que no hay lugar a la renovación de la relación porque el objeto contractual que dio origen a la vinculación de Fabiola se extinguió.

278. En virtud de lo expuesto, la Sala revocará la sentencia del 15 de enero de 2025 , emitida por el Juzgado Quinto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías Constitucionales de Tuluá (Valle del Cauca) y la sentencia del 25 de febrero de 2025, proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca) .

En su lugar, concederá la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Fabiola . Expediente T-11.021.614:

Cristina en contra del Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- 279. Problema jurídico : ¿un sindicato desconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una mujer embarazada, al dar por terminado un convenio de ejecución partícipe sin solicitar autorización al inspector del trabajo, aun cuando se alega que ello obedeció a la culminación del objeto del contrato sindical al que estaba vinculado el convenio? 280.

De manera previa, la Sala precisa que el presente asunto guarda gran similitud con el caso correspondiente al expediente T-10.996.787, pues Cristina , al igual que Fabiola , suscribió con Sinalsep un convenio de ejecución partícipe vinculado al contrato sindical No. 019-2024 de 26 de julio de 2024, celebrado entre la organización sindical y el Hospital Rubén Cruz Vélez.

Cristina también fue contratada para desempeñar la labor de auxiliar de enfermería en la ESE mencionada y las condiciones contractuales relacionadas con el horario laboral, el salario, las cotizaciones al sistema de seguridad social y la fecha de terminación fueron idénticas a las de Fabiola .

La única diferencia existente entre los casos es que Cristina inició la relación contractual el 29 de agosto de 2024, según indicó en la tutela.

281. Por consiguiente, para dar solución al problema jurídico, la Sala asimila la relación existente entre Cristina y el sindicato a un contrato de prestación de servicios (supra ., fundamentos jurídicos 262 y 263).

282. Asimilada la relación a un contrato de prestación de servicios, se analizará si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la accionante para que sea procedente la protección a la maternidad (supra ., fundamento jurídico 200). En caso afirmativo, esta Sala evaluará las circunstancias fácticas particulares para establecer si tras esa figura contractual se ocultó una relación laboral o, si efectivamente, se trató de un contrato de prestación de servicios.

283. En cuanto a lo primero, la Sala concluye que el derecho fundamental al mínimo vital de la señora Cristina se encuentra en un inminente riesgo de afectación, pues, desde que terminó el convenio suscrito con Sinalsep -30 de diciembre de 2024- está desempleada y sin ingresos.

284. Establecida la afectación del derecho al mínimo vital, se estudiará si la relación que existió entre Cristina y la organización sindical ocultó una relación laboral.

285. En el presente asunto, tal como sucedió en el caso correspondiente al expediente T-10.996.787, la Sala encuentra acreditado que las partes suscribieron un convenio de ejecución partícipe derivado de un contrato sindical, por tanto, no es viable considerar que tras esa vinculación encubrió una relación de trabajo, ya que en los contratos sindicales no existe el elemento de la subordinación (supra , fundamentos jurídicos 213 y 214).

286. Además, ninguna de las partes alegó que el convenio celebrado ocultara una relación laboral. En particular, ni Cristina ni Sinalsep manifestaron razones para inferir la existencia de un vínculo de subordinación. En contraste, la tutela se enfocó en la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin afirmar la existencia de una relación laboral. Incluso, las pretensiones de la tutela solo giraron en torno a la garantía del fuero de maternidad. En consecuencia, para la Sala resulta claro, en principio, que el vínculo que existió entre las partes no fue laboral. Esto, sin perjuicio de lo que pudiera debatirse en un eventual proceso ante un juez laboral.

287. Una vez asimilada la relación que existió entre Cristina y el sindicato a un contrato de prestación de servicios en el que, en principio, no se configuran las características de una relación laboral, la Sala procederá a verificar si Cristina estaba embarazada en vigencia de la relación contractual, si el contratante conocía acerca del embarazo, si el objeto del contrato persiste y si el sindicato solicitó la autorización ante el inspector del trabajo para desvincular a la demandante.

Esto, con el fin de determinar la procedencia de las medidas de protección. 288. Primero, se acredita que la accionante estaba embarazada en vigencia de la relación contractual . Esta conclusión se fundamenta en las afirmaciones que hizo la actora y en la historia clínica que adjuntó a la tutela. Según dicho documento, el 30 de septiembre de 2024, la ciudadana recibió atención para seguimiento ecográfico por embarazo [132] .

289. Segundo, Sinalsep conocía sobre el embarazo de Cristina . Esta conclusión se sustenta en que la actora aseguró que, a finales de septiembre de 2024, informó al sindicato que estaba embarazada.

La afirmación no fue desvirtuada por la organización demandada en sus pronunciamientos ante el juez de instancia y en sede de revisión. Adicionalmente, la tutelante adjuntó una carta que presentó al sindicato el 30 de diciembre de 2024, en la que solicitó información acerca de la continuidad de su relación contractual y de la aplicación a su favor de la estabilidad laboral reforzada por maternidad .

290. Tercero, el objeto contractual no persiste . Al igual que en el caso de la ciudadana Fabiola , en sede de revisión, Sinalsep informó que, con posterioridad a la terminación del contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, no celebró con el Hospital Rubén Cruz Vélez ni con otra ESE contrato alguno similar al que dio origen a la vinculación de la actora. El hospital confirmó lo afirmado por Sinalsep.

291. Cuarto, la organización sindical terminó la relación contractual sin contar con la autorización del inspector del trabajo . Sinalsep manifestó a esta Corte que no tramitó la autorización ante el Ministerio del Trabajo de manera previa a la desvinculación, toda vez que la relación no se rigió por el derecho laboral individual y la actora no estaba embarazada al momento de suscripción del convenio de ejecución partícipe.

292. Bajo las anteriores consideraciones, y teniendo en cuenta que la jurisprudencia constitucional señala que la protección a la estabilidad laboral reforzada procede en los contratos de prestación de servicios, incluso aunque no se logre acreditar la existencia de una relación laboral [133] , la Sala concluye que el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas desconoció los derechos fundamentales de la ciudadana Cristina .

La violación se sustentó en que dio por terminado el convenio de ejecución partícipe celebrado sin solicitar autorización del inspector del trabajo, pese a que conocía sobre su condición de gestante. Dicha circunstancia permite presumir que la terminación de la relación laboral se fundó en un criterio sospechoso de discriminación, conforme a lo previsto en el artículo 239.2 del CST.

293. Por consiguiente, en el presente asunto concurren los requisitos definidos en la jurisprudencia constitucional para la protección de la mujer gestante en el contrato de prestación de servicios, aun cuando no subsista el objeto contractual, pues la protección a la maternidad aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes y su objetivo es proteger los derechos de la madre gestante [134] . En particular, la protección se fundamenta en el mandato de especial protección para la mujer durante el embarazo y después del parto, y en la prohibición general de discriminación descrita en la parte considerativa de esta providencia (supra ., fundamentos jurídicos 175 y 187) .

294. Por consiguiente, y como medida de protección, se ordenará (i) el pago de la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados. Esto, toda vez que la accionante manifestó que el Sistema General de Seguridad Social en Salud no le reconoció la prestación; y (ii) el pago de la indemnización equivalente a sesenta días de trabajo por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo.

295. La Sala destaca que no hay lugar a la renovación de la relación porque el objeto contractual que dio origen a la vinculación de Cristina desapareció.

296. En virtud de lo expuesto, se revocará la sentencia del 21 de enero de 2025 , emitida por el Juzgado Cuarto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Tuluá (Valle del Cauca) y la sentencia del 3 de marzo de 2025 , proferida por Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca).

En su lugar, concederá la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana Cristina .
IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO. REVOCAR la sentencia del 11 de febrero de 2025 , emitida por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Montería (Córdoba), que declaró improcedente la tutela presentada por la señora Sara . En su lugar, DECLARAR la carencia actual de objeto por hecho superado, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO. INSTAR al Instituto Nacional de Vías -Invías- para que, en virtud del fuero de maternidad, garantice la vinculación contractual de Sara durante los seis meses posteriores al parto. Es decir, hasta el 15 de enero de 2026.

TERCERO. REVOCAR la sentencia del 13 de febrero de 2025, emitida por el Juzgado Veinte Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín .

En su lugar, CONCEDER la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Alejandra .
CUARTO. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y Suspiro de Belleza S.A.S., y ORDENAR a esta última que, en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia, proceda a: (i) pagar la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados; (ii) pagar la indemnización equivalente a sesenta días de trabajo por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo; (iii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento en que desvinculó a la actora y hasta el 15 de mayo de 2025 -fecha en que culminó el fuero de maternidad-. Esto, con la salvedad de que, si la empresa pagó a Alejandra alguna suma por alguno de los conceptos ordenados en esta providencia, se debe descontar del monto adeudado.

QUINTO. DESVINCULAR del trámite de la presente acción de tutela a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A., por las razones expuestas en esta providencia.

SEXTO. REVOCAR la sentencia del 15 de enero de 2025 , emitida por el Juzgado Quinto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías Constitucionales de Tuluá (Valle del Cauca) y la sentencia del 25 de febrero de 2025, proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca) .

En su lugar, CONCEDER la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Fabiola . SÉPTIMO. En consecuencia, ORDENAR al Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- que, en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia, proceda a: (i) pagar la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados; y (ii) pagar la indemnización equivalente a sesenta días de trabajo por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto, con la salvedad de que, si el sindicato pagó a Cristina alguna suma por alguno de los conceptos ordenados en esta providencia, se debe descontar del monto adeudado.

OCTAVO. DESVINCULAR del trámite de la presente acción de tutela al Hospital Rubén Cruz Vélez, a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, a la Inspección del Trabajo de Tuluá, a Nueva EPS, a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -Adres-, a la Superintendencia de Salud, al Ministerio de Salud y Protección Social y al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, por las razones expuestas en esta providencia.

NOVENO. REVOCAR la sentencia del 21 de enero de 2025 , emitida por el Juzgado Cuarto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Tuluá (Valle del Cauca) y la sentencia del 3 de marzo de 2025 , proferida por el el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Tuluá (Valle del Cauca) .

En su lugar, CONCEDER la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Cristina . DÉCIMO. En consecuencia, ORDENAR al Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- que, en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia, proceda a: (i) pagar la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados; y (ii) pagar la indemnización equivalente a sesenta días de trabajo por despido discriminatorio, prevista en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto, con la salvedad de que, si el sindicato pagó a Cristina alguna suma por alguno de los conceptos ordenados en esta providencia, se debe descontar del monto adeudado.

DECIMOPRIMERO. DESVINCULAR del trámite de la presente acción de tutela al Hospital Rubén Cruz Vélez. DECIMOSEGUNDO. Por Secretaría General de la Corte Constitucional, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado MIGUEL POLO ROSERO Magistrado Aclaración de voto ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO MIGUEL POLO ROSERO A LA SENTENCIA T-489/25 Asunto:

Expedientes T-10.965.181 y ACU. Acciones de tutela formuladas por Thalía Anaya Soto, Mariana Olaya Torres, Claudia Lizeth Bustamante Rueda y Luz Sarita Vélez Guapacha en contra del Instituto Nacional de Vías (INVÍAS), Suspiro de Belleza S.A.S., Sura EPS, el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas (SINALSEP) y el Hospital Rubén Cruz Vélez Magistrado ponente: Vladimir Fernández Andrade 1.

Mediante la providencia de la referencia, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte estudió cuatro expedientes en los que se solicitaba el amparo de los derechos al trabajo y al mínimo vital de mujeres en estado de embarazo [135] , con ocasión de la terminación de las relaciones jurídicas que sostenían con las entidades, empresas y el sindicato accionados, y en los cuales se invocó la garantía constitucional de la protección reforzada frente a actos presuntamente discriminatorios originados por estar en dicha condición.

2. Si bien comparto el sentido del fallo, esta aclaración de voto se formula con el propósito de realizar tres precisiones puntuales. La primera , relativa a la categoría empleada para referirse a la protección reforzada en los casos en los que las accionantes se encontraban vinculadas mediante convenios de ejecución partícipe derivados de contratos sindicales. La segunda , orientada a delimitar el fundamento de la aplicación de las reglas jurisprudenciales propias de los contratos de

prestación de servicios en dichos escenarios. Y, la tercera , de carácter estrictamente probatorio, encaminada a precisar el alcance y valor de las capturas de pantalla en uno de los expedientes acumulados, en el que se acreditó la existencia de una relación laboral.

3. En primer lugar: sobre la estabilidad ocupacional reforzada. En los expedientes en los que la Sala de Revisión examinó la situación de dos mujeres vinculadas mediante convenios de ejecución partícipe derivados de contratos sindicales (expedientes T-10.996.778 y T-11.021.614), la sentencia T-489 de 2025 emplea la expresión “ estabilidad laboral reforzada ”, para referirse a la protección constitucional reconocida a las mujeres en situación de embarazo frente a la terminación del vínculo, pese a que, en este tipo de relaciones, no se configura, en sentido estricto, una relación laboral caracterizada por la existencia de subordinación .

4. En efecto, los convenios de ejecución partícipe celebrados en el marco de contratos sindicales responden a una estructura jurídica distinta a la del contrato de trabajo [136] , en la medida en que no comportan una relación de subordinación jurídica propia del régimen laboral individual, ni generan, por sí mismos, un vínculo laboral directo con la entidad beneficiaria del servicio. En estos escenarios, la vinculación se explica a partir de una relación de naturaleza asociativa y participativa, lo que impide trasladar de manera automática las categorías dogmáticas propias del derecho del trabajo a este tipo de figuras contractuales.

5. En este sentido, conviene reiterar que, tal como lo precisó la jurisprudencia en la sentencia SU-049 de 2017, la garantía constitucional de protección reforzada no se circunscribe exclusivamente a las relaciones de trabajo sometidas al régimen laboral individual. Sin embargo, en dicha providencia, la Sala Plena aclaró que, aunque de manera dominante se ha empleado la expresión “ estabilidad laboral reforzada ”, la denominación más adecuada cuando la protección se predica de relaciones ocupacionales no subordinadas, como los contratos de prestación de servicios u otras formas distintas de vinculación, es la de “ estabilidad ocupacional reforzada ” , por tratarse de una categoría más amplia y comprensiva, con arraigo constitucional directo. Sobre el particular, la mencionada sentencia señaló que:

“[L]a jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión ‘estabilidad laboral reforzada’ para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado. En nuestro medio jurídico, la locución ‘laboral’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. En efecto, desde la sentencia T-1210 de 2008 [,] la Corte ha sostenido que aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos . (...) En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a ‘la estabilidad’ (CP art 53), a una protección especial de quienes ‘se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta’ (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que ‘en todas sus modalidades’ esté rodeado de ‘condiciones dignas y justas’ (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). Tampoco pierden sentido los deberes que tienen el Estado y la sociedad de adelantar una política de ‘integración social’ a favor de aquellos que pueden considerarse ‘disminuidos físicos, sensoriales y síquicos’ (CP art 47), o de ‘obrar conforme al principio de solidaridad social’ (CP arts.

1, 48 y 95). Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva.

Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda ” (énfasis añadido).

6. Bajo la anterior consideración, es importante precisar que, en los casos en los que la protección reforzada se predica de relacionales no laborales, como los convenios de ejecución partícipe derivados de contratos sindicales, no es correcto, como lo hace la sentencia T-489 de 2025, hacer alusión a una estabilidad laboral reforzada, pues ella solo aplica para aquellos supuestos en los que se acredita la existencia de una relación de trabajo subordinada. En este sentido, y de haberse seguido la jurisprudencia de unificación de esta Corporación, como era el deber de Sala Cuarta de Revisión, debió acogerse en su lugar la denominación de estabilidad ocupacional reforzada , explicando su alcance y contenido.

7. En segundo lugar: sobre la aplicación de las reglas de los contratos de prestación de servicios a los convenios de ejecución partícipe derivados de contratos sindicales.

En relación con los mismos expedientes ya mencionados, considero necesario precisar el fundamento de la aplicación de las reglas jurisprudenciales desarrolladas para los contratos de prestación de servicios. Si bien comparto que, ante la inexistencia de una relación de subordinación, resultaba procedente acudir a dichos criterios para analizar la procedencia de la protección constitucional reforzada, estimo pertinente aclarar que esta remisión no obedece a una asimilación entre el convenio de ejecución partícipe que se analizó en la sentencia de la referencia y la figura del contrato de prestación de servicios, sino a la necesidad de aplicar estándares constitucionales construidos para relaciones no laborales en las que se presenten situaciones de especial vulnerabilidad.

8. En efecto, la aplicación de las reglas jurisprudenciales elaboradas para los contratos de prestación de servicios en estos casos, se justifica en un criterio negativo y residual, derivado de la ausencia de subordinación jurídica y no en una identidad estructural entre las figuras contractuales. La finalidad de dicha remisión es evitar vacíos de protección constitucional en escenarios en los que, pese a no existir una relación laboral, se presenta una afectación de derechos fundamentales, en especial, cuando la terminación del vínculo se produce en contextos de embarazo o maternidad. En este sentido, lo clave no es la naturaleza formal del vínculo contractual, sino la necesidad de garantizar la eficacia del principio de igualdad y la prohibición de discriminación en relaciones jurídicas de carácter ocupacional.

9. Bajo este entendimiento, la remisión que hace la sentencia T-489 de 2025 a las reglas jurisprudenciales desarrolladas para los contratos de prestación de servicios no comporta una redefinición de la naturaleza jurídica del contrato sindical, ni de los convenios de ejecución partícipe, ni supone su equiparación a una relación laboral o a otra modalidad contractual específica.

Se trata, más bien, de una aplicación funcional de estándares constitucionales de protección, fundada en la inexistencia de subordinación y en la necesidad de asegurar la eficacia de la prohibición de discriminación y del principio de igualdad material, en relaciones jurídicas de carácter ocupacional.

10. En tercer lugar: sobre el valor probatorio de las capturas de pantalla. Finalmente, considero necesario realizar una precisión de carácter estrictamente probatorio, referida al tratamiento otorgado a las capturas de pantalla de la aplicación WhatsApp en el expediente T-10.990.610, en el cual la Sala concluyó que se encontraba acreditada la existencia de una relación laboral.

11. Desde una perspectiva eminentemente procesal, estimo que las capturas de pantalla de aplicaciones de mensajería instantánea constituyen medios de convicción cuya valoración debe realizarse conforme con las reglas de la sana crítica, a partir de su entendimiento como pruebas documentales (sentencia T-467 de 2022). En particular, en la providencia en mención, la Corte señaló que la fuerza probatoria de este tipo de elementos depende del grado de confiabilidad que pueda asignarles el juez, atendiendo a su autenticidad y veracidad, y que, dada la naturaleza informal de la acción de

tutela, el análisis probatorio debe flexibilizarse según las circunstancias del caso concreto, sin relevar a la parte que alega un hecho de la carga mínima de probarlo.

12. Por ello, y pese al desarrollo que la jurisprudencia de la Corte ya había tenido en la materia, corrigiendo su posición inicial equivocada respecto de su naturaleza procesal, la sentencia T.489 de 2025 (que sustenta esta aclaración) vuelve a señalar, sin mayor desarrollo argumentativo, que las capturas de pantalla constituyen una prueba indiciaria. Al respecto, y como lo admite la doctrina especializada en la materia, el indicio, como medio de prueba, exige un razonamiento inferencial estructurado, fundado en hechos plenamente probados, a partir de los cuales se deriva de manera lógica y convergente, la existencia de otro hecho desconocido [137] . Las capturas de pantalla, vistas en su valor probatorio, no satisfacen por sí mismas los presupuestos propios de la prueba indiciaria, razón por la cual su calificación como tales, en los términos realizados por la mayoría de la Sala Cuarta de Revisión, resulta metodológicamente imprecisa y errónea, incluso bajo los estándares de flexibilización probatoria aplicables en estos asuntos.

13. Con todo, esta precisión de orden probatorio no afecta la conclusión alcanzada por la Sala en el expediente T-10.990.610. Ello se debe a que la sentencia no otorgó a las capturas de pantalla el valor de plena prueba, ni las erigió como fundamento exclusivo de su decisión, sino que las integró dentro de un acervo probatorio más amplio, apreciado de manera conjunta, que permitió acreditar los elementos estructurales del vínculo laboral.

En los términos expuestos, presento mi postura, a fin de aclarar mi voto en la providencia de la referencia. Fecha ut supra. MIGUEL POLO ROSERO Magistrado [1] Esta determinación encuentra sustento, entre otras, en el artículo 61 del Reglamento de la Corte y en la Circular Interna No. 10 de 2022, que se refiere a la anonimización de los nombres en las providencias disponibles al público en la página web de la Corte Constitucional. Asimismo, en el auto del 29 de abril de 2025 de la Sala de Selección de Tutelas Número Cuatro de 2025, notificado el 13 de mayo de 2025.

[2] La selección se fundamentó en el criterio objetivo de “posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional” y en el criterio subjetivo de “urgencia de proteger un derecho fundamental”. Auto del 29 de abril de 2025, emitido por la Sala de Selección de Tutelas Número Cuatro de 2025 y notificado el 13 de mayo del 2025.

[3] Los expedientes se remitieron al despacho del magistrado sustanciador el 12 de mayo de 2025. Expediente digital, archivo “Anexo secretaria Corte T-10.965.181 y otros informes.pdf”.

[4] Estos hechos se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela, y en las respuestas que dieron la accionante y la entidad accionada a la información solicitada por esta Corte en sede de revisión. Expediente digital, archivos “01DEMANDA.pdf”

, “Oficio Respuesta Corte Constitucional Entrada No. OPTB-308-2025.pdf” y “respuestas expediente T-10.965.181.pdf”.

[5] Contrato número 0403-2024 . Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf”

. [6] Contrato número 1674 de 2024. Expediente digital, archivo “01DEMANDA.pdf” . [7] Expediente digital, archivo “03AUTOADMITE.pdf”. [8] Expediente digital, archivo “05SENTENCIA.pdf”.

[9] Expediente digital, archivo “08SentenciaTutela.pdf” . [10] Estos hechos se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela y en la contestación emitida por las accionadas en sede de instancia de tutela. Asimismo, en la respuesta que dio la accionante a la información solicitada por esta Corte en sede de revisión. Expediente digital, archivos “002TutelaAnexos.pdf”, “007RespuestaSura.pdf”, “010RespuestaEmpresaSuspirosBelleza.pdf”, “Correo [29-Jul-25-3-15-19].pdf”

y “Correo[31-Jul-25-11-31-54].pdf”. [11] Expediente digital, archivo “002TutelaAnexos.pdf”. [12] Expediente digital, archivo “004AutoAdmiteTutela.pdf”.

[13] Expediente digital, archivo “010RespuestaEmpresaSuspirosBelleza.pdf”. [14] Ibidem . [15] Expediente digital, documento “007RespuestaSura.pdf”.

[16] Ibidem. [17] Expediente digital, archivo “012FalloTutela.pdf”. [18] Estos hechos se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela y en las contestaciones emitidas por las accionadas en sede de primera instancia de tutela y en sede de revisión. Asimismo, en las respuestas que dieron la accionante y las accionadas a la información solicitada por esta Corte en sede de revisión. Expediente digital, archivos “1 ESCRITO TUTELA.pdf”

, “4 RESP HOSP RUEB C VELEZ.pdf”, “9 RESP SINALEP.pdf”, “S310725-815.pdf”, “CamScanner 01-08-2025 10.58.pdf”, “CamScanner 31-07-2025 14.15.pdf”, “Correo[4-Aug-25-3-56-19].pdf”, “CONTRATO 019-2024.pdf”, “02_CIEP(Fabiola).pdf” y “CertificadoAportesAcumulado_CCXX_ Fabiola _2024-08_2025-01.pdf” [19] Convenio de ejecución partícipe en contrato sindical. Contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024.

Conforme con lo indicado en el convenio, este se regía por lo previsto en los artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo. Expediente digital, archivo “1 ESCRITO TUTELA.pdf”

. [20] Contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, celebrado entre el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez. Expediente digital, archivo “CONTRATO 019-2024.pdf” .

[21] Expediente digital, archivo “02_CIEP(Fabiola).pdf” . [22] Expediente digital, archivo “1 ESCRITO TUTELA.pdf”. [23] Expediente digital, archivo “2 AUTO ADMITE.pdf”.

[24] Expediente digital, archivo “3 RESP ADRES.pdf”. [25] Expediente digital, archivo “4 RESP HOSP RUEB C VELEZ.pdf”. [26] Expediente digital, archivo “5 RESP SUPER SALUD.pdf”.

[27] Expediente digital, archivo “6 RESP MINTRABAJO.pdf”. [28] Expediente digital, archivo “7 RESP PORVENIR.pdf”. [29] Expediente digital, archivo “8 RESP NUEVAEPS.pdf”.

[30] Ibidem . [31] Expediente digital, archivo “9 RESP SINALEP.pdf”. [32] El sindicato allegó el “aviso de terminación duración del CIEP” que envió a la accionante el 9 de diciembre de 2025. En el documento, el presidente de Sinalsep comunicó que el desarrollo del contrato sindical terminaría el 31 de diciembre de 2024, lo cual afectaba la duración del Convenio Individual de Ejecución Partícipe en Contrato Sindical -CIEP- suscrito entre la actora y el sindicato, pues en el convenio se estipuló que su duración estaba determinada por la duración del contrato sindical. Expediente digital, archivo “9 RESP SINALEP.pdf”.

[33] Expediente digital, archivo “10 SENTENCIA 1A.pdf”. [34] Expediente digital, archivo “11 IMPUGNACION.pdf” [35] Expediente digital, archivo “12 SENTENCIA 2A.pdf”.

[36] Estos hechos se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela y en las contestaciones emitidas por las accionadas en sede de primera instancia de tutela y en sede de revisión. Asimismo, en la respuesta que dio la accionante y las accionadas a la información solicitada por esta Corte en sede de revisión. Expediente digital, archivos “1 DEMANDA TUTELA.pdf”

, “3 CONT HOPS RubenCruzVelez.pdf”, “5 CONT SINALEP Accionado.pdf”, “S310725-815.pdf”, “Correo[4-Aug-25-3-0-40].pdf”, “S310725-815.pdf” y “auto prueba luz.pdf”.

[37] Contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, celebrado entre el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez. Expediente digital, archivo “CONTRATO 019-2024.pdf” .

[38] Expediente digital, archivo “2 AUTO ADMITE TUTELA.pdf”. [39] Expediente digital, archivo “3 CONT HOPS RubenCruzVelez.pdf ”. [40] Expediente digital, archivo “4 CONT MINTRABAJO.pdf”.

[41] Expediente digital, archivo “5 CONT SINALEP Accionado.pdf”. [42] Expediente digital, archivo “6 SENTENCIA 1RA INSTANCIA.pdf”. [43] Expediente digital, archivo “7 IMPUGNACION Accionado.pdf”:

[44] Expediente digital, archivo “8 SENTENCIA 2DA INSTANCIA.pdf”. [45] Expediente digital, archivo “respuestas expediente T-10.965.181.pdf”. [46] Ibidem .

[47] Contrato No. 0562 de 2025. Expediente digital, archivo “Oficio Respuesta Corte Constitucional Entrada No. OPTB-308-2025.pdf”. [48] Expediente digital, archivo “Correo[29-Jul-25-3-15-19].pdf”.

[49] Expediente digital, archivo “Correo[31-Jul-25-11-31-54].pdf. [50] Ibidem . [51] Ibidem . [52] Archivo “RESPUESTA SOBRE MI EMBARAZO.jpg”.

[53] Archivo “respuesta de mi embarazo 2.jpg”. [54] Archivo “ME CAMBIA EL CONTRATO 4HR.jpg”. [55] Archivo “COMPROBANTE DE PAGO.jpg”. [56] Archivo “COLILLA DE PAGO.jpg”.

[57] Archivo “CRNOGRAMA TURNOS.jpg”. [58] Archivo “CAMBIO FECHAS DE PAGOS.jpg”. [59] Archivo “CARTA DEL ABOGADO.jpg”. [60] Archivo “PLANILLA 1.jpg”, “PLANILLA 2.jpg” y “PLANILLA 3.jpg”.

[61] “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. [62] Expediente digital, archivo “Correo[4-Aug-25-3-56-19].pdf”.

[63] Ibidem. [64] Artículo 26 del Decreto 2591 de 1991. [65] Corte Constitucional, Auto 283 de 2015, reiterado en la Sentencia T-377 de 2023.

[66] Corte Constitucional, sentencias T-360 de 1997, T-254 de 2018, T-285 de 2019, T-289 de 2020, T-302 de 2022 y T-377 de 2023. [67] Sentencia SU-543 de 2023.

[68] Sentencia T-377 de 2023. [69] Sobre las facultades extra y ultra petita del juez de tutela, la Sentencia T-104 de 2018 señaló: “[...] dada la naturaleza de la presente acción [de tutela], la labor del juez no debe circunscribirse únicamente a las pretensiones que cualquier persona exponga en la respectiva demanda, sino que su labor debe estar encaminada a garantizar la vigencia y la efectividad de los preceptos constitucionales relativos al amparo inmediato y necesario de los derechos fundamentales. En otras palabras, en materia de tutela no solo resulta procedente, sino que en algunas ocasiones se torna indispensable que los fallos sean extra o ultra petita . Argumentar lo contrario significaría que si, por ejemplo, el juez advierte una evidente violación, o amenaza de violación de un derecho fundamental como el derecho a la vida, no podría ordenar su protección, toda vez que el peticionario no lo adujo expresamente en la debida oportunidad procesal. Ello equivaldría a que la administración de justicia tendría que desconocer el mandato contenido en el artículo 2º superior y el espíritu mismo de la Constitución Política, pues -se reitera- la vigencia de los derechos constitucionales fundamentales es el cimiento mismo del Estado social de derecho”.

[70] La tutela es procedente contra particulares en tres eventos: (i) cuando se encarguen de la prestación de un servicio público; (ii) cuando su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo y; (iii) cuando el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión respecto de quien amenaza o lesiona sus derechos fundamentales. Sentencia T-131 de 2023.

[71] En la Sentencia T-329 de 2005, la Corte sostuvo que “la subordinación tiene que ver con el acatamiento, sometimiento a órdenes proferidas por quienes, por razón de sus calidades, tienen las competencias para impartirlas, y no cabe duda que la relación entre un afiliado sindical y su respectiva organización encaja bajo esta definición, pues debe

obedecer las decisiones adoptadas por la asamblea general y las directivas sindicales, y las reglas establecidas en los estatutos de la organización.

Pero aún si en gracia de discusión no se aceptara que el afiliado se encuentra subordinado de la organización sindical no cabe duda que frente a algunas de sus decisiones puede hallarse en estado de indefensión, pues de conformidad a lo antes visto carece de la posibilidad efectiva de defensa ante la amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales.

[E]sta Corporación ha señalado en algunas decisiones que no existe subordinación ni indefensión de los afiliados respecto de la organización sindical pues todos los miembros de este tipo de organizaciones se encuentran en un plano de igualdad, mientras que en otras oportunidades ha sostenido que un asociado puede hallarse en situación de indefensión. Por las razones expuestas encuentra esta Sala que la segunda postura se ajusta en mayor medida a la realidad de las relaciones al interior del sindicato y a la manera como se han interpretado los conceptos de subordinación y de indefensión”.

[72] En este sentido, la Sentencia T-312 de 2023. [73] Sentencia T-138 de 2015. [74] De conformidad con lo señalado en la Sentencia T-528 de 2020, “un mecanismo es idóneo cuando es materialmente apto para resolver el problema jurídico planteado y producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Por su parte, es eficaz, cuando está diseñado para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados. Lo anterior implica que el juez constitucional no puede valorar la idoneidad y la eficacia del otro medio de defensa judicial en abstracto. Por el contrario, debe determinar si, de acuerdo con las condiciones particulares del accionante, dicho mecanismo le permite ejercer la defensa de los derechos que estima vulnerados de manera oportuna y competente”.

[75] Al respecto, ver la Sentencia T-500 de 2020. [76] Sentencia SU-075 de 2018. [77] Sentencia T-204 de 2024. [78] Expediente digital, archivo “Correo[29-Jul-25-3-15-19].pdf”.

[79] Artículo 42.4 del Decreto 2591 de 1991: “La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: [...] 4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”.

[80] En ese sentido, entre otras, la Sentencia T-329 de 2022. [81] Artículo 42.4 del Decreto 2591 de 1991: “La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: [...] 4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”.

[82] Sentencia T-149 de 2024. [83] Sentencia T-426 de 2022. [84] Sentencia T-138 de 2015. [85] “Por la cual se protege la maternidad”. [86] “Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1938, que protege la maternidad”.

[87] “Por el cual se modifica el Decreto 1632 de 1938”. [88] El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo señaló la prohibición de despido a la mujer por motivo del embarazo o lactancia, la presunción de que dicho despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia y las sanciones imponibles en caso de que se viole dicha prohibición.

Asimismo, el artículo 240 ibidem estableció que el despido de una mujer embarazada o en periodo de lactancia debe ser autorizado por el inspector del trabajo o el alcalde municipal (en los lugares en que no exista inspector), así como la obligación de escuchar previamente a la trabajadora. La infracción de la norma genera la ineficacia del despido.

[89] “Por la cual se introducen algunas modificaciones a la Legislación Laboral, en desarrollo de Convenios Internacionales”. [90] “Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

[91] “Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones”.

[92] En esta providencia, la Corte declaró exequible el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021 bajo el entendido de que la pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una vez, quien de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes.

[93] Sentencia SU-070 de 2013. [94] “Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad”.

[95] Sentencia T-312 de 2023. [96] Sentencia SU-075 de 2018. [97] La Sentencia T-045 de 2025, en reiteración de la Sentencia C-202 de 2005, definió el sistema de tarifa legal como “aquel en el cual la ley establece específicamente el valor de las pruebas y el juzgador simplemente aplica lo dispuesto en ella, en ejercicio de una función que puede considerarse mecánica, de suerte que aquel casi no necesita razonar para ese efecto porque el legislador ya lo ha hecho por él”.

[98] Ibidem. [99] La información contenida en la tabla que se presenta a continuación fue tomada, en su mayoría, de la Sentencia T-329 de 2022, reiterada en la Sentencia T-186 de 2023.

[100] Sentencia T-329 de 2022. [101] “Por medio el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

[102] Sentencia CSJ SL3086-2021 , radicación No 79229 del 30 de junio de 2021. [103] Sentencias T-457 de 2011 y T-303 de 2011, reiteradas en la Sentencia T-312 de 2023.

[104] Sentencia CSJ SL3086-2021, radicación No 79229 del 30 de junio de 2021. [105] Ibidem . [106] En esta providencia, la Sala conoció del caso de varios afiliados a una unión de trabajadores, quienes solicitaron ordenar a una sociedad pagar al sindicato las obligaciones pecuniarias derivadas de un contrato colectivo sindical por el cual los tutelantes fueron laboralmente vinculados. Asimismo, los accionantes pidieron que, una vez la organización sindical recibiera el pago de los servicios prestados, cancelara a cada uno de los accionantes los salarios y acreencias adeudadas, y los aportes al sistema de seguridad social.

Si bien esa situación no ocurrió en este caso, se alude a ella para efectos de precisar lo relativo a la naturaleza del contrato sindical. [107] Sentencia T-457 de 2011.

[108] Artículo 5.7 del Decreto 1429 de 2010. [109] Consejo de Estado, Sección Segunda. Sentencia del 11 de mayo de 2020. Radicado No 11001-03-24-000-2016-00549-00.

[110] Ibidem . [111] Sentencia T-457 de 2011. [112] Sentencia T-312 de 2023. [113] Archivo “ME CAMBIA EL CONTRATO 4HR.jpg”. [114] Expediente digital, archivo “CARTA DEL ABOGADO.jpg”.

[115] Expediente digital, archivos “002TutelaAnexos.pdf” y “CONTRATO LABORAL.pdf”. [116] Ibidem . [117] Ibidem . [118] Expediente digital, archivo “CARTA Alejandra .pdf”.

[119] Expediente digital, archivo “007RespuestaSura.pdf”. [120] Expediente digital, archivo “010RespuestaEmpresaSuspirosBelleza.pdf”. [121] Expediente digital, archivo “Correo[29-Jul-25-3-15-19].pdf”.

[122] Expediente digital, archivo “Correo[31-Jul-25-11-31-54].pdf”. [123] Expediente digital, archivo “CONTRATO LABORAL.pdf”. [124] Expediente digital, archivo “002TutelaAnexos.pdf”.

[125] Expediente digital, archivo “CARTA Alejandra .pdf”. [126] Expediente digital, archivo “002TutelaAnexos.pdf”. [127] Expediente digital, archivo “002TutelaAnexos.pdf”.

[128] Contrato sindical 019-2024 del 26 de julio de 2024, celebrado entre el Sindicato Nacional de Prestadores de Servicios de Entidades Públicas y Privadas -Sinalsep- y la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez. Expediente digital, archivo “CONTRATO 019-2024.pdf” .

[129] Expediente digital, archivo “1 ESCRITO TUTELA.pdf”. [130] Al respecto, la Sentencia T-119 de 2023 señaló lo siguiente: “[E]n los casos de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, aun cuando en el trámite de tutela no se logren acreditar los elementos del contrato realidad, hay lugar a la protección derivada del fuero de maternidad. Esto, por las siguientes razones: (i) la protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia se deriva de, entre otros, los artículos 43, 53 y 13 de la Constitución Nacional;

(ii) la Sentencia SU-070 de 2013 reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo en las que se incluye el contrato de prestación de servicios; (iii) la Sentencia SU-075 de 2018 reiteró que las condiciones para la protección de la mujer embarazada son la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios; y (iv) las salas de revisión de la Corte Constitucional reconocen la protección derivada del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios”.

[131] Sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018. [132] Expediente digital, archivo “1 DEMANDA TUTELA.pdf”. [133] Al respecto, la Sentencia T-119 de 2023 señaló lo siguiente:

“[E]n los casos de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, aun cuando en el trámite de tutela no se logren acreditar los elementos del contrato realidad, hay lugar a la protección derivada del fuero de maternidad. Esto, por las siguientes razones: (i) la protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia se deriva de, entre otros, los artículos 43, 53 y 13 de la Constitución Nacional;

(ii) la Sentencia SU-070 de 2013 reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo en las que se incluye el contrato de prestación de servicios; (iii) la Sentencia SU-075 de 2018 reiteró que las condiciones para la protección de la mujer embarazada son la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios; y (iv) las salas de revisión de la Corte Constitucional reconocen la protección derivada del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios”.

[134] Sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018. [135] Se resaltan dos de los derechos comunes que fueron invocados en las solicitudes de amparo, pues también se hizo referencia a los derechos a la igualdad, a la salud, a la seguridad social, a la vida digna y a la dignidad humana.

[136] El Código Sustantivo del Trabajo dispone que: “ Artículo 482. Definición. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

” [137] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, sentencia SP2076-2025. En la mencionada sentencia se precisó: “ Sobre el indicio, la Sala tiene decantado que se trata de una prueba indirecta, construida con base en un hecho (indicador o indicante) acreditado con otros medios de persuasión autorizados por la ley, del cual razonablemente, según

los postulados de la sana crítica, se infiere la existencia de otro hecho (indicado), hasta ahora desconocido y que interesa al objeto del proceso (...) ”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 1 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.