COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/848/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/848/04
Expediente	—
Fecha	2004-09-02
Sala	Sala no
Magistrado ponente	Dr ALFREDO BELTRÁN
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Contrato Realidad Y Contrato De Prestacion De Servicios

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Que si bien en principio estamos frente a un contrato de “prestación de servicios”, los elementos que configuraron la relación laboral presumen la existencia de un verdadero contrato de trabajo, controversia que tendrá que ser

Texto completo

T-848-04 SENTENCIA No Sentencia T-848/04 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Casos en que procede protección CONTRATO REALIDAD Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS -Demostración de relación laboral Esta Sala no ignora que si bien en principio estamos frente a un contrato de “prestación de servicios”, los elementos que configuraron la relación laboral presumen la existencia de un verdadero contrato de trabajo, controversia que tendrá que ser debatida ante la jurisdicción ordinaria laboral. No obstante lo anterior, a la actora se le concederá la protección constitucional de los derechos fundamentales al trabajo y la protección a la mujer en periodo de lactancia, porque para esta Corte es claro, que la no renovación del contrato de la demandante se debió a su nueva condición de madre, ya que las funciones que la actora desempeñaba (secretaria, auxiliar de oficina y, archivo) persisten, por lo tanto se le debió garantizar su renovación. Además, puede considerarse que el mínimo vital de la demandante y el de su hijo recién nacido, se encuentran afectados, por la difícil situación económica en que ha quedado sumida la actora como producto del despido, de conformidad con las afirmaciones realizadas en la demanda de tutela.

Referencia: expediente T-938197 Acción de tutela instaurada por Ana Celina Zea Córdoba contra el Municipio de Bojaya (Choco). Procedencia: Juzgado Promiscuo Municipal de Bojaya.

Magistrado Ponente: Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. Bogotá, D. C., dos (2) de septiembre de dos mil cuatro (2004). La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente :

SENTENCIA El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que se hizo en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección No 7 ordenó la selección del mencionado expediente por

auto de 16 de julio de 2004.

I. ANTECEDENTES. Por intermedio de apoderado, la actora presentó el treinta y uno (31) de marzo de dos mil cuatro (2004), acción de tutela ante el Juzgado Segundo Civil Municipal de Quibdo, contra el Municipio de Bojaya, por considerar que con el despido injusto de que fue objeto por parte de la demandada, se le están vulnerando los derechos constitucionales al trabajo y los derechos de la mujer en periodo de lactancia. Sin embargo, por razón de competencia conoció de esta acción el Juzgado Promiscuo Municipal de Bojaya de los siguientes A. Hechos.

1. La actora, laboró con el Municipio de Bojaya desde el 1 de marzo hasta el 27 de febrero de 2004, desempeñando las funciones de secretaria. Obra en el expediente el siguiente contrato suscrito con la administración " orden de prestación de servicios como secretaria recepcionista del 1 de julio al 30 de agosto de 2003" (fl.15).

2. El día 29 de octubre de 2003 en el Hospital local Ismael Roldan Valencia, nació su hijo, por tal razón la administración del Municipio de Bojaya le concedió la licencia de maternidad.

3. Posteriormente, el día 27 de febrero de 2004, la administración del Municipio demandado, le notificó que el contrato de prestación de servicios no sería renovado, situación que consideró injusta por cuanto, es madre de tres hijos y no tiene medios económicos diferentes a su salario para subsistir.

B. Pretensiones. La actora solicita que por medio de una orden en contra del Municipio de Bojaya, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo y a la mujer en periodo de lactancia. En consecuencia, se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando, se cancelen los salarios y prestaciones dejados de percibir.

C. Sentencia de instancia. El Juzgado Promiscuo Municipal de Bojaya, en sentencia proferida el veintiuno (21) de mayo de dos mil cuatro (2004) denegó la tutela solicitada, por las siguientes razones:

Señaló que la finalidad perseguida con esta acción es obtener el pago de salarios y prestaciones laborales dejadas de cancelar por el Municipio de Bojaya, asunto que no es competencia de la Jurisdicción Constitucional, puesto que excede ampliamente el campo propio de la acción de tutela, ya que este resulta improcedente cuando existe otro medio de defensa judicial y no se está frente a un perjuicio irremediable según el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

Por otro lado consideró que, tampoco sería procedente ordenar por vía de tutela, el reintegro y el pago de las obligaciones laborales, salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar por el ente territorial demandado, pretensiones que pueden solicitarse por vía de lo Contencioso Administrativo (reintegro) y la acción ejecutiva laboral (pago de salarios y prestaciones).

II CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Primera. Competencia Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate. Corresponde a esta Sala de Revisión establecer si se han vulnerado los derechos fundamentales de la señora Ana Celina Zea Córdoba, quien en su concepto, le asiste el derecho de protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer, que encontrándose en periodo de lactancia le es terminado el contrato de prestación de servicios.

Tercera. Protección constitucional de la maternidad. Reiteración de jurisprudencia. En relación con la protección de la mujer en estado de embarazo y después del parto, la Constitución y los tratados internacionales ha buscado eliminar la discriminación que por décadas se ha presentado respecto de la mujer gestante en las relaciones laborales. El artículo 43 de la Carta manifiesta :

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

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.” Son muchos los pronunciamientos de tutela [1] , y de constitucionalidad [2] , en los cuales la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sostenido que aún cuando exista la protección laboral especial a la mujer embarazada este es un derecho de rango constitucional, que puede ser protegido en ciertas circunstancias a través de la acción de tutela.

En efecto, ante la terminación unilateral del contrato de trabajo de una mujer en estado de gestación, sin justa causa, se presenta la vulneración de derechos fundamentales de la madre y del menor, que pueden ser susceptibles de protección constitucional mediante la acción de tutela, como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, como quiera, que lo que se busca es proteger el mínimo vital de la madre y de su hijo que está por nacer.

Con todo, también se tiene establecido que al juez constitucional le compete la verificación de ciertos supuestos fácticos que permitan la procedencia de esta acción, tratándose de la protección de la mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Cuarto. Estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo. Para la Corte Constitucional la estabilidad laboral reforzada es un derecho de todos los trabajadores. Sin embargo este se hace mas exigente en ciertos casos así por ejemplo: (...)“ la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar”.

Sentencia (C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero). En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo, cuando:

a. el despido se ocasione durante el período amparado por el ‘fuero de maternidad’, esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo), b. Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley , c.

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

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

e. Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer. En relación con la existencia de una causal objetiva o relevante que justifique el despido de una mujer en estado de embarazo, podría aducirse que la terminación del contrato de trabajo a término fijo, constituye esa causal que justifica la terminación del mismo, aun en el evento de que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto. Con todo, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido lo siguiente:

“[F]rente a la existencia de elementos objetivos que permitan desvirtuar la presunción de discriminación a la trabajadora en estado de embarazo, la Corte ha afirmado que el sólo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de

sujetos de especial protección, opera la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas" [3] En consecuencia si no se cumplen estos requisitos, la tutela no prospera y es ante la justicia ordinaria donde se debe controvertir el asunto Quinta. El caso concreto - Contrato realidad.

La Corte no ignora que si bien, en principio, un contrato de prestación de servicios de orden estrictamente civil y de duración naturalmente definida, excluye cualquier tipo de relación laboral, es claro que en algunas ocasiones este tipo de contrato, es utilizado por los empleadores públicos y privados para distraer la configuración de una relación laboral y el pago consecuente de las prestaciones que causa este tipo de relación.

Así, a pesar que por la naturaleza jurídica de este tipo de contratos se prevé una terminación cierta, que normalmente mermaría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer trabajadora en estado de embarazo, se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato.

De ésta manera, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, la Corte ha dicho que :

"siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación" (ver Sentencia T- 040ª de 2001. M.P Fabio Morón Díaz .

) Así las cosas, resulta necesario precisar que la noción de "contrato realidad" parte de la estructuración material de los elementos fundamentales de un contrato de trabajo, independientemente de la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador. Valga recordar que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son el salario, la continua subordinación o dependencia y la prestación personal del servicio. Ante la concurrencia de estos tres elementos, nos encontramos en presencia de un inconfundible contrato de trabajo.

Dentro de este contexto entra la Sala de Revisión al examen del caso concreto, a fin de establecer si la no renovación del contrato de prestación de servicios, que vinculaba laboralmente a la actora, obedeció a razones objetivas que justifican dicha terminación, o, si por el contrario, su terminación fue consecuencia directa de su nueva condición de madre.

La señora Ana Celina Zea Córdoba al iniciar la relación laboral con el Municipio el día 1 de marzo de 2003 se encontraba en estado de embarazo, por lo anterior, sería pertinente saber: ¿sí el empleador sabia o no el estado de embarazo de la trabajadora? Para la Sala, es claro que en ningún momento el Municipio demandado desconoció el estado de la demandante, tan es así que le concedió y canceló la licencia de maternidad (fl. 23). Por tanto, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo se encontraba protegida por el fuero de maternidad al estar dentro del periodo de lactancia.

Ahora bien, de las pruebas que obran en el expediente encontramos que aparentemente la actora fue vinculada mediante la modalidad contractual de "prestación de servicios", según los contratos suscritos con el Municipio demandado; el primer contrato por el mes de julio de 2003, el cual se renovó hasta agosto del mismo año. Sin embargo, el día 27 de febrero de 2004, el Municipio le notificó que el contrato no sería renovado, sin ninguna justificación, dándose la desvinculación, a partir del día 29 de febrero de 2004, sin considerar que se encontraba en periodo de lactancia .

En efecto, esta Sala no ignora que si bien en principio estamos frente a un contrato de "prestación de servicios", los elementos que configuraron la relación laboral presumen la existencia de un verdadero contrato de trabajo, controversia

que tendrá que ser debatida ante la jurisdicción ordinaria laboral. No obstante lo anterior, a la actora se le concederá la protección constitucional de los derechos fundamentales al trabajo y la protección a la mujer en periodo de lactancia, porque para esta Corte es claro, que la no renovación del contrato de la demandante se debió a su nueva condición de madre, ya que las funciones que la actora desempeñaba (secretaria, auxiliar de oficina y, archivo) persisten, por lo tanto se le debió garantizar su renovación. Además, puede considerarse que el mínimo vital de la demandante y el de su hijo recién nacido, se encuentran afectados, por la difícil situación económica en que ha quedado sumida la actora como producto del despido, de conformidad con las afirmaciones realizadas en la demanda de tutela.

Por lo expuesto, no queda duda que en el caso bajo estudio, se dan los elementos necesarios para conceder de manera transitoria el amparo solicitado, pues es evidente la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, y la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, mientras se resuelve ante la justicia ordinaria el tipo de relación laboral existente entre las partes.

En consecuencia, en el presente caso y aunque exista otro medio de defensa judicial puede concluirse que existe vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en periodo de lactancia, por la no renovación del contrato de trabajo.

Por tal razón, se revocará la decisión del Juez Promiscuo Municipal de Bojaya y se concederá de manera transitoria la protección a la señora Ana Celina Zea Córdoba.

Por consiguiente se ordenará al Alcalde Municipal de Bojaya o a quien haga sus veces que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo reintegre a la actora al cargo que desempeñaba o a otro de igual categoría y cancele la indemnización de que trata el articulo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La actora deberá dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo iniciar la acción ordinaria laboral respectiva que resuelva de manera definitiva la modalidad de contrato celebrado con el Municipio de Bojaya, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

III. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.- REVOCAR la sentencia proferida el día 21 de mayo de 2004, por el Juzgado Promiscuo Municipal de Bojaya, en el proceso de tutela de Ana Celina Zea Córdoba contra el Municipio de Bojaya y en su lugar se CONCEDE en forma transitoria la tutela al derecho fundamental al trabajo y la protección de la mujer en periodo de lactancia a la señora Ana Celina Zea Córdoba.

Segundo.- ORDENAR al Municipio de Bojaya, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación del presente fallo, reintegre a la actora al cargo que desempeñaba o a otro de igual categoría y cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La actora deberá dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo iniciar la acción ordinaria laboral respectiva que resuelva de manera definitiva la modalidad de contrato celebrado con el Municipio de Bojaya, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

Líbrense por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, cópiese, publíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado MARTHA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] T-420 de 1992; T-179, T-437, T-495 de 1993; T-568 de 1996; T-662 de 1997; T-656 y T-792 de 1998;

T-104, T-205, T-339, T-347, T-362, T-380 y T-458 de 1999. [2] C-470 de 1997, C-401 de 1998 y C-199 de 1999. [3] Sent. T-1084 de 2002 M.P. Eduardo Montealegre Lynett

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.