

Sentencia T- 1210/08

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Naturaleza/CONFLICTOS SOBRE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Deben ser debatidos ante la jurisdicción contencioso administrativa mediante la acción contractual

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-No generan relación laboral subordinada

CONTRATO REALIDAD Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Demostración de relación laboral

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL-Alcance

REINTEGRO AL CARGO DE MUJER EMBARAZADA-Protección

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO-Reintegro al cargo

ACCION DE TUTELA-Hecho superado por haber dado respuesta a la petición

Referencia: expediente T-1994794

Acción de tutela interpuesta por María Soledad Rodríguez Rivera contra el Municipio de Pereira.

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.

Bogotá, D.C., cinco (5) de diciembre de dos mil ocho (2008).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Manuel José Cepeda Espinosa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Octavo Civil Municipal y el Juzgado Tercero Civil del Circuito de la ciudad de Pereira, en el trámite de la acción de

tutela interpuesta por la señora María Soledad Rodríguez Rivera contra el Municipio de Pereira.

I. ANTECEDENTES.

La señora María Soledad Rodríguez Rivera interpuso acción de tutela contra el Municipio de Pereira, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales de petición, así como a la igualdad, a la vida digna, al mínimo vital, a los niños, al trabajo, a los discapacitados y a las madres cabeza de familia. La solicitud de amparo se fundamenta en los siguientes:

1. Hechos.

Manifiesta que es madre cabeza de familia, y se encuentra discapacitada, dado que se le diagnosticó “displasia del desarrollo de las caderas con luxación bilateral y fenómenos de osteoartritis degenerativa, más evidenciado en el lado derecho, donde observó el médico tratante importante pinzamiento de esclerosis subcondral.”

Asevera que ha laborado en el Municipio demandado desde febrero 04 de 1997 hasta diciembre 15 de 1997, y desde febrero 12 de 1998 hasta febrero 19 de 2008, mediante “repetidos” contratos de prestación de servicios, sin que el último de ellos hubiere sido “renovado o hecho un nuevo contrato.”

Afirma que durante los “repetidos” contratos que ha mantenido con la entidad accionada, su comportamiento ha sido “impoluto” y nunca ha recibido llamado de atención, e inclusive ha sido felicitada por su compromiso con el trabajo.

Indica que las razones por las cuales fue contratada aún subsisten, al igual a las funciones que desempeñó.

Relata que en marzo 14 de 2008, presentó una petición a la entidad demandada, al estimar vulnerados sus derechos fundamentales, así como la protección especial que le “ha otorgado la ley y la jurisprudencia”, por tanto solicitó, entre otras cosas, el reintegro a su trabajo, sin

que le hubiere otorgado una respuesta, habiendo transcurrido el término legal para tal efecto.

Por lo anterior, acude a este medio, con el objeto que se amparen sus derechos fundamentales de petición, así como a la igualdad, a la vida digna, al mínimo vital, a los niños, al trabajo, a los discapacitados y a las madres cabeza de familia, ordenándose al municipio de Pereira que resuelva de fondo su petición, y de igual manera proceda a “renovar mi contrato de prestación servicios u otro contrato con una mejor estabilidad y en un cargo igual o mejor” sin que exista solución de continuidad.

1. Respuesta del Municipio de Pereira.

El Municipio de Pereira, a través de la Directora Jurídica de la Secretaría de Educación del Municipio de Pereira, dio respuesta a la acción de tutela, oponiéndose a su prosperidad.

Indicó que, la accionante, efectivamente, había elevado un derecho de petición en marzo 14 de 2008 mediante el cual solicitaba la renovación de su contrato de prestación de servicios. Alegó que el mismo fue resuelto y notificado dentro de los términos legales.

Advirtió que los contratos de prestación de servicios suscritos con la actora, en ningún momento generan estabilidad laboral, y menos el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, según las condiciones previstas en el artículo 32 de la ley 80 de 1993. Sobre este aspecto, aseveró que la duración de los contratos de prestación de servicios se efectúa por términos fijos, que si bien generan el reconocimiento y pago de los respectivos honorarios, esto no implica la obligación de “la administración de mantener renovado los contratos.”

Así pues, adujo que si la actora fue vinculada bajo dicha modalidad, poniendo de presente que ella misma así lo reconoció, la vigencia del contrato se determinaba por la obra o labor dentro de los términos que, de mutuo acuerdo, fueron pactados.

3. Pruebas.

A continuación se relaciona el material probatorio relevante que obra en el expediente:

* Copia de escrito proveniente de la demandante y el señor Arturo Duque Gaviria, dirigido al alcalde municipal de Pereira con fecha de recibido de la entidad de marzo 14 de 2008 (folios 4 al 6 del cuaderno principal).

* Copia de contrato de prestación de servicios No. 521 celebrado en enero 15 de 2008 entre la actora y la Secretaría de Educación Municipal de Pereira (folio 7 del cuaderno principal).

* Copia de un registro civil de nacimiento de una hija de la demandante (folio 8 del cuaderno principal).

* Copia de lectura de “RX de caderas” practicadas a la actora, de fecha julio 06 de 2007 (folio 9 del cuaderno principal).

* Copia de la historia clínica de la demandante, de fecha junio 07 de 2007 (folio 10 del cuaderno principal).

* Copia de oficio de fecha abril 08 de 2008, provenientes del Secretario de Educación de la Alcaldía Municipal de Pereira, dirigido a la demandante y al señor Arturo Duque (folios 19 y 20 del cuaderno principal).

I. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

1. Sentencia de primera instancia.

El Juzgado Octavo Civil Municipal de la ciudad de Pereira, mediante sentencia de fecha abril 25 de 2008, denegó el amparo solicitado.

Manifestó que la discusión se centraba en determinar si se había otorgado respuesta por el municipio accionado de la petición que formuló la demandante en marzo 14 de 2008.

Sobre este punto, estimó que la entidad demandada, efectivamente respondió de manera oportuna, clara y precisa la petición que en marzo 14 de 2008, le formuló la actora, además que la misma le fue dada a conocer.

Lo anterior, al tener en cuenta que el ente accionado aportó copia de un oficio de fecha abril 08 de 2008, dirigido a la actora, de referencia: respuesta a derecho de petición. Alegó que en dicho escrito de manera clara y precisa se respondía de fondo la petición formulada por la demandante, “al ilustrarla sobre la clase de contrato que ostentaba con el Municipio, que garantías tiene y como termina el mismo.”

Manifestó que se comunicó telefónicamente con la accionante al existir dudas sobre si la respuesta le fue dada a conocer, precisando que ella misma le señaló que recibió la respuesta en la dirección que había suministrado, esto es, una oficina de abogados donde recibió asesoría legal. Al respecto, estimó el juez que la administración no había vulnerado el derecho fundamental de petición, toda vez que el ente demandado “cumplió” sus obligaciones, al entregar copia de la respuesta dentro del término legal en la dirección aportada por la demandante, y por tanto aseveró que si bien la respuesta fue recibida por parte de un tercero de manera posterior a cuando ésta fue efectuada por parte del ente demandado, ello era una situación ajena a la administración. De tal manera consideró que no existió vulneración al derecho fundamental de petición.

En relación a la solicitud de la accionante sobre la renovación de su contrato de prestación de servicios, anotó que la suscripción de dichos contratos obedece a las necesidades propias de la administración, quien dispone cuando requiere personal calificado para el desarrollo de sus actividades administrativas.

1. Impugnación.

Inconforme con la anterior decisión, la demandante la impugna, reiterando los argumentos presentados en la demanda de tutela, precisando que “por fuera de los términos legales correspondientes recibí respuesta del empleador sin que ella fuera de fondo y felicitándome por mi trabajo, y diciéndome que seguramente en el futuro me tendrían en cuenta”, y agrega que “los derechos que se me están violando no solamente era el derecho de petición sino todos los que a través de los hechos he relatado y probado...”

3. Sentencia de segunda instancia.

En primer lugar, manifestó que era claro que la entidad había otorgado respuesta oportuna a la petición de la demandante, en la cual se explicaba que las ordenes suscritas se encontraban sujetas a los parámetros de la ley 80 de 1993, la ley 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios, y que las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada son aquellas vinculadas mediante concurso en virtud de la ley 909 de 2004. Puso de presente, que la anterior respuesta fue enviada por el ente demandado a la dirección que la actora había suministrado.

En segundo lugar, señaló que el ingreso, la permanencia y el ascenso de la función pública se encuentran supeditados al cumplimiento de requisitos y condiciones que para tal efecto exija la ley, además que los contratos que celebra la administración pública son instrumentos para alcanzar los fines del Estado.

Esgrimió que el grado de autonomía que tienen las autoridades administrativas para la realización de contratos, se encuentra limitado por las reglas de derecho público, máxime si se tenía en cuenta que la función pública es reglada, lo que significaba que la administración debía someterse estrictamente a las estipulaciones legales para el logro de las finalidades estatales.

Así pues, expuso que la facultad de celebrar contratos no era una opción absolutamente libre sino que dependía de las necesidades del servicio, y que debía corresponder a un proceso de selección objetiva, la cual no podía comprender el “ejercicio de funciones públicas de carácter permanente” de manera tal que “la relación jurídica con quien se contrata es totalmente distinta a la que surge de la prestación de servicios derivada de la relación laboral y de los elementos propios del contrato de trabajo.”

En su sentir, las estipulaciones acerca del precio, plazo y las condiciones generales del contrato no pueden pactarse en forma caprichosa pues deben ajustarse a la naturaleza y finalidad del contrato. Estimó, en el presente asunto, que el contrato de prestación de servicios se efectuó por tiempo definido, lo que según los términos del artículo 32 de la ley 80 de 1993, no se derivaba el reconocimiento de prestaciones sociales.

En este orden, concluyó que la parte demandada no vulneró ningún derecho fundamental, toda vez que no se vislumbraba discriminación respecto de otro caso en particular, precisando que si la demandante consideraba que la administración había vulnerado disposiciones de orden legal, ello debía debatirse “dentro de otro contexto totalmente diferente a la tutela.”

I. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

Esta Sala es competente para revisar los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

1. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico.

2.1. La accionante manifiesta que es madre soltera de un menor, y por tanto, madre cabeza de familia. Asevera que se encontraba prestando sus servicios a la entidad demandada de manera continua, sin que el último de los contratos celebrados hubiere sido “renovado”, cuando las funciones que desempeñó aún subsisten. Además pone de presente que se le diagnosticó una enfermedad en sus caderas, razón por la cual presentó una petición en marzo 14 de 2008, en la que solicitó su “reintegro”, sin que la entidad demandada otorgare respuesta habiendo transcurrido el término legal para tal efecto.

Por su parte, la entidad accionada esgrime que la vinculación de la actora se efectuó mediante contratos de prestación de servicios, los cuales, en los parámetros del artículo 32 de la ley 80 de 1993, no generan estabilidad laboral o el reconocimiento de prestaciones sociales. Igualmente, señala que el derecho de petición que elevó la demandante fue respondido y notificado dentro de los términos legales.

El juez de primera instancia señala que la respuesta que brindó la entidad demandada fue clara, precisa, y resolvía de fondo la petición presentada por la demandante. Aclaró que la accionada cumplió con su deber de entregar copia de la respuesta en la dirección que la misma actora suministró, solo que la demandante la recibió en forma posterior a la entrega que hizo la demandada, situación ajena a la administración, y por tanto en su sentir, no se vulneró el derecho fundamental de petición. De igual manera, considera que la suscripción de los contratos de prestación de servicios está supeditada a las necesidades propias de la administración, quien dispone cuando requiere de personal calificado para el desarrollo de sus actividades administrativas.

El juez de segunda instancia expone que la administración suscribió con la demandante un contrato de prestación de servicios por tiempo definido, que según el artículo 32 de la ley 80 de 1993, del mismo, no se deriva el reconocimiento de prestaciones sociales. Estima que no existió discriminación de la situación de la actora respecto de otro caso particular. Así pues, considera que no se vulneró ningún derecho fundamental, y concluye al advertir que si la accionante estima que se presentaron vulneraciones de preceptos legales, ello debería debatirse en otro contexto totalmente diferente a la acción de tutela.

2.2. De acuerdo con la situación fáctica planteada y las decisiones adoptadas por los jueces de instancia, corresponde a la Sala determinar si (i) se vulnera el derecho fundamental de petición, teniendo en cuenta que la demandante manifiesta que no se le otorgó respuesta a su solicitud de manera oportuna (ii) se vulneran otros derechos fundamentales a la actora, quien se encuentra enferma, al terminarse el contrato de prestación de servicios que mantenía con la entidad accionada, sin que ésta hubiere suscrito nuevamente otro contrato.

Para efectos de resolver el anterior problema jurídico, la Sala hará previamente una reflexiones acerca (i) el alcance del derecho fundamental de petición (ii) las características del contrato de prestación de servicios celebrado con entidades estatales, y su relación con

el contrato de trabajo (iii) la estabilidad laboral en el empleo, e la improcedencia, prima facie, de la acción de tutela para solicitar reintegro laboral.

3. Alcance del derecho fundamental de petición. Reiteración de jurisprudencia.

El derecho de petición, consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, como derecho fundamental de aplicación inmediata,¹ se concreta en la posibilidad que tiene el ciudadano de (i) elevar peticiones respetuosas ante los diferentes entes del poder público y (ii) la obligación de la administración para resolverlas dentro de los términos que el legislador ha determinado para ello, según sea el caso.

“(i) El derecho de petición es fundamental y determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa, garantizando a su vez otros derechos constitucionales, como los derechos a la información, a la participación política y a la libertad de expresión; (ii) el núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión; (iii) la petición debe ser resuelta de fondo, de manera clara, oportuna, precisa y congruente con lo solicitado; (iv) la respuesta debe producirse dentro de un plazo razonable, el cual debe ser lo más corto posible³; (v) la respuesta no implica aceptación de lo solicitado ni tampoco se concreta siempre en una respuesta escrita; (vi) este derecho, por regla general, se aplica a entidades estatales, y en algunos casos a los particulares⁴; (vii) el silencio administrativo negativo, entendido como un mecanismo para agotar la vía gubernativa y acceder a la vía judicial, no satisface el derecho fundamental de petición pues su objeto es distinto. Por el contrario, el silencio administrativo es la prueba incontrovertible de que se ha violado el derecho de petición; (viii) el derecho de petición también es aplicable en la vía gubernativa⁵ ; (ix) la falta de competencia de la entidad ante quien se plantea, no la exonera del deber de responder⁶; y (x) ante la presentación de una petición, la entidad pública debe notificar su respuesta al interesado⁷ ”.⁸

De esta manera, pueden identificarse los componentes elementales del núcleo conceptual del derecho de petición que protege la Carta Fundamental de 1991, consistentes en (i) la pronta contestación de las peticiones formuladas ante la autoridad pública, que deberá reunir; (ii) los requisitos de suficiencia, efectividad y congruencia para que se entienda que ha resuelto de fondo, y satisfecho la solicitud del petente; y además la entidad deberá, (iii) darla a conocer.

La Corte ha expresado que una respuesta es suficiente cuando resuelve materialmente la petición y satisface los requerimientos del solicitante, sin perjuicio de que la respuesta sea negativa a las pretensiones del peticionario⁹; es efectiva si la respuesta soluciona el caso que se plantea¹⁰ (artículos 2, 86 y 209 de la C.P.); y es congruente si existe coherencia entre lo respondido y lo pedido, de tal manera que la solución a lo pedido verse sobre lo preguntado y no sobre un tema semejante o relativo al asunto principal de la petición, sin que se excluya la posibilidad de suministrar información adicional que se encuentre relacionada con la petición propuesta¹¹.

Así pues, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, la respuesta que se dé al peticionario debe cumplir, a lo menos, con los siguientes requisitos: (i) ser oportuna; (ii) resolver de fondo, en forma suficiente, efectiva y congruente con lo solicitado; (ii) ser puesta en conocimiento del peticionario. Si no se cumple con estos requisitos se incurre en una vulneración del derecho constitucional fundamental de petición.¹²

4. Características del contrato de prestación de servicios celebrado con entidades estatales, y su relación con el contrato de trabajo.

4.1. El contrato de prestación de servicios celebrado con el Estado es una de las modalidades de contrato estatal consagradas en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 (Estatuto General de Contratación Estatal), según el cual:

“Art. 32: De los contratos estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación:

(...)

3. Contrato de prestación de servicios. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación

laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”. (Negrillas fuera de texto original).

Los conflictos generados con ocasión del contrato deben ser dirimidos mediante la acción contractual contemplada en el artículo 87 del Contencioso Administrativo, la cual señala lo siguiente:

“Art. 87: De las controversias contractuales. Cualquiera de las partes de un contrato estatal podrá pedir que se declare su existencia o su nulidad y que se hagan las declaraciones, condenas o restituciones consecuenciales, que se ordene su revisión, que se declare su incumplimiento y que se condene al responsable a indemnizar los perjuicios y que se hagan otras declaraciones y condenas”.

Al respecto, esta Sala de Revisión estimó que en el evento que se presentaren controversias en virtud de un contrato de prestación de servicios celebrado entre un asociado y el Estado, estas debían ser dirimidas por la jurisdicción contenciosa administrativa.¹³ En este sentido, estimó:

“Como puede observarse, el problema que planteó el señor Eduardo Enrique López sobre la verdadera naturaleza del contrato de prestación de servicios y el pago de las sumas a las que cree tener derecho por concepto de prestaciones sociales, es de los que deben ser debatidos ante la jurisdicción contenciosa, pues ésta es la competente para conocer de la revisión de los contratos de carácter estatal, para así determinar, con base en el acervo probatorio, si le asiste razón al contratista en sus planteamientos, esto es, si lo que celebró el señor López Villalba fue un contrato de prestación de servicios, o si por el contrario, se configuró realmente un contrato de trabajo.”

4.2. Desde sus inicios, esta Corporación ha precisado que los contratos que celebra la administración pública no constituyen, por sí mismos, una finalidad, pues se erigen como medios encaminados a lograr los fines del Estado de forma eficaz,¹⁴ de tal manera que el grado de autonomía de las entidades públicas para efectuar contratos se encuentra confinada a las reglas de derecho público en materia de contratación. Sobre este aspecto, se ha insistido:

“Así, por ejemplo, la decisión de contratar o de no hacerlo no es una opción absolutamente

libre sino que depende de las necesidades del servicio; de igual modo, la decisión de con quién se contrata debe corresponder a un proceso de selección objetiva del contratista, en todos los eventos previstos en la ley ; y tampoco pueden comprender el ejercicio de funciones públicas de carácter permanente, de manera que, la relación jurídica con quien se contrata es totalmente distinta a la que surge de la prestación de servicios derivada de la relación laboral y de los elementos propios del contrato de trabajo.” 15

Un asunto clave a resaltar en la sentencia C-154 de 1997, que estudia la constitucionalidad del artículo 32 de la ley 80 de 1993, es sobre las características de los contratos de prestación de servicios celebrados con el Estado. Explica que se puede recurrir a éste cuando ciertas funciones no puedan ser realizadas por personas vinculadas a la entidad o cuando se requiera de personal que tenga conocimientos especializados, precisando que, en todo caso, el vínculo contractual debe determinarse por la realización temporal de actividades, así como por la autonomía del contratista.

En la precitada sentencia se aclara que no puede confundirse la autonomía de la que goza el contrato de prestación de servicios con los elementos configurativos de la relación laboral, “razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general”. Al respecto, señala:

“Por lo tanto, en el caso bajo estudio la pretendida vulneración al derecho fundamental a la igualdad no tiene cabida por cuanto no pueden predicarse condiciones desiguales en situaciones fácticas diversas entre sujetos que han prestado servicios en forma evidente y diferente a la administración pública, unos a través de una relación contractual y otros mediante una relación laboral de origen contractual, legal o reglamentario. La misma naturaleza, características y elementos esenciales del vínculo que los une a la administración pública, ya analizadas, determina que la regulación legal sea diametralmente opuesta, dadas, se repite, las situaciones fácticas diversas en que unos y otros se desempeñan, en cuanto a las finalidades, obligaciones, y responsabilidades que cumplen.”

Agrega que en el evento que en el contrato de prestación de servicios se acredite la existencia de los elementos esenciales del contrato laboral, surge el derecho al pago de las prestaciones sociales a favor del contratista, por la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo.

De igual manera, recuerda que el artículo 32 de la ley 80 de 1993 impone restricciones a la facultad general de la administración pública para la celebración de contratos de prestación de servicios con personas naturales cuando las actividades de administración o funcionamiento de la respectiva entidad no pudieren ser desarrolladas por el personal de planta, pues consagra la prohibición que estos contratos generen una relación laboral, y por ende el reconocimiento y pago de prestaciones sociales.

En este sentido, advierte que el contrato de prestación de servicios con personas naturales, únicamente, opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”, precisando que si en el contrato de prestación de servicios se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo. En esta hipótesis, puntualiza que en atención a la función desarrollada, el contrato de prestación de servicios se tornaría en uno laboral, dando a lugar al reconocimiento y pago de prestaciones sociales a cargo de la entidad contratante. Así, se indica que:

“...para esta Corporación amerita precisar que en el evento de que la administración con su actuación incurra en una deformación de la esencia y contenido natural de ese contrato, para dar paso al nacimiento disfrazado de una relación laboral en una especie de transformación sin sustento jurídico con interpretaciones y aplicaciones erradas, necesariamente enmarcará su actividad dentro del ámbito de las acciones estatales inconstitucionales e ilegales y estará sujeta a la responsabilidad que de ahí se deduzca.”

En estos eventos, señala que el conflicto debe suscitarse mediante un proceso ordinario ante el juez competente, quien garantizará “la debida protección y prevalencia de los derechos y garantías más favorables del ‘contratista convertido en trabajador’ en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (C.P., art.53).”

Al respecto, en sentencia T-501 de 2004¹⁶ se advierte que, si bien los contratos de prestación de servicios excluyen cualquier tipo de relación laboral, es claro que en algunas ocasiones el mismo es utilizado tanto por los empleadores privados como públicos para distraer la configuración de una verdadera relación laboral y el pago consecuente de las prestaciones que se originan en este tipo de relación. En la misma sentencia también se recuerda que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo son el salario, la continua subordinación y la prestación personal del servicio.

Así pues, se indica que la noción del contrato realidad conlleva a dar primacía a la estructuración material de los elementos fundamentales de una relación de trabajo, independientemente de la denominación que adopte el empleador para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador.

Para tal efecto, se expone que se deben establecer los supuestos fácticos de cada caso concreto para lo cual es necesario acudir a indicios, con base en el contrato realidad, que permitieren inferir la estructuración de una relación laboral.

En este orden de ideas, ha manifestado esta Corporación que la verificación certera y plena de los elementos de la relación laboral debe surtirse en un proceso ordinario, en el que se puede hacer uso de los medios probatorios necesarios para demostrar que existió un contrato de trabajo, precisando que la acción de tutela no es *prima facie*, el mecanismo judicial idóneo para dirimir este tipo de conflictos.

Lo anterior, al considerar que, en principio, la acción de tutela no resulta el mecanismo adecuado para dirimir los conflictos que surjan en virtud de un contrato de prestación de servicios, pues ello conllevaría a su desnaturalización por cuanto la misma “ha sido diseñada como un mecanismo para proteger los derechos fundamentales y no para reemplazar las vías ordinarias previstas en el ordenamiento”¹⁷, y en esta medida estas controversias pueden ventilarse ante otros mecanismos judiciales de defensa.

No obstante, en casos excepcionales, se ha recurrido a pruebas indiciarias que le permiten al juez constitucional acercarse a la realidad material y estructurar la eventual existencia de una relación laboral encubierta por un contrato formal de prestación de servicios.

En la mayoría de estos eventos, el amparo ha girado en torno en ordenar la cancelación de

salarios dejados de percibir, cuando se ha derivado una relación laboral del contrato de prestación de servicios, teniendo en cuenta la vulneración o amenaza, para los casos concretos, de derechos de estirpe ius fundamental, tal como el mínimo vital.¹⁸ De todos modos, sobre este aspecto, es preciso aclarar que este Tribunal ha admitido, igualmente, la procedencia excepcional de la acción de tutela para el pago de honorarios derivados de dicho contrato, sin que se hubiere emanado la existencia de un vínculo laboral, en los casos en que se ha determinado una grave afectación de la subsistencia del recurrente o de su familia o la inminencia de un perjuicio irremediable.¹⁹

Asimismo, se ha reconocido, que al desfigurarse un contrato de prestación de servicios, escondiéndose uno laboral, es posible el reconocimiento de las garantías propias de esta última figura, precisamente por la aplicación de los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes en la relación laboral.

Así pues, se ha brindado protección constitucional mediante la acción de amparo a mujeres en estado de embarazo puesto que la estabilidad laboral reforzada que se les debe, puede predicarse inclusive al interior de los contratos de prestación de servicios que estas hubieren suscrito. Al respecto, se ha manifestado que, en estos eventos, debe aplicarse el criterio recogido por esta Corporación en cuanto a que el vencimiento del plazo inicialmente pactado no es suficiente para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato²⁰.

Así se advirtió en reciente sentencia de esta Sala de Revisión, al estudiar un caso que la demandante, en estado de embarazo, se encontraba vinculada con la Alcaldía de Apulo, Cundinamarca, mediante contrato de prestación de servicios, y llegado el vencimiento de su plazo, se dio por terminado el vínculo contractual. Acerca de este tópico, manifestó:

“Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que

al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.²¹

Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente²².”²³ (Negrillas ajenas al texto original).

En esta sentencia, si bien se consideró que no era clara la existencia de una relación laboral entre la demandante y la entidad, se procedió reconocer la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes, pues, se adujo, entre otras razones, que: (i) dicha controversia no podía ser usada como escudo para el desconocimiento del derecho constitucional a la estabilidad laboral de la mujer embarazada o en período de lactancia, la cual es de relevancia constitucional, y cuyo reconocimiento depende de la situación concreta en que dicho derecho se ponga en riesgo, pues “la Constitución no solo protege formalmente los derechos sino que pretende garantizar el goce efectivo de los mismos para lo cual la acción de tutela es el mecanismo apropiado”; (ii) el objeto contractual subsistía al momento de la terminación del contrato, más aún cuando a dicho momento, la entidad conocía del estado de embarazo de la demandante; y, (iii) de todos modos el contrato se celebró con una duración desde el 1° de septiembre al 31 de diciembre de 2006, y el mismo fue renovado a partir del 8 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2006, de lo que se podía colegir que “entre uno y otro contrato se presentó solución de continuidad, pero se renovó en la misma persona...”.

Desde este panorama, puede concluirse 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 y de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral, y en los eventos en que se pueda advertir la desnaturalización del contrato de prestación de servicios.

Así las cosas, con el fin de dar respuesta al problema jurídico planteado, es necesario hacer brevemente algunas reflexiones acerca del principio de la estabilidad en el empleo y de la improcedencia prima facie de la tutela para solicitar el reintegro laboral.

5. Principio de la estabilidad en el empleo e improcedencia prima facie de la acción de tutela para solicitar reintegro laboral.

5.1. El principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, le permite asegurar al empleado gozar de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva y así no quedar expuesto en forma permanente a la pérdida del trabajo y, con él, de los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono²⁴.

Esta Corte ha reiterado que la estabilidad laboral se aplica no sólo a los contratos a término indefinido, sino también a aquellos que tengan una duración determinada. Así, en sentencia C-588 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell, esta Corporación sostuvo:

(...)

En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización”.

En igual sentido, la Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz, en la que resolvió una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, indicó:

“Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la

Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.

(...)

Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral”.

5.2. La Corte ha sostenido que la tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. Solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o de sujetos de especial protección, como las mujeres en estado de embarazo, prosperaría la tutela, siempre de acuerdo con las circunstancias y particularidades de cada caso. Acerca de este aspecto, en Sentencia T-576 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero, dijo esta Corporación:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable”²⁵.

Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en un empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección en cuanto a su estabilidad laboral. En esa medida, no se les puede desvincular mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas con algún tipo de limitación, entre otros.

Con respecto a este último grupo dijo la Corte en Sentencia C-531 de 2000, M.P. Alvaro Tafur Galvis, donde estudió la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas”²⁶.

Además de la garantía de ley antes señalada, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha advertido que un trato así constituye una discriminación, puesto que a las personas en estado de debilidad física

manifiesta no se les puede tratar de igual manera frente a quienes están totalmente sanas. En este sentido la Corte sostuvo en Sentencia T-943 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz:

“la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud. De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo”²⁷.

Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad. En efecto, en estas circunstancias el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta. Sobre el particular ha dicho la Corte:

“La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano – impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”²⁸.

No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a

una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En este sentido ha dicho la Corte:

“Para esta Corporación, como lo ha indicado la Sala Plena, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo –al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia –que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata (SIDA).

(...)

En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.)” 29. (Negrillas ajenas al texto original).

De esta manera, se puede afirmar que “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse

una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”³⁰.

En consecuencia, cuando se comprueba relación causal entre la desvinculación y el estado de salud del trabajador, la Corte ha considerado que en tal caso se configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección, que de lo contrario dicho asunto le correspondería resolver al juez ordinario,

6. Caso concreto.

6.1. De manera preliminar, la Sala estima necesario realizar algunas precisiones acerca del derecho fundamental de petición que la actora, en su caso particular, estimó vulnerado.

Sobre ello, la Sala observa que la señora Rodríguez presentó una solicitud, que tiene sello de recibido por parte del ente demandado en marzo 14 de 2008, tal y como se observa a folios 4 al 6 del expediente. En la misma solicita al ente demandado que le renueve su contrato de prestación de servicios u otro con una mejor estabilidad y en un cargo igual o mejor teniendo en cuenta su condición de madre cabeza de familia y su enfermedad, aseverando en su demanda que la entidad accionada no le otorgó respuesta habiendo transcurrido el término legal correspondiente.

Sobre este aspecto, el municipio demandado asegura haber dado respuesta a dicha petición de manera oportuna. A efectos de ratificar lo señalado, la entidad aportó un escrito dirigido a la demandante y al señor Arturo Duque Gaviria, de fecha 18 de abril de 2008.

El juez de primera instancia sobre este tema manifestó que no existió vulneración del derecho de petición, toda vez que: (i) la respuesta que brindó la administración, sin importar su sentido, era clara, precisa y resolvía de fondo la petición, (ii) ésta respuesta fue dada a conocer, por cuanto verificó que la misma fue entregada a la dirección que la misma demandante le suministró, solo que ella la recibió en forma posterior, situación ajena a la administración.

La Sala estima, a diferencia del *a quo*, que en un principio el derecho de petición fue vulnerado, no obstante es un hecho que se encuentra superado. Lo anterior, teniendo en cuenta que, tal y como se señaló en la parte considerativa de esta sentencia, la respuesta

que otorgue la administración debe ser dada a conocer a su peticionario.

La dirección que aportó la señora Rodríguez en su petición es la oficina del señor Arturo Duque Gaviria, abogado al que recurrió para solicitar asesoría legal, tal y como se observa del escrito anexado al expediente. Si bien, la entidad demandada dirigió su respuesta a dicha dirección, no se evidencia que la misma hubiere sido enviada mediante correo certificado, o hubiere sido recibida por la misma demandante, pues solo se observa que lo fue, al parecer, por un tercero.

Téngase en cuenta que el artículo 44 del Código Contencioso Administrativo dispone que “Las demás decisiones que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, o a su representante o apoderado. Si la actuación se inició por petición verbal, la notificación personal podrá hacerse de la misma manera. Si no hay otro medio más eficaz de informar al interesado, para hacer la notificación personal se le enviará por correo certificado una citación a la dirección que aquél haya anotado al intervenir por primera vez en la actuación, o en la nueva que figure en comunicación hecha especialmente para tal propósito. La constancia del envío de la citación se anexará al expediente. El envío se hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la expedición del acto. No obstante lo dispuesto en este artículo, los actos de inscripción realizados por las entidades encargadas de llevar los registros públicos se entenderán notificados el día en que se efectúe la correspondiente anotación”.

De esta manera, si la entidad no contaba con algún medio eficaz para informar al interesado de su respuesta, debió enviar mediante correo certificado al menos una citación en la dirección que suministró la demandante. Si bien, se observa que la respuesta fue enviada a la dirección que ésta presentó en su petición, la misma fue recibida por un tercero, cuya identidad es desconocida para la actora, según le manifestó al juez de primera instancia.

Aunado a lo anterior, la respuesta no fue enviada mediante correo certificado, contraviniendo la disposición precitada.

De todos modos, se observa que se presenta un hecho superado, en cuanto la accionante, al impugnar la decisión del a quo, asegura que posteriormente a la presentación de la demanda de tutela conoció la respuesta que otorgó el ente accionado. Acerca de la noción de derecho superado, este Tribunal en sentencia SU-540 de 200731, precisó lo siguiente:

“El hecho superado se presenta cuando, por la acción u omisión (según sea el requerimiento del actor en la tutela) del obligado, se supera la afectación de tal manera que “carece” de objeto el pronunciamiento del juez. La jurisprudencia de la Corte ha comprendido la expresión hecho superado³² en el sentido obvio de las palabras que componen la expresión, es decir, dentro del contexto de la satisfacción de lo pedido en tutela. Así entendida, por principio, la muerte del accionante no queda comprendida en ese concepto, aunque la Corte la haya utilizado en diversas oportunidades.

En efecto, si lo pretendido con la acción de tutela era una orden de actuar o dejar de hacerlo y, previamente al pronunciamiento del juez de tutela, sucede lo requerido, es claro que se está frente a un hecho superado, porque desaparece la vulneración o amenaza de vulneración de los derechos constitucionales fundamentales o, lo que es lo mismo, porque se satisface lo pedido en la tutela, siempre y cuando, se repite, suceda antes de proferirse el fallo, con lo cual “la posible orden que impartiera el juez caería en el vacío”³³.”

Así pues, existe un hecho superado ante la vulneración del derecho de petición de la actora, que se configuró por no darse a conocer la respuesta que otorgó el municipio demandado teniendo en cuenta la jurisprudencia de esta Corporación y las normas legales, pero la misma demandante señaló al juez de primera instancia, así como en el escrito de impugnación, que posteriormente a la presentación de la demanda de tutela conoció la mencionada contestación.

6.2. Ahora bien, pasa la Sala a determinar si la entidad accionada vulneró otros derechos fundamentales de la señora María Soledad Rodríguez Rivera, quien se encuentra enferma, al terminarse el contrato de prestación de servicios que mantenía con la entidad accionada, sin que ésta hubiere suscrito nuevamente otro contrato.

La demandante manifiesta que ha tenido “repetidos” contratos de prestación de servicios con el municipio, pues su vínculo se ha prolongado desde febrero 4 de 1997 hasta diciembre 15 de 1997, y posteriormente desde febrero 12 de 1998 hasta febrero 19 de 2008, sin que el último contrato hubiere sido renovado.

El Municipio accionado esgrimió que la contratación de los servicios profesionales de la actora no generaban estabilidad laboral, ni el reconocimiento de prestaciones sociales, según lo dispone el artículo 32 de la ley 80 de 1993.

En el expediente obra copia de un contrato de prestación de servicios suscrito entre la demandante y el Secretario de Educación de Pereira, el día enero 15 de 2008, con una duración de enero 21 de 2008 hasta febrero 19 de 2008, estableciéndose como objeto el apoyo a la elaboración de la documentación que debiera expedir el establecimiento educativo de naturaleza oficial, y en la elaboración de la documentación requerida internamente; llevar los procesos contables y administrativos del mismo establecimiento; así como la elaboración de los informes requeridos.

De la respuesta de la entidad accionada, se explica que: “me permito precisarle que para el caso que nos ocupa, usted como persona independiente prestó sus servicios mediante contrato de prestación de servicios No. 521, por un período comprendido del 21 de enero al 19 de febrero de 2008, contrato bajo los parámetros de las leyes 80 de 1993, 1150 de 2007 y sus Decretos reglamentarios.” (Negrillas en texto original).

Teniendo en cuenta este panorama, la Sala no encuentra los elementos necesarios para considerarse que con el contrato de prestación de servicios se disfrazó una verdadera relación laboral, caso en el cual se debería reconocerse las garantías que de ésta última relación se derivan. Aún cuando la demandante asevera que de manera continuada ha venido prestando sus servicios profesionales, tampoco existen indicios que apunten a dicha hipótesis, dado que no existe siquiera algún elemento que sustente sus afirmaciones.

Por tanto, la demandante podrá acudir a los mecanismos ordinarios de defensa, con el fin de desplegar en ellos toda su actividad probatoria, en el evento en que deseara demostrar que dentro del vínculo que mantuvo con el Municipio, se configuraron los elementos esenciales que se predicen de las relaciones laborales, y por ende las consecuencias que ello acarrearía.

De otra parte, valga advertir que de la situación fáctica y de las pruebas que obran en el expediente, no se puede apuntalar a que la terminación del contrato de prestación de servicios por la llegada del plazo sin que se hubiere realizado otro contrato, tuviere relación con la enfermedad que padece la demandante.

De esta manera, aún cuando la enfermedad de la demandante se manifestó con anterioridad

a la suscripción del contrato de prestación de servicios, se resalta que no puede inferirse que la misma fuere evidente, para que el Municipio conociere de ante mano sus afecciones, máxime si se tiene en cuenta que la duración del contrato fue inferior a un mes. De todos modos, en caso que si hubiere advertido su estado de salud, se observa que éste procedió a efectuar una orden para que la demandante le prestara sus servicios profesionales.

Igualmente, la Sala destaca que en la respuesta que brindó la entidad se señala:

“De otra parte, la Dirección Administrativa de ésta Secretaría verificó con la Magíster GLORIA MARÍN JARAMILLO, rectora de la Institución Educativa Héctor Ángel Arcila, que en el tiempo que prestó sus servicios como Administrativa, su desempeño fue excelente, lo que motiva a la Administración Municipal para que cuando se presente una necesidad del servicio y no se cuente con personal de planta, o se dé una vacante temporal o definitiva en cargo administrativo financiado con recursos del Sistema General de Participaciones, y que no se requiera ser ocupado por encargo con personal de planta en carrera administrativa, se le tendrá en cuenta para un contrato de apoyo a la gestión administrativa o un nombramiento provisional, y el cual se le comunicará oportunamente para que presente los documentos que involucren los requisitos para el contrato o cargo a ocupar.”

En esta medida, es razonable suponer que las actuaciones de la entidad se han ceñido a la jurisprudencia constitucional y a las disposiciones legales, por cuanto, la duración del contrato de prestación de servicios fue temporal. Además, el Municipio reconoce la labor de la accionante, razón por la cual le manifiesta que será tenida en cuenta en caso de requerir apoyo a su gestión administrativa que no pueda llevarse a cabo por su propio personal. Del mismo modo, no se observa que el objeto contractual todavía subsista, o se hubiere contratado a otra persona para suplir el mismo.

Así las cosas, la Sala estima que la actuación de la entidad accionada no vulnera o amenaza derechos fundamentales de la accionante por cuanto no se advierte contradicción con preceptos de orden legal o constitucional, al no estar acreditado debidamente que la entidad demandada terminó el contrato de prestación de servicios debido a la enfermedad de la demandante. Por el contrario, la documentación aportada se encuentra dirigida a inferir que la misma obedeció por la llegada del corto plazo para el que había sido contratada. Bajo este marco de ideas, no puede determinarse relación de causalidad entre la terminación y la

enfermedad de la accionante, y por consiguiente no es posible considerar que ella hubiere sido discriminada por la enfermedad que padece.

6.3. Por todo lo anterior, y sin necesidad de disertaciones adicionales, la Sala confirmará los fallos objeto de revisión, lo cual no es óbice para que la demandante, si bien lo considera, inicie ante la jurisdicción contencioso administrativa el respectivo proceso para que se determine el tipo de vinculación que ostentaba con el Municipio demandado, así como el reconocimiento de las prestaciones sociales, si a éstas hubiere lugar.

IV. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Juzgado Octavo Civil Municipal y por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de la ciudad de Pereira, dictados los días abril 25 de 2008 y junio 09 de 2008 respectivamente, que denegaron la acción de tutela instaurada por la señora María Soledad Rodríguez Rivera contra el Municipio de Pereira, por las razones expuestas en esta providencia

Segundo.- Declarar la existencia de una carencia actual de objeto en el presente asunto acerca de la vulneración del derecho de petición de la actora, por las razones expuestas.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 El artículo 85 de la Constitución Política determina: “Son de aplicación inmediata los derechos consagrados en los artículos 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 37 y 40”.

3 Sentencia T-481 de 1992, MP. Jaime Sanín Greiffenstein.

4 Sentencia T-695 de 2003, MP. Alfredo Beltrán Sierra.

5 Sentencias T-294 de 1997 y T-457 de 1994.

6 Sentencia T- 219 de 2001, MP. Fabio Morón Díaz.

7 Sentencia T-1104 de 2002, MP. Manuel José Cepeda.

8 Sentencia T-952 de 2004, MP. Marco Gerardo Monroy Cabra, donde la Corte reitera los planteamientos centrales de la sentencia T-1160 A de 2001, MP. Manuel José Cepeda.

9 Sentencias T-1160^a de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-581 de 2003 M.P. Rodrigo Escobar Gil

10 Sentencia T-220 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz

11 Sentencia T-669 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

12 Corte Constitucional, sentencias T-108 de 2006, M.P. Jaime Araújo Rentería; T-1213 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-009 de 2005, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-1089 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Ver también las sentencias T- 219 de 2001, M.P. Fabio Morón Díaz, T-249 de 2001, M.P. José Gregorio Hernández Galindo; T-377 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

13 Sentencia T-1293 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

14 Cfr. Sentencia C-499 de 1992, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

15 Sentencia C-154 de 1997, M.P. Hernando Herrera Vergara.

16 M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

17 Sentencia T-335 de 2004, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

18 Ver sentencias T-335 de 2004, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-501 de 2004, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-1109 de 2005, M.P. Humberto Sierra Porto;

19 Cfr. Sentencias T-651 de 2008, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-309 de 2006, M.P. Humberto Sierra Porto

20 Cfr. sentencia T-501 de 2004, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

21 Sentencias T-040A/01 y T-1003/06.

22 Sentencias T-862/03, T-1138/03, T-176/05 y T-1003/06.

23 Sentencia T-987 de 2008, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

24 Ver Sentencias T-040A de 2001; T- 862 de 2003 y T-1003/06, entre otras.

25 Ver Sentencia T-576 de 1998 (En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela en la cual un ex notario había sido retirado del servicio sin que, según su criterio existiera justa causa para tal fin, y sin que se hubiera realizado el concurso reglamentario para ocupar el nuevo cargo. La Corte negó la existencia de un derecho fundamental a una estabilidad laboral, pero encontró que el acto administrativo mediante el cual había sido desvinculado el funcionario no estaba debidamente motivado. Por tal motivo tuteló el derecho fundamental al debido proceso y ordenó al gobierno proferir un nuevo acto administrativo en el que expusiera las razones para el retiro.)

27 Ver Sentencia T-943 de 1999 (En esta ocasión la Corte concedió la tutela a una señora que sufría de artritis reumatoidea, lo que la había incapacitado laboralmente; al momento de

volver a su trabajo una vez terminada la incapacidad, la empleadora le comunicó que había decidido poner fin de manera unilateral a la relación de trabajo, y le pagó la indemnización respectiva. La Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones que se encontraba. No se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez.)

28 En la Sentencia T-1040 de 2001.

29 Sentencia T-826 de 1999 (En esta ocasión se negó la tutela de una persona que padeciendo de VIH había sido desvinculada de su trabajo por no encontrarse probado que la desvinculación se debiera a su enfermedad y fuera, por tanto, una forma de discriminación.). Ver también Sentencia T-434 de 2002 (En esta ocasión se negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente. El motivo para la negativa fue que durante más de un año después de el aviso de la enfermedad la empresa solidariamente había apoyado al accionante, no obstante, en una reestructuración empresarial, el cargo del peticionario fue suprimido y no se probó que el despido se debiera a la enfermedad y no al reajuste de la accionada.) Similares hechos trató la Sentencia T-066 de 2000 (En esta ocasión, la accionante, portadora de VIH quien había sido despedida por la empresa solicitaba que ésta la continuara afiliando al Seguro Social. La Corte denegó la tutela por encontrar que no estaba probado que el motivo del despido hubiera sido la enfermedad, sino, al contrario, el indebido comportamiento de la accionante.)

30 Ver Sentencias T-519 de 2003, T-689 de 2004, T-530 de 2005 y T-385 de 2006, entre otras.

31 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

32 Así, por ejemplo, en la sentencia T-082 de 2006³², en la que una señora solicitaba la entrega de unos medicamentos, los cuales, según pudo verificar la Sala Octava de Revisión, le estaban siendo entregados al momento de la revisión del fallo, la Corte consideró que al desaparecer los hechos que generaron la vulneración, la acción de tutela perdía su eficacia e inmediatez y, por ende su justificación constitucional, al haberse configurado un hecho superado que conducía entonces a la carencia actual de objeto, la cual fue declarada por esa

razón en la parte resolutive de la sentencia. Así mismo, en la sentencia T-630 de 200532, en un caso en el cual se pretendía que se ordenara a una entidad la prestación de ciertos servicios médicos que fueron efectivamente proporcionados, la Corte sostuvo que “si durante el trámite de la acción de tutela, la vulneración o amenaza a los derechos fundamentales desaparece, la tutela pierde su razón de ser, pues bajo esas condiciones no existiría una orden que impartir ni un perjuicio que evitar.” Igual posición se adoptó en la sentencia SU-975 de 200332, en uno de los casos allí estudiados, pues se profirió el acto administrativo que dejó sin fundamento la tutela del actor, por lo que la Corte estimó, sin juzgar el mérito de dicho acto, que se encontraba ante un hecho superado.

33 T-519 de 1992, M.P., José Gregorio Hernández Galindo.