

Expediente: T-9.954.595

M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najjar

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-346/24

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Vulneración por despido sin autorización del inspector de trabajo

(...) el Vicariato Apostólico vulneró los derechos de LGS al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada. Esto, en tanto que en el caso concreto se encontró acreditado que el contratante —Vicariato Apostólico— tuvo conocimiento del estado de gestación de la accionante antes de terminar el vínculo contractual, por conducto de quien fue designado como supervisor del contrato.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ-Plazo razonable para presentar tutela debe determinarse con base en las circunstancias del caso concreto/PROTECCION A MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA Y LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA-Rol de la mujer cuidadora

[i] pese a que transcurrieron aproximadamente siete meses entre la alegada terminación del contrato de prestación de servicios y la interposición de la acción, se deben considerar las circunstancias particulares del caso, a saber: (i) LGS acudió de manera previa ante el Vicariato Apostólico para llegar a un acuerdo que garantizara su derecho a la estabilidad laboral reforzada y su licencia de maternidad... (ii) durante los meses anteriores se dedicó al cuidado de su madre, quien fue diagnosticada con cáncer de mama y falleció... [ii] el momento de presentación de la acción de tutela fue oportuno en relación con los meses posteriores al parto pues... LGS estaba comenzando el periodo de lactancia, tras haber dado a luz a su hija... [iii] la accionante en reiteradas ocasiones informó que en medio de la difícil situación que atravesó, recibió presiones “por parte del Vicariato Apostólico para sacar información sobre la paternidad de [su] bebé”... la accionante también fue víctima de presiones por parte del entonces presbítero y padre del nasciturus, quien presuntamente la amenazó con quitarse la vida si terminaba la relación y, al enterarse del embarazo “la persuadió de que saliera del VZ”. Situaciones que, en su conjunto, generaron que la accionante acudiera al juez de tutela hasta octubre de 2023 para procurar la protección de sus derechos fundamentales.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS-Protección a la mujer embarazada y durante el periodo de lactancia

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS-Situaciones que infieren que el empleador debía conocer el embarazo de la trabajadora

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presunción legal según la cual, el despido obedece a un trato discriminatorio por motivos o con ocasión del embarazo

ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PAREJA DE MUJER EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA-Requisitos de procedencia

DERECHO CANÓNICO-Estructura del Vicariato Apostólico

DERECHO FUNDAMENTAL DE LOS NIÑOS A RECIBIR ALIMENTOS-Protección constitucional

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Orden de pago de indemnización

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Quinta de Revisión

SENTENCIA T- 346 DE 2024

Expediente: T-9.954.595

Acción de tutela instaurada por LGS en contra del Vicariato Apostólico.

Magistrado ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najjar

Bogotá, D.C., veintidós (22) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

El presente caso involucra información sobre la historia clínica de la accionante y su hija menor de edad. Por este motivo, la Sala advierte que, como medida de protección de su intimidad, se ordenará suprimir de esta providencia y de toda futura publicación, el nombre de la accionante, la infante y los datos e información que permitan su identificación como su lugar de residencia, el documento de identidad e información de sus familiares. En consecuencia, para efectos de identificar a las personas se utilizarán siglas. Por ello, la Sala Quinta de Revisión emitirá dos versiones de esta providencia, con la diferencia de que en el fallo que se publique se omitirán los nombres de las partes.

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Antonio José Lizarazo Ocampo, Paola Andrea Meneses Mosquera y Jorge Enrique Ibáñez Najjar, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión del fallo de tutela de segunda instancia adoptado por el Juzgado Promiscuo del Circuito de MX, que revocó el fallo del Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de MX y en su lugar, declaró la improcedencia de la acción de tutela presentada por LGS en contra del Vicariato Apostólico.

I. ANTECEDENTES

A. A. Hechos relevantes

1. LGS, de 25 años, celebró un contrato de prestación de servicios con MJH, obispo y representante legal del Vicariato Apostólico con el objeto de prestar sus servicios como profesional psicosocial del Proyecto “Acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico como estrategia de prevención del suicidio”, y entregar diversos productos en el Proyecto No. 226-000 en torno al “diseño de la estrategia metodológica y participativa con enfoque étnico”. El contrato se pactó por una duración de 6 meses, esto es, del 1 de septiembre de 2022 al 1 de marzo de 2023.
2. El 16 de diciembre de 2022, la accionante presentó carta de renuncia a JHC—el supervisor de su contrato—, en la que le notificó “de manera formal mi renuncia irrevocable a partir del 31 de diciembre de 2022, al cargo de psicosocial del proyecto [acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico como estrategia de prevención del suicidio]. No obstante, dicha renuncia no fue aceptada y el contrato continuó ejecutándose hasta la finalización del plazo pactado.
3. LGS manifestó que en el mes de enero de 2023 se percató de su estado de embarazo y lo notificó al presbítero JHC, quien de manera verbal le comunicó que existía la posibilidad de continuar trabajando en el Vicariato Apostólico.
4. Informa que posteriormente, el 13 de febrero de 2023 le informó por escrito al presbítero JHC, sobre su estado de embarazo y la necesidad de ausentarse entre el 21 y 28 de febrero debido a algunas complicaciones de salud. Según la ecografía transvaginal aportada como prueba, el 21 de febrero del 2023 la accionante tenía 7 semanas de embarazo.
5. La accionante afirmó que el 31 de marzo de 2023, cuando el Vicariato estaba concluyendo la fase del proyecto para el que fue contratada, le informaron de manera verbal que no continuara asistiendo pues no requerían su presencia y el presupuesto del proyecto se había agotado, por lo que debían esperar a la siguiente fase. Adicionalmente, indicó que el 19 de junio de 2023 fue contactada de manera telefónica por el personal del Vicariato, con el fin de solicitarle fotografías de todos los meses en los cuales ejecutó las actividades derivadas del contrato y los informes que presentó.
6. Posteriormente, mediante Decreto del Orden Judicial Canónico del 3 de abril de 2023 y tras haber recibido noticia sobre la presunta comisión de delitos canónicos contra el sexto mandamiento del decálogo ex canon 1395 por parte del sacerdote incardinado al Vicariato Apostólico, JHC, se inició investigación previa en su contra. Esto, en tanto y en cuanto “la Señora LPJ, ha contratado un abogado civil, para instaurar una demanda sobre su relación dando a conocer otros casos de relaciones con otra mujer, llamada [LGS], y ha enviado una serie de pantallazos de conversaciones obscenas con un sacerdote de esta jurisdicción.”
7. Mediante oficio PM-PS-FO11 del 23 de mayo de 2023, se le comunicó al presbítero JHC que hiciera “entrega de los cargos que había venido desempeñando en el Vicariato, como Canciller, Director de la Oficina de Proyectos, Ecónomo, Director de la Escuela de Diáconos Permanentes y Director de Pastoral. Esta entrega debe darse mediante acta debidamente firmada, y dando razón del estado actual de los procesos adelantados en cada uno de los cargos, así como proporcionar los archivos digitales o en físico que sean de competencia exclusiva del Vicariato (...).”

8. El 31 de mayo de 2023, miembros del Vicariato Apostólico se reunieron para discutir sobre la situación administrativa y financiera del Vicariato. Según consta en el Acta No. 01/2023 de la misma fecha, en el punto “1. Situación y entrega de cargo del padre JHC” se dejó constancia de lo siguiente: “El padre MGG expone que pese a varias comunicaciones obtenidas con el padre JHC este manifiesta que va a entregar los cargos pero que a la fecha no ha sido posible pues siempre existe una excusa para evadir el tema. Por tal motivo no ha tenido acceso a los procesos de cancillería que se estaban llevando a cabo al igual que al archivo físico y digital del mismo, sellos y demás materiales propios del servicio.”

9. Mas adelante, en la misma Acta se indica que “El Diacono expresa que no ha obtenido ninguna información sobre la oficina de proyectos por parte del padre JHC. Por lo que se decide abrir la oficina de proyectos y revisar la documentación con autorización del obispo, lo encontrado se relaciona a continuación con los aportes de la Señora LJR. (...) Proyecto 226-000 Acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico como estrategia de prevención del suicidio. Coordinador del proyecto Pbro. JHC. profesionales de campo SC y LGS. Esta en consolidación y búsqueda de la información pese a que el expediente se encontraba en la oficina del director de proyectos y no se tenía certeza cual fue la ejecución de este proyecto. RAP indica que se revisó la carpeta expediente encontrándose informes finales hasta el mes de diciembre 2022, pero que no se cuenta con más información por parte del coordinador del proyecto, siendo que el proyecto se terminaba en el mes de febrero de 2023. Adicional se encontró una carta de renuncia por parte de la contratista LGS en el mes de diciembre pero que el tema es preocupante porque a ella se le pago el honorario hasta el mes de febrero de 2023 pese a la carta de renuncia y esta nunca fue notificada al representante legal.”

10. El 11 de agosto de 2023, LGS presentó una petición ante el Vicariato Apostólico en la cual indicó que antes de la terminación del contrato notificó de manera oportuna a su jefe inmediato sobre su estado de embarazo, quien le aseguró de manera verbal la continuidad de su contrato. Así, teniendo en cuenta su estado de embarazo, solicitó llegar a un acuerdo de pago para garantizar el goce efectivo de su derecho a la estabilidad reforzada, la licencia de maternidad, la seguridad social, y la indemnización por los gastos en los que incurrió durante los meses que esperó un trabajo mientras estuvo en embarazo.

11. El 22 de agosto de 2023, el obispo MJH, en su calidad de representante legal del Vicariato Apostólico dio respuesta a la petición presentada por la accionante. En ella, indicó que no había lugar a la continuidad laboral y al reconocimiento de la licencia de maternidad en tanto: (i) no recibió una notificación oportuna sobre su estado de embarazo; (ii) no era al supervisor a quien debía informarle sobre su embarazo sino directamente a él y, (iii) su contrato no se dio por terminado, sino que fue ella quien presentó renuncia irrevocable en diciembre de 2022, por lo que ya no estaba prestando sus servicios al Vicariato.

12. Tras la finalización del contrato de prestación de servicios y ante la imposibilidad de continuar pagando la seguridad social como independiente, la accionante fue afiliada en junio de 2023 a Nueva EPS en calidad de beneficiaria por parte de JHC, quien reconoció ser el padre biológico de la hija en común. La niña nació el 6 de octubre de 2023 y fue registrada como MCS. Aunque la niña fue afiliada tras su nacimiento a Nueva EPS en calidad de beneficiaria en el régimen contributivo, en la actualidad, el estado de su afiliación es “retirada”, pues el Vicariato Apostólico dejó de pagar la seguridad social de JHC en marzo de

2024 y según indicó la accionante, en este momento él tampoco está recibiendo honorarios que le permitan pagar la seguridad social.

13. Solicitud de tutela. El 27 de octubre de 2023, LGS instauró acción de tutela en contra del Vicariato Apostólico con el propósito de procurar la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, el mínimo vital y la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. En consecuencia de ello, solicitó que se ordene al accionado: (i) reintegrarla en su cargo en el Vicariato Apostólico para garantizar una estabilidad laboral para ella y su hija; (ii) pagar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta cuando sea reintegrada; (iii) pagar la suma equivalente a 60 días de salario como consecuencia de su despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo y la licencia de maternidad; (iv) pagar la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y (v) ordenar al representante legal del Vicariato que se abstenga de realizar actos de acoso laboral una vez sea reintegrada.

B. Trámite procesal de la acción de tutela

14. El 30 de octubre de 2023, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de MX admitió la acción de tutela y vinculó al trámite a la EPS Capital Salud y al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de VZ. Igualmente, notificó a las entidades accionada y vinculadas para que, en el término perentorio e improrrogable de dos días, contestaran la acción de tutela y solicitaran o aportaran pruebas.

C. Contestación de la entidad accionada y las entidades vinculadas

15. Vicariato Apostólico . En respuesta del 1 de noviembre de 2023, por un lado, se pronunció frente a los hechos afirmando principalmente que la accionante había presentado el 16 de diciembre de 2022 su renuncia y que no le constaba su estado de embarazo en tanto esta situación no le fue notificada directamente al representante legal del Vicariato Apostólico. Por otro lado, solicitó declarar improcedente la acción de tutela por la existencia de otros medios de defensa judicial.

16. Capital Salud EPS. La entidad manifestó que, al verificar las bases de datos observó que LGS no se encuentra afiliada a Capital Salud EPS sino a Nueva EPS S.A., por lo cual, quienes están llamadas a responder por los hechos y pretensiones de la acción de tutela son el Vicariato Apostólico y la prestadora de salud Nueva EPS S.A. Por lo anterior, solicitó ser desvinculada del trámite por carecer de legitimación en la causa por pasiva.

17. Dirección Territorial de VZ del Ministerio del Trabajo. Mediante oficio 7097001- DTV - 0000104 del 31 de octubre de 2023, la entidad indicó que no le constaban los hechos narrados en la acción de tutela, pero que: (i) la accionante no ha puesto en conocimiento de la Dirección Territorial los presuntos incumplimientos por parte del Vicariato Apostólico y (ii) el accionado tampoco ha radicado solicitud ante la entidad relacionada con la terminación del contrato de LGS. Adicionalmente, solicitó ser desvinculada de la acción de tutela por carecer de legitimación en la causa por pasiva y no haber vulnerado ningún derecho a la accionante.

D. Decisiones objeto de revisión

18. Sentencia de primera instancia. En sentencia del 10 de noviembre de 2023, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de MX concedió el amparo de los derechos al mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada y la igualdad. En consecuencia, ordenó al Vicariato Apostólico: (i) suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios con la accionante con iguales o similares características y (ii) pagar las sumas dejadas de percibir por el tiempo que estuvo sin vinculación contractual. Adicionalmente, (iii) desvinculó del trámite a las entidades vinculadas.

19. Tras realizar un recuento normativo y jurisprudencial sobre la protección a las mujeres gestantes y su derecho a la estabilidad laboral reforzada, el juez encontró que la entidad accionada sí tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante porque ella se lo informó a su supervisor y por ello tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada. Así, determinó que la accionante no podía quedar desprotegida por la omisión o negligencia de su supervisor, que se debía contar con la autorización del Inspector de trabajo para su desvinculación y que a pesar de lo anterior y de tener conocimiento del embarazo, el Vicariato Apostólico tomó la decisión arbitraria de no continuar con el contrato.

20. Impugnación. El Vicariato Apostólico impugnó el fallo de primera instancia. En su escrito presentó cuatro argumentos principales, en primer lugar, argumentó que la acción de tutela era improcedente por incumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. Al respecto, afirmó que: (i) no existe un perjuicio irremediable dado que tanto la accionante como el nasciturus cuentan con la garantía del derecho a la salud pues ella se encuentra afiliada en calidad de cónyuge del señor JHC; (ii) su mínimo vital no se ve afectado pues su compañero devenga ingresos; (iii) tardó ocho meses en presentar la acción de tutela y (iv) su pretensión tiene una connotación económica, relacionada con la licencia de maternidad.

21. En segundo lugar, afirmó que para el momento en el que finalizó el contrato de prestación de servicios, esto es, cuando la accionante notificó su renuncia irrevocable y voluntaria, no existía el estado de gravidez. Así, el accionado señala que la carta de renuncia se presentó el 19 de diciembre de 2022 y según la ecografía aportada como prueba, la concepción se dio el 2 de enero de 2023, dos semanas después de la finalización del contrato.

22. En tercer lugar, argumentó que la accionante no informó su estado de embarazo al Vicariato y que esta entidad solo tuvo conocimiento de este hasta la petición que presentó en agosto de 2023. Esto, en tanto la carta que presentó el 13 de febrero de 2023: (i) fue presentada cuando la accionante ya no era contratista de la entidad y (ii) fue conocida, presuntamente, por el supervisor del contrato quien “quien no informó oficialmente al Vicariato porque él mismo era quien estaba sosteniendo una relación sentimental con la accionante, hecho que se ocultó porque ostentaba investidura sacerdotal”. Adicionalmente, indicó que la carta no cuenta con el sello oficial de recepción de comunicaciones del Vicariato, por lo que se desconoce si fue formalmente radicada y recibida o si fue ocultada de mala fe, lo cual conlleva a afirmar que la carta “fue fabricada con el único objeto de inducir a error al juez constitucional”. Por último, reiteró que fue la accionante quien terminó el contrato de prestación de servicios por lo que no es posible afirmar que fue despedida y

además, que no se le impidió la renovación del contrato puesto que este no tenía vocación de permanencia ni cláusula de renovación.

23. Respuesta a la impugnación. LGS presentó respuesta a la impugnación del Vicariato Apostólico, en la cual se pronunció frente a tres cuestiones principales. Primero, indicó que no presentó la acción de tutela antes porque no se sentía competente para ello, en tanto estaba atravesando circunstancias personales que la afectaron emocionalmente, tales como la enfermedad de su madre, el acoso por parte del Vicariato Apostólico para obtener información sobre la paternidad de su bebé y el hecho de no contar con una estabilidad económica para garantizar la vida y atención integral de su hijo. Segundo, afirmó que no pudo continuar cotizando a seguridad social, por lo cual tuvo que cambiarse al régimen subsidiado y posteriormente ser afiliada como beneficiaria del señor JHC para poder recibir atención por parte de la entidad Nueva EPS en su municipio de residencia, RM. Además, reprochó el comportamiento machista del representante del Vicariato Apostólico al creer que no existe vulneración de derechos porque depende de una pareja, pues “una mujer no tiene que depender de un hombre para tener acceso a una seguridad social eficiente y eficaz”. Por último, manifestó que su renuncia no se hizo efectiva porque “en un acuerdo verbal con el coordinador [del] proyecto se acordó la continuidad del contrato” para no afectar al proyecto. Además, afirmó que no se realizó la liquidación del contrato, que continuó presentando informes mensuales y recibiendo honorarios.

24. Dentro de la respuesta a la impugnación, se anexó una declaración de JHC en la cual afirmó que era el supervisor de contratos y director de proyectos del Vicariato Apostólico. Además, manifestó que: (i) si bien LGS presentó una carta de renuncia el 19 de diciembre de 2022, esto no indica que fuera aceptada; (ii) no existió notificación al representante legal de la renuncia, ni contratación de otro profesional que reemplazara a la accionante, pero sí existe prueba de los informes presentados por la accionante y los pagos efectuados por el Vicariato Apostólico por sus servicios profesionales —los cuales que eran notificados al representante legal del Vicariato por parte de la entidad bancaria—; (iii) durante abril y mayo insistió a la gerencia y a sus colaboradores del área de proyectos sobre la continuidad laboral reforzada de LGS por su estado de embarazo y (iv) el Vicariato Apostólico afirma, de mala fe, que no tuvo conocimiento del embarazo hasta el mes de agosto, pero en el mes de mayo, al abrir un proceso canónico en su contra, sí tenían conocimiento del embarazo.

25. Sentencia de segunda instancia. En providencia del 11 de enero de 2024, el Juzgado Promiscuo del Circuito de MX revocó el fallo proferido por el a quo y en su lugar, declaró improcedente la acción de tutela por incumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. Por un lado, frente a la subsidiariedad, encontró que: (i) la accionante fue quien decidió poner fin a la relación laboral a través de la carta de renuncia que presentó en diciembre de 2022; (ii) cuando tuvo lugar la concepción (el 2 de enero de 2023) la relación laboral ya había terminado en virtud de la renuncia y (iii) la accionante no demostró que se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica ni la necesidad de evitar un perjuicio irremediable.

26. Por otro lado, frente a la inmediatez, consideró que incluso si la terminación de la relación laboral se hubiese presentado con ocasión al embarazo, la accionante tardó siete meses en presentar la acción de tutela, situación que no se encuentra justificada y que evidencia que

“no existe una situación de riesgo real a sus derechos fundamentales a la dignidad humana y el mínimo vital, que amerite el estudio inmediato por parte del juez de tutela.”

E. Actuaciones en sede de revisión

27. Decreto de pruebas. Por medio de Auto del 8 de abril de 2024, se decretó la práctica de pruebas en el proceso de referencia con el fin de aclarar los antecedentes fácticos que dieron origen a la controversia. El magistrado sustanciador, en primer lugar, le ordenó a LGS: (i) aclarar las circunstancias en las cuales le informó al Vicariato Apostólico sobre su estado de embarazo; (ii) remitir certificado bancario y copias documentales sobre la ejecución del contrato de prestación de servicios luego de la renuncia que presentó en diciembre de 2022; (iii) informar sobre el tipo de relación que sostenía con el señor JHC y (iv) informar sobre su situación laboral, económica y familiar actual.

28. En segundo lugar, le ordenó al Vicariato Apostólico: (i) aclarar cómo terminó el contrato de prestación de servicios de la accionante; (ii) remitir su historia laboral, incluyendo la aceptación de la renuncia que presentó y la liquidación; (iii) informar sobre el estado de ejecución del proyecto para el cual fue contratada la accionante; (iv) informar sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se enteró, o no, del estado de embarazo de la accionante y (v) aclarar la naturaleza del cargo del señor JHC en el Vicariato Apostólico, sus funciones y los protocolos existentes en la institución para la comunicación de asuntos relacionados con el personal contratado.

29. Por último, le solicitó al señor JHC informar sobre: (i) el tipo de vinculación que tenía con el Vicariato Apostólico; (ii) las funciones que desempeñaba como supervisor del proyecto en el que trabajaba la accionante; (iii) el momento en el que conoció del estado de embarazo de LGS y (iv) si le notificó directamente al representante legal del Vicariato Apostólico sobre el estado de embarazo de la accionante.

30. Posteriormente y por medio del Auto del 8 de agosto de 2024, se decretó nuevamente la práctica de pruebas en el proceso de la referencia con el fin de profundizar en los antecedentes fácticos que dieron origen a la controversia y garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales. El magistrado sustanciador, en primer lugar, le ordenó a LGS informar si le fue pagada la licencia de maternidad. En segundo lugar, le ordenó a Nueva EPS informar sobre el estado de afiliación actual de la accionante y su hija y aclarar si pagó la licencia de maternidad a la accionante. Por último, le ordenó a la EPS Capital Salud informar sobre el estado de afiliación de la accionante y aclarar si pagó o no la licencia de maternidad.

F. Contestaciones recibidas

31. LGS. En comunicación del 12 de abril de 2024, la accionante respondió a las preguntas formuladas en el auto de pruebas. Así, en primer lugar, reiteró que informó al Vicariato Apostólico sobre su estado de embarazo el 13 de febrero de 2023 mediante un oficio entregado de manera presencial y dirigido a JHC, el coordinador del proyecto al cual se encontraba vinculada. En este, informó que tenía que viajar a la ciudad de VC para poder tener acceso a su EPS Capital Salud y realizarle seguimiento a algunas complicaciones de salud relacionadas con su embarazo.

32. En segundo lugar, informó que su relación con el señor JHC a nivel laboral fue profesional y como coordinador de proyecto. Además, que a nivel personal mantuvieron una relación sentimental producto de la cual quedó embarazada y que esta relación terminó tiempo después. En tercer lugar, informó que actualmente no se encuentra vinculada laboralmente y que en un año no ha podido ubicarse laboralmente, por lo cual decidió aceptar un préstamo por parte de su hermano para iniciar un emprendimiento y poder cubrir las necesidades de su bebé.

33. En cuarto lugar, informó que su situación económica es precaria por no tener un ingreso fijo, que el padre de su hija le aporta \$300.000 pesos mensuales y que hace unos días recibió la noticia de que ya no sería beneficiaria en salud de JHC pues el Vicario Apostólico no le seguirá pagando seguridad social. Además, manifestó que vive en la casa de su difunta madre junto con su hija y dos de sus hermanos, quienes la apoyan sólo con la alimentación pues sus ingresos son reducidos. A su turno, indicó que el proceso de tutela ha sido muy complejo para ella, que la “no inmediatez” obedeció a lo que estaba viviendo con su madre “en su lecho de muerte a causa de un cáncer con metástasis” y que el Vicariato Apostólico afirma que “no tenía conocimiento de [su] embarazo, cuando si tenía conocimiento porque para abrir un proceso Canónico si puso a personas a investigar sobre la paternidad de [su] bebe (sic)”.

34. Por último, LGS adjuntó los documentos solicitados, dentro de los que se encuentran: (i) los informes de actividades que presentó en enero y febrero de 2023, junto con la captura de pantalla que evidencia su envío al coordinador del proyecto en el mes de marzo; (ii) las cuentas de cobro que presentó en enero y febrero; (iii) los soportes de pago de seguridad social como independiente y (iv) un extracto de su cuenta bancaria en donde se evidencian tres pagos por parte del Vicariato Apostólico realizados el 30 de enero y el 8 y 30 de marzo de 2023.

35. Vicariato Apostólico . Mediante escrito del 16 de abril de 2023, MJH, en su condición de representante legal del Vicariato Apostólico , dio respuesta a las preguntas formuladas por el magistrado sustanciador. En primer lugar, indicó que el contrato de prestación de servicios de LGS terminó el 19 de diciembre de 2022, cuando notificó su renuncia irrevocable y voluntaria y a partir de cuando la institución dejó de recibir sus informes de trabajo.

36. En segundo lugar, remitió la información laboral de la accionante (hoja de vida, cédula, certificados académicos y profesionales, carta de renuncia y comprobantes de consignación de honorarios). Adicionalmente, aclaró algunos aspectos sobre el vínculo civil derivado del contrato de prestación de servicios que mantuvo la accionante con el Vicariato Apostólico , en particular, que: (i) no existe carta de aceptación de renuncia, pues esta no es una formalidad requerida para hacer efectiva la renuncia de contratistas; (ii) tampoco existe liquidación por la naturaleza del vínculo y (iii) si bien la última constancia de pago corresponde al mes de marzo de 2023, en esa época era el señor JHC quien como supervisor del contrato, canciller y ecónomo del Vicariato tenía control administrativo y ordenó realizar los pagos “sin que en realidad la señora LGS hubiese ejecutado actividad alguno en dichos períodos”. Respecto a esto último, afirmó que los documentos enviados con posterioridad a diciembre de 2022 fueron fabricados o contenían información de actividades ejecutadas anteriormente para justificar los pagos realizados con posterioridad y que de esta

irregularidad quedó constancia en el acta de reunión del vicariato del 31 de mayo de 2023.

38. En cuarto lugar y con respecto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se enteró del estado de embarazo de la accionante, el señor MJH indicó que como representante legal del Vicariato se enteró en el mes de agosto de 2023, cuando LGS solicitó el pago de la licencia de maternidad. A su vez, aclaró que si bien en abril de 2023 se inició una investigación canónica en contra del señor JHC por la queja interpuesta por LPJ—quien alegaba tener una hija de tres años con él y sostener una relación amorosa con la hoy accionante—, estas diligencias tenían carácter reservado y fueron conocidas posteriormente, tras la renuncia presentada por la accionante e, incluso, luego de haber concluido el plazo inicialmente pactado en el contrato de prestación de servicios.

39. Con respecto a la carta remitida por la accionante en el mes de febrero de 2023, aclaró que esta no tiene los signos distintivos del Vicariato y está firmado únicamente por quien es el padre de la criatura, quien tenía todo el interés en ocultarlo para conservar la investidura sacerdotal. A su turno, recalcó que esta carta es una “maniobra engañosa de las personas involucradas, por cuanto la ecografía presentada en la acción de tutela, prueba con precisión científica que la concepción ocurrió en el mes de enero de 2023, cuando ya la señora LGS había renunciado, por lo que, convenientemente, se suscribe una carta supuestamente recibida en febrero de 2023, que no cuenta con el sello de recibido del Vicariato”. Además, el señor MJH puso de presente la existencia de un “actuar sistemático” por parte de JHC, quien ocultaba la existencia o paternidad de sus hijos y alejaba a la mujer con quien se había involucrado de la zona de influencia del Vicariato para que nadie se enterara.

40. En quinto lugar, frente al cargo desempeñado por el señor JHC indicó que él ostentaba la calidad de sacerdote incardinado al Vicariato Apostólico y que en esta institución tenía la labor de canciller, director de la oficina de proyectos, ecónomo, director de la escuela de diáconos permanentes y director de la pastoral. Todas estas funciones las mantuvo hasta el 3 de abril de 2023, cuando se abrió una investigación canónica en su contra. A su vez, en el proyecto Acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico como estrategia de prevención del suicidio tenía a su cargo la coordinación de la ejecución del proyecto, el relacionamiento y supervisión de los contratistas, la revisión de los informes presentados, la organización del informe final y la administración de los recursos para la ejecución del proyecto.

41. Por último, solicitó a la Corte Constitucional confirmar el fallo de segunda instancia que negó el amparo invocado por la ausencia del requisito de inmediatez. Además, afirmó que existía mala fe en el actuar de la accionante, “en connivencia, lamentablemente, con uno de los integrantes de nuestra comunidad, actuando a espaldas de la institución, constituyendo actos que eran de imposible conocimiento para el Vicariato” y pidió que se tuviera en cuenta que la información en la institución se maneja de manera informal, que los recursos son escasos y que la institución jamás vulneraría los derechos de seres indefensos.

42. JHC. Mediante escrito remitido el 13 de abril de 2024, JHC dio respuesta a las preguntas formuladas por el magistrado sustanciador. En primer lugar, indicó que tenía dos tipos de vinculación con el Vicariato Apostólico, la primera de orden canónico y la segunda de tipo laboral, en la cual ejerció como coordinador administrativo, financiero y director de la oficina de proyectos del Vicariato desde enero de 2019 hasta marzo de 2023. En segundo lugar,

afirmó que, en desarrollo de esta última vinculación, tenía a su cargo, entre otros: (i) la planificación, organización, dirección y control de las actividades administrativas y financieras; (ii) la dirección y control de las actividades de contabilidad, recursos humanos y compras; (iii) la administración de los recursos de la ejecución de los proyectos y (iv) la supervisión del recurso humano asignado en cada uno de los proyectos. Además, era el coordinador del proyecto al cual se encontraba vinculada la accionante y en este rol facilitaba la “contratación, remuneración y administración del recurso humano”.

43. En tercer lugar, indicó que tuvo conocimiento del embarazo de LGS, en un primer momento y de manera personal, verbal e informal después de que la accionante se practicara una prueba casera en los primeros días de febrero de 2023. Y, en un segundo momento, de manera formal e institucional con la carta que presentó la accionante solicitando permiso para realizarse unos exámenes médicos el 13 de febrero de 2023. Adicionalmente, afirmó que entre estos exámenes se encontraba “una ecografía que reposaba en la que era mi oficina entre la documentación del personal de proyectos”.

44. En cuarto lugar, afirmó que la información sobre el estado de embarazo “fue dada al representante legal y obispo MJH, dada mi preocupación del cierre de la fase del proyecto y la terminación del contrato de la accionante”. Así, indicó que se prorrogó el contrato de la accionante y esto se evidencia en el pago del mes de marzo de 2023 (tras la finalización de su contrato), pagos autorizados desde el servidor del representante legal y que quedan registrados en su correo personal. No obstante, argumentó que la estabilidad laboral reforzada no tuvo continuidad al enterarse de su responsabilidad en la paternidad, por lo que se tomaron medidas cautelares canónicas sobre su persona el 3 de abril de 2023 y por ello le es imposible al Vicariato Apostólico negar que tenía conocimiento sobre el estado de embarazo de la accionante. Por último, destacó que el Vicariato “lo único que ha buscado es librarse de un escándalo pasando por encima de la dignidad personal y los derechos humanos, sin medir su afectación, pues no quiere que la imagen de su Iglesia se vea manchada por el pecado de un sacerdote.”

45. Respuestas al traslado de pruebas. Mediante comunicación remitida el 19 de abril de 2024, la accionante se pronunció sobre las pruebas remitidas por el Vicariato Apostólico. En particular, LGS se pronunció sobre dos cuestiones principales. Por un lado, reconoció que presentó renuncia el 19 de diciembre de 2022, pero aclaró que esta decía que trabajaba hasta el 31 de diciembre y que esta no se hizo efectiva porque se reunió con el señor JHC y llegaron al acuerdo de continuar con el proceso que se estaba realizando con las comunidades en el marco del proyecto. Además, afirmó que los informes realizados con posterioridad a diciembre de 2023 fueron verídicos y no fueron inventados y si los presentó hasta marzo fue porque JHC le solicitó los informes para tenerlos de manera digital. Al respecto, aportó tres capturas de pantalla de conversaciones sostenidas con SC —la psicóloga del proyecto— en donde se evidencia la programación de actividades y talleres en las comunidades.

46. Por otro lado, afirmó que el señor MJH tenía conocimiento de su embarazo desde antes de que ella presentara un derecho de petición en agosto de 2023. Esto porque: (i) a raíz de la investigación canónica iniciada, el padre MGG la contactó telefónicamente y vía WhatsApp, comunicaciones en donde ella reconoció la relación sentimental que sostuvo con JHC y que

producto de esta tenía 4 meses de embarazo; (ii) el señor MJH le envió un audio a su madre pidiéndole que suministrara su versión de los hechos frente a la relación de LGS con JHC y (iii) antes del proceso canónico, el señor JHC le manifestó que estaba embarazada para que no se le negaran sus derechos.

47. Por su parte, en comunicación del 20 de abril de 2024, JHC afirmó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de LGS ha sido vulnerado por el Vicariato Apostólico y que, aunque eso era lo verdaderamente importante, la mayoría de las pruebas presentadas por el accionado aludían a procesos canónicos en su contra. Adicionalmente indicó que MJH: (i) tuvo conocimiento del estado de embarazo de LGS “en abril y no en agosto como alude en su declaración” cuando se inició en su contra la investigación canónica por la relación afectiva que sostuvo con la accionante —situación que se puede evidenciar en los audios y la captura de pantalla de WhatsApp con fecha del 21 de abril de 2023 que anexa a su escrito—; (ii) no tenía competencia para recibir los informes de actividades, por lo cual fue él, como coordinador del proyecto, quien recibía los informes, las cuentas de cobro y las planillas de pago de la seguridad social por correo electrónico y (iii) está desconociendo el plan operativo de actividades del proyecto y el trabajo realizado por las profesionales cuando afirma que no habían más actividades para ejecutar después de diciembre. Por último, reiteró que la carta de renuncia presentada por la accionante tiene el sello de correspondencia del Vicariato, pero no fue aceptada en tanto se concertó con la accionante la continuidad de su contrato para no afectar el proyecto.

48. Finalmente, en comunicación remitida de manera extemporánea el 2 de mayo de 2024, el representante legal del Vicariato Apostólico reiteró algunos hechos del expediente y, en particular, manifestó que: (i) durante la vigencia del contrato de prestación de servicios y antes de la renuncia, la accionante nunca informó sobre su estado de embarazo; (ii) al culminar sus actividades la accionante abandonó la ciudad de MX por lo que se perdió el contacto con ella; (iii) no es posible que la accionante haya continuado ejecutando el contrato pues las actividades debían realizarse de manera presencial con las comunidades indígenas y no era posible su realización desde otro departamento y (iv) no hay prueba en el expediente que demuestre que él, como representante legal del Vicariato, haya tenido conocimiento del estado de embarazo de la accionante y, de haber tenido conocimiento “se hubieran adoptado las medidas para reubicar a la señora LGS o por lo menos [pagarle] la seguridad social durante el estado de gestación”.

49. Respuestas al segundo auto de pruebas. En comunicación remitida el 12 de agosto de 2024, LGS informó que “no fue pagada la licencia de maternidad, ya que no [le] fue factible seguir cotizando porque el Vicariato Apostólico no [le] brindó continuidad laboral luego del 31 de marzo de 2023 y [su] hija nació el 06 de octubre de 2023”. Por su parte, la Capital Salud EPS indicó principalmente que: (i) actualmente la accionante se encuentra afiliada a Nueva EPS, (ii) en la base de datos se registran pagos al régimen contributivo como cotizante independiente desde julio de 2022 hasta febrero de 2023, cuando reportó retiro y (iii) a la fecha en la base de datos de la EPS no se registra ninguna radicación de LGS por concepto de licencia de maternidad. Nueva EPS guardó silencio.

II. CONSIDERACIONES

A. A. Competencia

50. La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar y decidir sobre la acción de tutela de la referencia, con arreglo a lo establecido 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, y en cumplimiento de lo resuelto por la Sala de Selección de Tutelas Número Dos, en Auto del 29 de febrero de 2024.

B. Análisis de procedibilidad de la acción de tutela

51. Por virtud del artículo 86 de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, son requisitos para la procedencia o estudio de fondo de una acción de tutela: la legitimación en la causa por activa y por pasiva; la inmediatez y la subsidiariedad. En consecuencia, le corresponde a la Sala Quinta de Revisión constatar si en este caso se acreditan estos requisitos y, en caso de que se supere dicho análisis, definir y resolver el problema jurídico que se formule.

52. Legitimación en la causa por activa. El artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991 establecen que “toda persona” puede reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales por sí misma o por quien actúe en su nombre. Así, este requisito exige que la acción de tutela sea ejercida, directa o indirectamente, por el titular de los derechos fundamentales, es decir, por quien tiene un interés sustancial directo y particular respecto de la solicitud de tutela.

53. En el caso en concreto este requisito se cumple, toda vez que la acción de tutela fue interpuesta por LGS quien, actuando a nombre propio, busca la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo que estima vulnerados por el Vicariato Apostólico al no renovar su contrato de prestación de servicios y “despedirla sin la autorización del Ministerio de Trabajo” pese a que se encontraba en estado de embarazo.

54. Legitimación en la causa por pasiva. Este requisito se refiere a la capacidad legal de la persona contra quien se dirige la acción de tutela de ser llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental en el evento en que se acredite dentro del proceso. En el presente caso existe legitimación en la causa por pasiva por parte del Vicariato Apostólico en tanto fue la entidad que, presuntamente, habría vulnerado los derechos fundamentales de LGS, al ser la entidad contratante con quien se suscribió el contrato de prestación de servicios en relación con el cual se habría vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

55. Inmediatez. Con fundamento en el artículo 86 de Constitución, la acción de tutela puede ser presentada en “todo momento y lugar”. No obstante, la Corte ha aclarado que esta acción debe ser presentada en un término razonable, oportuno y justo, ya que su razón de ser es la protección inmediata y urgente de los derechos fundamentales. Así, al verificar el cumplimiento de este requisito, se debe constatar si el tiempo que ha transcurrido entre la presunta vulneración o amenaza de los derechos fundamentales y la presentación de la acción de tutela es razonable. En el caso específico de las acciones de tutela dirigidas a obtener la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de gestación, la jurisprudencia ha valorado de manera alternativa dos aspectos para determinar

si se cumple con el requisito de inmediatez: “(i) el lapso entre el despido y la interposición de la acción de tutela debe ser razonable y (ii) el momento en que se presenta el amparo debe ser oportuno en relación con el embarazo y los meses posteriores al parto.”

56. En el presente caso, la acción de tutela fue interpuesta el 27 de octubre de 2023 y la terminación del vínculo de prestación de servicios —según lo afirmado por la accionante— se dio el 31 de marzo de 2023, momento en el cual le indicaron que no continuara asistiendo puesto que no se requería más su presencia para el proyecto. Así, contrario a lo afirmado por el juez de segunda instancia y por el accionado, la Sala Quinta de Revisión concluye que el requisito de inmediatez se encuentra satisfecho por tres razones. Primero, pese a que transcurrieron aproximadamente siete meses entre la alegada terminación del contrato de prestación de servicios y la interposición de la acción, se deben considerar las circunstancias particulares del caso, a saber: (i) LGS acudió de manera previa ante el Vicariato Apostólico para llegar a un acuerdo que garantizara su derecho a la estabilidad laboral reforzada y su licencia de maternidad y (ii) la accionante presentó una justificación que la Sala estima razonable para no haber promovido el trámite constitucional con mayor inmediatez, esto es, que durante los meses anteriores se dedicó al cuidado de su madre, quien fue diagnosticada con cáncer de mama y falleció en noviembre de 2023. Segundo, en todo caso, el momento de presentación de la acción de tutela fue oportuno en relación con los meses posteriores al parto pues para el 27 de octubre de 2023, LGS estaba comenzando el periodo de lactancia, tras haber dado a luz a su hija, quien nació el 6 de octubre de 2023 y en la actualidad tiene ocho meses de edad.

57. Tercero, la Sala no puede pasar por alto que la accionante en reiteradas ocasiones informó que en medio de la difícil situación que atravesó, recibió presiones “por parte del Vicariato Apostólico para sacar información sobre la paternidad de [su] bebé”. Esta situación se vio reflejada en las llamadas telefónicas y mensajes en WhatsApp que recibió por parte del padre MGG —presbítero encargado de la investigación canónica previa iniciada en contra de JHC—, quien la buscaba reiteradamente para tomar su testimonio. Adicionalmente, según las declaraciones obrantes en el expediente, la accionante también fue víctima de presiones por parte del entonces presbítero y padre del nasciturus, quien presuntamente la amenazó con quitarse la vida si terminaba la relación y, al enterarse del embarazo “la persuadió de que saliera del VZ”. Situaciones que, en su conjunto, generaron que la accionante acudiera al juez de tutela hasta octubre de 2023 para procurar la protección de sus derechos fundamentales.

58. Subsidiariedad. El inciso 3 del artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.” Esta Corporación ha reiterado que, en principio, la acción de tutela no es procedente para resolver controversias entre trabajadores y empleadores relacionadas con el reintegro o el pago de prestaciones sociales y acreencias laborales pues estos deben ser resueltos por los jueces laborales y los jueces contencioso-administrativos, según corresponda.

59. No obstante, en la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte precisó que en aquellos casos en los cuales la accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por

encontrarse en una situación de debilidad manifiesta —como las mujeres en estado de gestación o lactancia— “la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente.” Esto, teniendo en cuenta que: (i) resulta necesario un mecanismo célere y expedito que permita dirimir los conflictos en donde se ve inmerso un sujeto de especial protección constitucional como las madres gestantes y (ii) a pesar de que “en la jurisdicción ordinaria existe un mecanismo para resolver las pretensiones de reintegro, este 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.” Por ello, en estos casos, la protección constitucional procede de manera definitiva. Esta flexibilización del análisis del requisito de subsidiariedad para la protección de la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes o lactantes ha sido mantenida por esta Corporación en controversias relacionadas con contratos de prestación de servicios.

60. Con fundamento en lo anterior y en los hechos del expediente objeto de revisión, la Sala encuentra acreditado el requisito de subsidiariedad por dos razones. Primero, la acción de tutela fue presentada por una mujer lactante que buscaba la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada como se pudo evidenciar en las pruebas aportadas, particularmente, en la prueba de embarazo que da cuenta de que a febrero de 2023, la accionante tenía 7 semanas de embarazo, lo cual permite inferir que a octubre de la misma anualidad ya había dado a luz a su hija.

61. Segundo, la accionante se encuentra en una difícil situación económica pues perdió su única fuente de ingresos cuando no se renovó su contrato de prestación de servicios. En sede de revisión, manifestó que actualmente no se encuentra trabajando y que en el año que ha transcurrido no se ha podido ubicar laboralmente, teniendo que iniciar un emprendimiento para cubrir sus necesidades básicas que no le ha generado rentabilidad.

62. Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala Quinta de Revisión encuentra acreditados los requisitos legitimación en la causa por pasiva y por activa, inmediatez y subsidiariedad en el caso en concreto.

C. Delimitación del caso, planteamiento del problema jurídico y metodología de la decisión

63. Superado el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, le corresponde a la Sala Quinta de Revisión resolver el siguiente problema jurídico: ¿el Vicariato Apostólico vulneró los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de LGS al no renovar su contrato de prestación de servicios pese a que se encontraba en estado de embarazo?

64. Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala Quinta de Revisión: (i) reiterará la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo y lactantes; (ii) reiterará las reglas específicas sobre la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios; (iii) reiterará la jurisprudencia sobre el conocimiento del contratante o empleador sobre el estado de embarazo de una contratista o trabajadora; (iv) realizará una breve referencia a la estructura del Vicariato Apostólico y finalmente (v) con base en lo anterior, analizará y decidirá el caso concreto.

i. (i) La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactantes.
Reiteración de jurisprudencia

65. El artículo 43 de la Constitución Política establece que la mujer “no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” y que, durante el embarazo y la lactancia “gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.” Esta protección especial también se encuentra reconocida en tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en los cuales se reconoce el deber de los Estados de conceder una atención y ayuda a las mujeres antes, durante y después del parto.

66. Adicionalmente, el artículo 53 de la Constitución Política le ordenó al Congreso de la República expedir un estatuto del trabajo que abarcara, entre otros principios mínimos fundamentales, la protección especial a la mujer y a la maternidad. En desarrollo de este principio, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) incorporó diversas disposiciones, así: (i) el artículo 235A reconoce la especial protección a la maternidad, (ii) el artículo 239.1 incluye la prohibición de despedir a una trabajadora “por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”; (iii) el artículo 239.3 incluye una sanción en caso de incumplir esta prohibición, en virtud de la cual las trabajadoras que “sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo” y (iv) el artículo 239.2 incorpora una presunción en virtud de la cual si se despide a una mujer en estado de gestación o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto, se presumirá que se hizo en razón de dicha circunstancia. Para desvirtuar la presunción, el empleador debe demostrar la existencia de las causas objetivas que motivaron la desvinculación.

67. Según ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, la protección especial de las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral encuentra su fundamento en cuatro mandatos constitucionales: “(i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; (ii) la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo; (iii) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida; y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional.”

68. Así, considerando que la mujer ha sido históricamente discriminada en el ámbito laboral con ocasión a su rol reproductivo y la necesidad de proteger su derecho a la igualdad, el Estado ha dispuesto el fuero de maternidad, el cual involucra “el derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada, es decir, a no ser despedida de su trabajo en razón de su embarazo, durante o después, cuando se encuentra disfrutando la licencia”. Esta estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo principal proteger los ingresos de la mujer al hogar y su posibilidad de ejercer los roles de madre y trabajadora, de manera simultánea y sin que el primero impacte el segundo.

70. En síntesis, la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo es un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable cuya protección y alcance dependerá de cuatro factores: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios, (ii) el estado de embarazo o lactancia en vigencia de dicha relación, (iii) el conocimiento del embarazo por parte del empleador, en especial por conducto de un empleado distinto al representante

legal y, (iv) finalmente, se resolverá el caso concreto.

() La protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios

71. En la Sentencia SU-070 de 2013, precedente aplicable en materia de estabilidad laboral reforzada en contratos de prestación de servicios, la Corte Constitucional reconoció la protección de las mujeres embarazadas o lactantes en otras alternativas de contratación. Al respecto, afirmó que cuando la vinculación de la mujer gestante o lactante se da mediante un contrato de prestación de servicios el juez de tutela debe evaluar las circunstancias fácticas del caso para determinar si tras esa figura contractual se está ocultando la existencia de una relación laboral o si, en efecto, se trata de un contrato de prestación de servicios. En el primer supuesto, se deben aplicar las reglas establecidas por la jurisprudencia para los contratos laborales a término fijo.

72. En el segundo supuesto, esto es, cuando se determina que el contrato sí corresponde a uno de prestación de servicios, también proceden medidas de protección derivadas del fuero de maternidad. Esto, según fue aclarado por esta Corporación, atiende a: (i) la protección constitucional de la mujer gestante y lactante; (ii) la reiteración, en la Sentencia SU-070 de 2013, de la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo, incluyendo los contratos de prestación de servicios; (iii) la reiteración, en la Sentencia SU-075 de 2018, de 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) el reconocimiento del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios por parte de las distintas salas de revisión de la Corte Constitucional.

73. Ahora, en los casos que involucran contratos de prestación de servicios, esta Corporación ha analizado el cumplimiento de tres requisitos para analizar la procedencia de medidas de protección derivadas del fuero de maternidad. Así, (i) si el contratante conocía del estado de embarazo de la contratista al momento de terminar el vínculo, (ii) subsiste la causa del contrato y (iii) no cuenta con permiso del inspector de trabajo para terminar el contrato, el juez deberá ordenar medidas de protección, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso. En estos casos se ha ordenado, entre otros:

- * La renovación de la relación contractual.
- * El pago de los honorarios dejados de percibir.
- * El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio.
- * El pago de la licencia de la maternidad, si se acredita que la madre no disfrutó de esta.
- * Cuando el periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia.

() El conocimiento del contratante o empleador del estado de embarazo de una contratista o trabajadora por conducto de uno de sus subordinados. Reiteración de jurisprudencia

74. Uno de los elementos determinantes para la procedencia de órdenes dirigidas a proteger la garantía de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo o lactancia es el conocimiento por parte del empleador o contratante de dicho estado. Como fue señalado anteriormente, mediante la Sentencia SU-075 de 2018 la Sala Plena modificó parcialmente el precedente establecido en la Sentencia SU-070 de 2013 en el sentido de exigir, para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, que se acredite el conocimiento por parte del empleador del estado de gravidez de la mujer al momento de terminar el vínculo laboral. Aunque esta modificación se limitó a los contratos y relaciones laborales subordinadas, esta Corporación también ha requerido el conocimiento del contratante sobre el estado de gravidez para la procedencia del amparo en el marco de contratos de prestación de servicios.

75. Con respecto a la forma como debe acreditarse el conocimiento del empleador o contratante del estado de embarazo de la mujer, la Sala Plena señaló que la prueba de este conocimiento no exige mayores formalidades. Así, puede darse: (i) por medio de la notificación directa al empleador, que es el método más fácil de probar; (ii) por la configuración de un hecho notorio, en aquellos casos en los cuales el embarazo puede ser inferido —desde el quinto mes de embarazo—, cuando la mujer solicita permisos o incapacidades con ocasión al embarazo o cuando este estado es de conocimiento público por parte de los compañeros; (iii) por la noticia de un tercero o (iv) cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas del empleador permiten deducirlo.

76. Al respecto, la Sala Plena aclaró que las anteriores circunstancias no son un listado taxativo, pues es los jueces deben “analizar con detenimiento las circunstancias propias del caso objeto de estudio para concluir si es posible o no inferir que aunque la notificación no se haya hecho en debida forma, existen indicios que conduzcan a afirmar que el empleador sí conoció previamente el embarazo de la trabajadora”. Esto, considerando que “no es necesaria la notificación expresa del embarazo al empleador, sino su conocimiento por cualquier medio”. Adicionalmente, esta Corporación ha señalado que se deben tener en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para las mujeres demostrar el conocimiento del empleador, por lo que “los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del principio de libertad probatoria”, ya que “no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.”

77. En el caso específico de los contratos de prestación de servicios, esta Corte ha considerado que para acreditar el conocimiento del contratante del estado de embarazo, es suficiente la notificación al supervisor del contrato o a quien, dentro de la empresa, tenga funciones administrativas o un grado de autoridad mayor. Así, en la Sentencia T-119 de 2023, se estudió el caso de una mujer que celebró con contrato de prestación de servicios con el municipio de Santa Catalina, quien afirmó que notificó a la supervisora de su contrato de manera verbal y a través de documentación física que quedó en embarazo. En este caso, aunque la Corte negó el amparo por considerar que la accionante no logró probar que efectuó dicha notificación o que entregó documentos sobre su embarazo de manera física o

virtual a su supervisora, la Corte afirmó que la carga de demostrar que se comunicó el estado de embarazo a la entidad contratante se puede “entender cumplida al comunicar el estado de embarazo a la supervisora del contrato” siempre que se logre demostrar dicha notificación.

78. Por su parte, en la Sentencia T-186 de 2023, la Corte analizó el caso de una mujer que celebró un contrato de prestación de servicios con la empresa American Crown Group S.A.S. y fue despedida pese a encontrarse en estado de embarazo. En este caso, la accionante logró demostrar que le comunicó su estado de embarazo a una de sus jefes, quien trabaja en el área administrativa de la empresa y quien le notificó sobre la terminación del vínculo contractual. Así, la Corte consideró que teniendo en cuenta que la persona que tuvo noticia del embarazo tenía “un grado de autoridad mayor que la accionante al interior de la empresa” y desempeñaba funciones en el área administrativa “dirigidas directamente al área de contratación, pagos y demás relacionados, debe entenderse que haber puesto en conocimiento de esta persona el estado de embarazo de la accionante constituyó un medio de notificación idóneo y eficaz”.

79. Por último, se destaca que aun cuando exista flexibilización probatoria para demostrar el conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo, esta Corporación ya ha señalado que este aspecto es de suma relevancia y no puede darse por sentado, de forma que se debe poder acreditar que el empleador o contratante sí conocía del estado de embarazo al momento de terminarse la relación laboral o contractual para que procedan las órdenes dirigidas a garantizar la estabilidad laboral reforzada. Además, la flexibilización probatoria no implica que se releve a quien alega el hecho de probarlo, pues es quien tiene la carga de hacerlo.

() Sobre la estructura del Vicariato Apostólico

80. Según el Código de Derecho Canónico, “las iglesias particulares son principalmente las diócesis a las que, si no se establece otra cosa, se asimilan la prelatura territorial y la abadía territorial, el vicariato apostólico y la prefectura apostólica así como la administración apostólica erigida de manera estable.” Todas ellas son entendidas como porciones del pueblo de Dios, con las siguientes particularidades: (i) en la diócesis el cuidado pastoral es encomendado al Obispo con la cooperación del presbítero; (ii) la prelatura territorial o abadía territorial está delimitada territorialmente y su atención “se encomienda por especiales circunstancias, a un Prelado o a un Abad, que la rige como su pastor propio”; (iii) el vicariato apostólico o prefectura apostólica es definida como “una determinada porción del pueblo de Dios que, por circunstancias peculiares, aún no se ha constituido como diócesis, y se encomienda a la atención pastoral de un Vicario apostólico o de un Prefecto apostólico para que las rijan en nombre del Sumo Pontífice” y finalmente (iv) la administración apostólica “por razones especiales y particularmente graves” no es erigida como diócesis y su atención pastoral es encomendada a un administrador apostólico. Estas iglesias particulares, a su vez, se agrupan en provincias eclesiósticas delimitadas territorialmente con el fin de promover una acción pastoral común en varias diócesis vecinas y fomentar las relaciones recíprocas entre los Obispos diocesanos.

81. En Colombia, la Iglesia Católica está organizada en 14 Provincias Eclesiásticas: Bogotá,

Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Cali, Florencia, Ibagué, Manizales, Medellín, Nueva Pamplona, Popayán, Santa Fe de Antioquia, Tunja y Villavicencio. A su vez, estas Provincias Eclesiásticas están conformadas por 14 Arquidiócesis, 52 Diócesis y 10 Vicariatos Apostólicos. Dentro de estos últimos, se encuentra el Vicariato Apostólico, perteneciente a la Provincia eclesiástica de Florencia y creado el 9 de junio de 1949 por el Papa Pío XII. Este Vicariato tiene presencia en el Departamento del VZ y tiene la misión de “acompañar a los pueblos originarios y demás pobladores de la extensa selva del VZ, en la construcción de una Iglesia con rostro indígena y corazón amazónico, a través del anuncio del evangelio, respondiendo a los desafíos sociales, culturales, ecológicos y eclesiales, con un renovado ardor misionero.”

82. De conformidad con el artículo IV del Concordato suscrito entre la República de Colombia y la Santa Sede, el Vicariato “goza ipso iure de personalidad jurídica, es una entidad canónica con reconocimiento civil y sin ánimo de lucro”. Actualmente, está a cargo del Monseñor MJH, quien fue nombrado Vicario Apostólico por el Papa Francisco el 23 de noviembre de 2013, recibió la ordenación episcopal el 15 de febrero de 2014 y tomó posesión oficial del Vicariato el 16 de marzo de 2014. Los Obispos, según el citado Código, tienen facultades adicionales al interior del gobierno de la iglesia y, según los grados del sacramento del orden, son superiores jerárquicos de los presbíteros (o sacerdotes) y de los diáconos. Así pues, MJH como Vicario Apostólico, Obispo y a su vez, representante legal del Vicariato, era superior jerárquico del entonces presbítero JHC y de los demás colaboradores del Vicariato Apostólico

() Análisis del caso concreto

83. En el caso sub judice, la accionante es una mujer de 25 años que celebró un contrato de prestación de servicios con el Vicariato Apostólico para prestar sus servicios profesionales como trabajadora social en uno de los proyectos de la organización. En dicho contrato se incluyó como supervisor a JHC, el coordinador del proyecto y quien controlaría la prestación de los servicios a los que se comprometió la accionante como contratista. En este escenario, LGS manifestó que le comunicó en dos ocasiones al supervisor que se encontraba en estado de embarazo. La primera de manera verbal (enero de 2023) y la segunda de manera escrita (febrero de 2023) y que, a pesar de esto, el Vicariato Apostólico no renovó su contrato de prestación de servicios, el cual finalizó por vencimiento del plazo en marzo de 2023.

84. Así las cosas, para resolver el problema jurídico propuesto y de acuerdo con las reglas jurisprudenciales citadas anteriormente y las particularidades del presente caso, la Sala Quinta de Revisión: (i) determinará cuál fue la naturaleza de la relación contractual existente entre la accionante y el Vicariato Apostólico con el fin de determinar el alcance de la protección; (ii) determinará si la accionante se encontraba en estado de embarazo al terminarse el vínculo con la accionada; (iii) analizará si se logró acreditar que el accionado conocía el estado de gravidez de la accionante; (iv) verificará si el Vicariato Apostólico contó con el permiso del Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato y (v) evaluará la subsistencia del objeto contractual.

(i) Sobre el tipo de vinculación entre la accionante y el Vicariato Apostólico

85. En materia de estabilidad laboral reforzada cuando la vinculación de la mujer gestante o lactante se da mediante un contrato de prestación de servicios, el juez de tutela debe analizar, en primer lugar, si tras esa figura contractual se está ocultando la existencia de una relación laboral o si, en efecto, se trata de un contrato de prestación de servicios. Para declarar la existencia de un contrato realidad, conforme al artículo 53 de la Constitución Política, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional se debe analizar la configuración de tres elementos mínimos: (i) la prestación personal del servicio, (ii) la contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. Siendo este último elemento el que “determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios”.

86. A pesar de que en este caso no se evidencia una controversia entre las partes frente a la naturaleza del vínculo que existió entre LGS y el Vicariato Apostólico y en la acción de tutela no se incluyeron pretensiones expresamente dirigidas a que se declarara la existencia de un contrato realidad, la Corte estima necesario verificar cuál fue la naturaleza de la relación contractual que existió entre las partes, en particular, si se trató de un vínculo laboral. Al respecto, la Sala encuentra que existe prueba de la celebración de un contrato de prestación de servicios. A su turno, la accionante prestó sus servicios como trabajadora social en el marco del objeto contractual, lo cual se puede evidenciar en los informes que presentó ante el supervisor del proyecto y se pactaron honorarios por \$18.000.000 millones de pesos, pagaderos por medio de 6 pagos mensuales por valor de \$3.000.000 millones de pesos, como consta en el contrato, los extractos bancarios de la accionante y los comprobantes de pago presentados por el Vicariato Apostólico.

87. En el marco de lo anterior, no se evidencia la existencia de algún grado de subordinación o dependencia de la accionante con respecto al Vicariato Apostólico. Por el contrario, de acuerdo con las pruebas aportadas, la accionante no cumplía un horario fijo, sino que asistía a los talleres como profesional psicosocial en los días que acordaba junto con la psicóloga del proyecto. Según los informes de gestión mensuales presentados por la accionante, tanto la atención psicosocial a los miembros de las comunidades como los talleres fueron realizados en distintas fechas y en diversos lugares del Departamento del VZ, dentro de los cuales se encontraba la oficina del Vicariato Apostólico. A su turno, tampoco existen indicios que permitan a la Sala concluir que la accionante recibía órdenes por parte del supervisor del contrato o de algún miembro del proyecto al que se encontraba vinculada. Por el contrario, a lo largo de la ejecución del contrato la accionante tenía libertad y autonomía técnica para cumplir con sus obligaciones contractuales, entre ellas, prestar sus servicios como profesional psicosocial en el marco del proyecto.

88. Por lo anterior, para la Sala el vínculo que existió entre las partes no fue laboral sino de carácter civil. De las pruebas aportadas durante el presente trámite constitucional es posible concluir que entre LGS y el Vicariato Apostólico se celebró un contrato de prestación de servicios con el objeto de prestar sus servicios como profesional psicosocial en el proyecto “Acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico como estrategia de prevención del suicidio”. De acuerdo con el contrato suscrito, las partes pactaron su ejecución por el término de 6 meses. Esto es, del 1 de septiembre de 2022 al 1 de marzo de 2023. Empero, según la certificación anexada durante el trámite, la accionante ejecutó el contrato “desde el 01 de

septiembre de 2022 al 31 de marzo de del 2023". Así, las cosas, si bien la ejecución del proyecto se extendió 30 días al plazo inicialmente pactado, ésta se enmarcó en la finalización del objetivo de brindar acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico a partir de la cosmogonía propia de los pueblos indígenas del VZ como estrategia de prevención del suicidio. Este proyecto fue principalmente financiado por AED, una institución benéfica europea que apoya y financia proyectos de la iglesia católica en América Latina y el Caribe, especialmente en las "periferias de la sociedad".

89. A pesar de lo anterior y con independencia de la naturaleza del vínculo o relación, como se mencionó anteriormente, las mujeres gestantes y lactantes tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, siendo el tipo de vinculación relevante para determinar el grado de protección y las órdenes a proferir por parte del juez de tutela. En todo caso, para que proceda la protección es necesario examinar los demás requisitos establecidos por la jurisprudencia, los cuales se analizarán a continuación.

(ii) La accionante se encontraba en estado de embarazo al terminar el vínculo contractual

90. Aunque el Vicariato accionado aduce que el contrato se terminó el 31 de diciembre de 2022 debido a la "renuncia" presentada por la contratista el 16 de diciembre de ese mismo año, lo cierto es que el contrato se ejecutó por 30 días más a la finalización del plazo inicialmente pactado y la indebidamente nominada "renuncia" no generó efectos. Esto, con fundamento en lo siguiente:

91. Primero. La Sala precisa que el concepto de renuncia no es aplicable al presente caso, toda vez que "es una de las formas que existen para dar por terminado un contrato laboral" y que esta manifestación "que tiene origen en el trabajador, debe efectuarse en un marco de libertad, ajena a cualquier tipo de presión, para que pueda producir plenos efectos jurídicos." Así, en el marco de los contratos de prestación de servicios la renuncia no es la herramienta idónea para ponerle fin a la relación contractual debido a que en esta se espera que las partes cumplan con las obligaciones pactadas. Por ello, de manera general, el contrato de prestación de servicios puede terminar por el agotamiento del objeto contratado, el incumplimiento de las obligaciones contractuales por alguna de las partes o por el mutuo acuerdo de las partes de ponerle fin al contrato, situaciones que no se configuraron en el caso objeto de estudio. Así, en el marco de una relación civil lo pertinente era solicitar la liquidación del contrato a fin de entregarse paz y salvo mutuo o, por el contrario, dentro del balance de obligaciones realizado, identificar los pendientes y dejar las salvedades del caso.

92. Segundo. En todo caso y a pesar de que en el contrato de prestación de servicios celebrado entre la accionante y el Vicariato Apostólico se contempló la posibilidad de que la terminación del contrato se diera por "decisión autónoma de cualquiera de las partes", la manifestación de "renuncia" no fue aceptada ni se le dio trámite alguno en tanto y en tanto y en cuanto fue ocultada por el supervisor del contrato, quien a su turno, era el padre del nasciturus. Del ocultamiento se da cuenta en el Acta 01/23 en la que con toda claridad se advirtió que ante la falta de entrega del entonces supervisor y presbítero no se tenía certeza sobre el estado del contrato, que dicha renuncia no le fue notificada al representante legal y que los honorarios fueron cancelados hasta febrero de 2023 (supra 9). Adicionalmente se constata que la renuncia no fue aceptada puesto que, a pesar de que el representante legal

del Vicariato afirmó que la renuncia se hizo efectiva en diciembre de 2022, de acuerdo con el testimonio de RAP, el entonces presbítero JHC omitió informarle al representante legal del Vicariato sobre la renuncia presentada por la accionante.

93. Tercero. Durante los primeros meses del 2023 la contratista presentó: (i) los informes de actividades de enero y febrero de 2023, junto con la constancia de su envío al coordinador del proyecto el 13 marzo de 2023; (ii) las cuentas de cobro presentadas en el 2023; (iii) los soportes de pago de seguridad social como independiente; (iv) los extractos bancarios que reflejan tres consignaciones de honorarios en la cuenta bancaria de la accionante durante 2023; (v) los comprobantes de pago del Vicariato; y finalmente (vi) capturas de WhatsApp de conversaciones sostenidas durante el mes de enero de 2023 con SC, la psicóloga del proyecto, en las cuales se evidencia la programación de talleres y visitas a las comunidades. La veracidad de esta información, a su vez, se puede corroborar con la “certificación laboral” expedida el 3 de abril de 2023 por el Vicariato Apostólico y firmada por LJR —coordinadora de proyectos— en donde se certifica que LGS ejecutó en la organización un contrato de prestación de servicios entre el 1 de septiembre de 2022 al 31 de marzo de 2023, es decir, 30 días más al plazo inicialmente pactado.

94. En suma, aunque el accionado argumentó que LGS no se encontraba en embarazo cuando ocurrió la terminación del contrato porque la concepción se dio tras su renuncia, la Corte verifica que esta nunca fue aceptada o tramitada ni generó efectos por lo que el contrato continuó ejecutándose dentro del plazo acordado. Así, al momento en que se terminó el vínculo —31 de marzo de 2023—, la accionante tenía más de nueve semanas de embarazo.

(iii) Sobre el conocimiento del contratista del estado de embarazo

95. Como fue señalado anteriormente, en el marco de un contrato de prestación de servicios es necesario demostrar que el contratante conocía del estado de gravidez de la contratista al momento de terminarse el vínculo para que procedan las órdenes dirigidas a proteger la estabilidad laboral reforzada. Dicha circunstancia, aunque puede ser determinada por medio de indicios, debe ser probada por quien lo alega, en este caso, la accionante. De acuerdo con los hechos y las pruebas aportadas durante el trámite de revisión, la Sala Quinta de Revisión encuentra que las circunstancias en las que se dio el aviso requieren de las siguientes precisiones.

96. La accionante manifestó que en enero de 2023, cuando se dio cuenta de su embarazo, se lo notificó de manera verbal al supervisor del proyecto, JHC y el 13 de febrero de esa misma anualidad, se lo notificó de manera escrita y además le solicitó permiso para ausentarse debido a algunas complicaciones de salud. Este hecho fue confirmado por el supervisor del contrato, quien reconoció que se enteró del embarazo de manera personal y verbal y posteriormente con la carta que la accionante presentó “de manera formal e institucional” en febrero de 2023. Así pues, la Sala Quinta de Revisión encuentra acreditado que la accionante le informó sobre su estado de embarazo al supervisor de su contrato.

97. Ahora, de acuerdo con las pruebas aportadas al proceso, el entonces Presbítero JHC tenía a su cargo diversas funciones en el Vicariato Apostólico, entre ellas, la de coordinador administrativo y financiero y director de la oficina de proyectos. En este marco y según

consta en su contrato de prestación de servicios en el proyecto “Acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico como estrategia de prevención del suicidio” tenía a su cargo, entre otros, la coordinación de la ejecución del proyecto, la supervisión de los contratistas, la administración de los recursos del proyecto y el acompañamiento espiritual de los beneficiarios del proyecto. A su turno, también quedó demostrado que en la cláusula séptima del contrato de prestación de servicios de la accionante quedó facultado como supervisor del contrato.

98. En el marco de lo anterior, es preciso separar dos situaciones. Por un lado, el aviso sobre el estado de embarazo se dio durante la ejecución del contrato al supervisor de este. Por otro, que en el supervisor confluyeron diversas circunstancias, tales como que en su calidad de sacerdote y a pesar de sus votos sostuvo sendas relaciones afectivas y sexuales, al menos, con dos mujeres. De esas relaciones nacieron dos niñas y, en el ejercicio de su cargo dentro del Vicariato Apostólico ocultó varios documentos, dentro de los cuales, y en lo que interesa a la presente acción de tutela, la carta de renuncia y el aviso del embarazo de la accionante en su calidad de contratista.

99. En cuanto al ocultamiento de la manifestación verbal y de la carta de aviso del embarazo, es menester traer a colación que MJH insistió en señalar que tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante hasta agosto de 2023 cuando ella presentó una petición en la cual solicitó, entre otras cosas, la licencia de maternidad. No obstante, de las pruebas aportadas al proceso es posible llegar a tres conclusiones.

100. En primer lugar, no es cierto que el representante legal del Vicariato Apostólico haya tenido conocimiento del embarazo hasta agosto de 2023 —como afirmó durante todo el trámite— pues tuvo conocimiento, al menos, desde el 21 de abril de 2023, como se evidencia en la conversación de WhatsApp sostenida entre él y el señor JHC, en la cual este último le remitió audios manifestándole diversas preocupaciones, entre ellas, que en días pasados estuvo conversando con LGS sobre la posibilidad de acompañarla en su embarazo.

101. En segundo lugar, si bien JHC indicó que informó sobre el embarazo al representante legal del Vicariato Apostólico dada su “preocupación del cierre de la fase del proyecto y la terminación del contrato de la accionante”, lo cierto es que, como reconoce él mismo: (i) fue en abril y no en agosto cuando el representante legal tuvo conocimiento del embarazo —momento que además coincide con la apertura de una investigación canónica en su contra— y (ii) presuntamente fue durante los meses de abril y mayo que insistió a la gerencia y a los colaboradores del Vicariato sobre protección de la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

102. En tercer lugar, debido a las circunstancias que rodean el caso, a saber, la presunta existencia de un actuar reiterado por parte de JHC de ocultar la paternidad de sus hijos dada su condición de presbítero y persuadir a sus parejas sentimentales de abandonar del municipio de MX para proteger su vida como sacerdote incardinado del Vicariato Apostólico. De hecho, según la declaración aportada por la hermana de la accionante en el marco de la investigación canónica, cuando JHC se enteró del embarazo de LGS la persuadió para que saliera del departamento de VZ.

103. Así, pese a que en su momento entre LGS y JHC concurrió tanto una relación

contractual como una sentimental, la segunda no es óbice para anular los actos de la primera y desconocer el acto del aviso del embarazo dado en debida forma al supervisor del contrato. Al respecto, vale reiterar que frente a la relación contratista y supervisor, en otras oportunidades esta Corte ha considerado que en contratos de prestación de servicios la carga de demostrar que el contratante conocía el estado de gravidez de la contratista al momento de terminar el vínculo se puede entender cumplido al comunicar el estado de embarazo al supervisor del contrato y que notificar este estado a quien tiene funciones administrativas o un grado de autoridad mayor en la empresa que la accionante constituye un medio de notificación idóneo y eficaz.

104. Por las anteriores razones, la Sala encuentra que la notificación a JHC, en su calidad de coordinador administrativo, financiero y de proyectos y supervisor del contrato de prestación de servicios de la accionante constituye una notificación idónea y efectiva del estado de embarazo. Adicionalmente, dicha notificación se realizó antes de la finalización del contrato, pues según fue desarrollado anteriormente (supra 86) existen pruebas de que la accionante ejecutó actividades en enero y febrero de 2023 y que estuvo vinculada hasta el 31 de marzo de 2023, 30 días después de la finalización del plazo inicialmente pactado en el contrato. Por último, la Sala advierte que a pesar de que el representante legal del Vicariato Apostólico señaló en diversas oportunidades que no tuvo conocimiento del embarazo de LGS, lo cierto es que en las notas de audio remitidas durante el proceso, el señor MJH reconoció que le realizó llamados de atención previa a JHC por su situación afectiva y los rumores existentes sobre su relación con algunas mujeres pero él “nunca hizo caso”. Este conocimiento acerca del comportamiento de uno de sus subordinados debió conducirlo a actuar de manera diligente, en el marco de sus competencias como representante legal de la organización e indagar sobre los hechos que podían involucrar al personal vinculado al Vicariato Apostólico, sin que este descuido o la informalidad en el manejo de la información de los proyectos sea atribuible a la accionante.

(iv) Sobre la autorización del Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato y la presunción de despido discriminatorio

105. Según el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo “[n]inguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”. Además, en virtud de la misma norma se presume que “el despido fue efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto”.

106. Al respecto, es importante precisar que esta Corte ha sostenido que “cuando el empleador conoce del estado de gravidez de la trabajadora, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa” Adicionalmente, la prohibición de desvincular a una mujer gestante o lactante sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo es independiente de la modalidad contractual o laboral, “pues de hacerlo se presume que el despido es discriminatorio, al tener como fundamento precisamente la condición de ser gestante”. Así, en los contratos a término fijo y en los de prestación o de obra en los que no se renueva o celebra un nuevo contrato con la mujer embarazada y el empleador o contratante no demuestra que ha desaparecido la necesidad del servicio o el objeto del contrato, se asume

que la no renovación se dio por razón del embarazo.

107. En el caso sub examine está demostrado que el Vicariato Apostólico dio por terminado el contrato de prestación de servicios celebrado con LGS sin contar con la autorización del Inspector de Trabajo pese a que, como se demostró anteriormente, tenía conocimiento del estado de gestación de la accionante. Según informó la Dirección Territorial de VZ del Ministerio del Trabajo, el Vicariato Apostólico no radicó solicitud ante la entidad relacionada con la terminación del contrato de LGS.

108. La anterior circunstancia, que activa la presunción de despido discriminatorio, no fue desvirtuada por el accionado, pues durante todo el trámite constitucional el representante legal del Vicariato Apostólico se limitó a argumentar que no era aplicable la estabilidad laboral reforzada porque la accionante presentó su renuncia en diciembre de 2022, por lo que cuando quedó en estado de embarazo no se encontraba vinculada a la organización como contratista y, además, argumentó que no le constaba su estado de embarazo porque no le fue notificado directamente. Así, considerando que el Vicariato Apostólico (i) conocía que la accionante estaba embarazada, (ii) omitió la obligación de solicitar la autorización del Inspector de Trabajo para terminar y no renovar el contrato de la accionante y (iii) no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio al no demostrar que desapareció la necesidad del servicio o el objeto del contrato de LGS, es posible concluir que la no renovación del vínculo contractual se dio por razón del embarazo.

(v) Sobre la subsistencia del objeto del contrato de prestación de servicios

109. Según el contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes, la accionante fue contratada para prestar sus servicios como profesional psicosocial del proyecto “Acompañamiento psicosocial y psicoterapéutico como estrategia de prevención del suicidio”. Dentro de sus obligaciones se encontraban el diseño de la estrategia metodológica y participativa con enfoque étnico del proyecto, el acompañamiento psicosocial a los beneficiarios del proyecto, la planeación y ejecución de las actividades de campo, la presentación de un informe mensual de actividades, la realización de las actas de reunión, el registro de asistencia y fotográfico, la participación en la implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión conforme a los lineamientos del Vicariato y el impulso de la identidad cultural de los pueblos indígenas.

110. De acuerdo con el plan de ejecución del proyecto y el cronograma de actividades, la asistencia psicosocial —a cargo de la accionante— se tenía prevista de manera permanente dentro del proyecto, desde finales del primer mes hasta finales del sexto y último mes de ejecución del proyecto. Además de lo anterior, se planeó la participación de la profesional social en los talleres de acompañamiento espiritual y cultural, los talleres de “tiempo de consejo”, “mi proyecto de vida” y “círculos de palabra y cosmogonía”. Estos talleres coinciden con las actividades realizadas por la accionante, según los informes de actividades que presentó y se aportaron al presente trámite constitucional. Ahora, como se mencionó anteriormente, según el plazo inicialmente pactado en el contrato de prestación de servicios, este finalizaba el 1 de marzo de 2023 pero continuó ejecutándose hasta el 31 de marzo de 2023, según consta en la certificación anexada durante el trámite. Por lo cual, el objeto del contrato continuó ejecutándose 30 días más del plazo inicialmente pactado.

111. Sin embargo, en sede de tutela no se logró demostrar con certeza que el objeto del contrato continuó ejecutándose más allá del 31 de marzo de 2023, en tanto: (i) no existen pruebas en el expediente que permitan afirmar que luego de marzo de 2023 el proyecto social continuó ejecutándose en las comunidades y (ii) no existen pruebas de que el Vicariato Apostólico contrató a otro profesional para realizar el acompañamiento psicosocial en el marco del proyecto, labor que venía desempeñando la accionante. Por lo cual, aunque el objeto del contrato en principio terminaría de ejecutarse en el término inicialmente pactado, en la práctica dicho objeto subsistió hasta el 31 de marzo de 2023, cuando se desvinculó a la accionante del proyecto.

112. Ahora, para la Sala, esto no es un impedimento para amparar el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada pero sí para determinar el alcance de las medidas de protección a ordenar. Esto, teniendo en cuenta que como quedó demostrado en sede de revisión, LGS avisó sobre su estado de embarazo aproximadamente un mes antes de la finalización del plazo inicialmente pactado y al tener conocimiento sobre el embarazo, el Vicariato Apostólico tenía la carga de renovar el contrato de prestación de servicios de la accionante o celebrar uno nuevo. Adicionalmente, como se desarrolló anteriormente, el accionado no demostró que desapareció la necesidad del servicio o el objeto del contrato de LGS, pues se limitó a argumentar que no era aplicable la estabilidad laboral reforzada en tanto la accionante “renunció” antes de quedar en embarazo.

113. Por todo lo anterior, es posible concluir que: (i) entre las partes se celebró un contrato de prestación de servicios; (ii) la accionante se encontraba en estado de embarazo cuando finalizó el vínculo contractual; (iii) el Vicariato Apostólico, como contratante directo, tuvo conocimiento del embarazo de LGS por conducto del supervisor designado en el mismo contrato antes de la finalización del plazo pactado, y se pudo constatar que el representante legal del Vicariato tuvo conocimiento con anterioridad a agosto de 2023 por comunicación del aún Presbítero JHC; (iv) el Vicariato Apostólico no solicitó autorización al Inspector de Trabajo para la terminación del contrato ni desvirtuó la presunción de despido discriminatorio y (v) el objeto del contrato subsistió, al menos, hasta la finalización del vínculo contractual.

D. Conclusión y órdenes a proferir

114. La Sala Quinta de Revisión concluye que el Vicariato Apostólico vulneró los derechos de LGS al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada. Esto, en tanto que en el caso concreto se encontró acreditado que el contratante —Vicariato Apostólico— tuvo conocimiento del estado de gestación de la accionante antes de terminar el vínculo contractual, por conducto de quien fue designado como supervisor del contrato. Ahora, pese a que esta información fue ocultada por JHC, esto dará lugar a las acciones legales que estime pertinente ejercer el Vicariato contra su otrora sacerdote en el marco de la autonomía de la que gozan las comunidades religiosas para regir sus asuntos internos, más no por ello, se puede soslayar el hecho de que el aviso del embarazo se dio en debida forma y trasladar la carga negativa de la negligencia del supervisor a la contratista, desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

115. En atención a lo anterior y a que las medidas de protección deben ser analizadas atendiendo a las particularidades de cada caso, la Sala Quinta de Revisión ordenará al

Vicariato Apostólico, en primer lugar, el pago de la indemnización por despido correspondiente al pago de 60 días de trabajo en los términos del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. La Sala recuerda que esta protección también resulta aplicable en el marco de contratos de prestación de servicios pues su fundamento no radica en el tipo de vínculo o alternativa laboral, sino en la necesidad de salvaguardar a la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral.

116. En segundo lugar, LGS no disfrutó de la licencia de maternidad, en tanto y en cuanto: (i) la imposibilidad de seguir pagando la seguridad social como independiente cuando fue desvinculada del Vicariato Apostólico, implicó que —como puso de presente la accionante— no se reconociera esta prestación a su favor tras el nacimiento de su hija y (ii) la información suministrada por Capital Salud EPS —entidad a la cual la accionante realizó sus cotizaciones como trabajadora independiente— según la cual LGS reportó retiro en febrero de 2023 y no radicó posteriormente ninguna solicitud por concepto de licencia de maternidad. Así, la Corte ordenará el pago de la licencia de maternidad, teniendo en cuenta que la licencia se ha creado no solo a favor de la madre, sino también del recién nacido para garantizar su cuidado, la recuperación física de la madre y la cobertura de las necesidades vitales de ambos.

117. En tercer lugar, la Sala aclara que en este caso no procede la renovación del contrato de prestación de servicios y el reintegro, teniendo en cuenta que (i) ya transcurrió el periodo de lactancia; (ii) como fue desarrollado anteriormente, no se tiene certeza de que el objeto contractual haya subsistido tras la terminación del vínculo contractual y (iii) según fue puesto de presente por el Vicariato Apostólico, el 20 de junio de 2023 se envió el informe final de constancia de ejecución del proyecto a AED —principal financiador del proyecto social—, quien acusó recibido y dio por concluido el proyecto el 28 de junio de 2023. En sentido similar, la Sala tampoco ordenará el pago de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación del periodo de lactancia, pues este pago ha sido ordenado por esta Corporación cuando se demuestra que el objeto contractual subsistía al momento del despido y, como se desarrolló, en este caso dicho objeto terminó de ejecutarse el 31 de marzo de 2023, cuando se dio por terminado el contrato de prestación de servicios de la accionante.

118. En cuarto lugar, la Sala le recuerda que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a los alimentos y a los demás medios necesarios para su desarrollo de acuerdo con la capacidad económica del alimentante. Los alimentos abarcan “todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido, asistencia médica, recreación, educación o instrucción y, en general, todo lo que es necesario para el desarrollo integral de los niños, las niñas y los adolescentes” y es obligación de los padres proporcionar estos alimentos. Ante la apremiante situación económica en la que se encuentra la accionante, la Sala le recuerda que como vía para proteger el mínimo vital de su hija puede solicitar la fijación de una cuota alimentaria a cargo del padre de la niña, acudiendo ante un operador autorizado para conciliar extrajudicialmente en materia de familia. En caso de que el intento conciliatorio fracase, podrá presentar una demanda de fijación de cuota alimentaria ante el juez de familia. Por lo anterior, la Sala le solicitará a la Defensoría del Pueblo que, en el marco de sus competencias, acompañe y oriente a la LGS en el trámite de conciliación para la fijación de la cuota de alimentos y, en caso de no llegar a un acuerdo, la asesore en la presentación de la demanda de fijación de cuota alimentaria ante el respectivo juez de familia.

E. Síntesis de la decisión

119. En sede de revisión, correspondió a la Sala Quinta conocer del caso de LGS, quien celebró un contrato de prestación de servicios con el Vicariato Apostólico para prestar sus servicios profesionales como trabajadora social en uno de los proyectos de la organización y adujo que su contrato no fue renovado pese a que le comunicó a su jefe directo que se encontraba en estado de embarazo.

120. La Sala Quinta de Revisión analizó la procedencia de la acción de tutela conforme a los requisitos de legitimación en la causa por activa y por pasiva, inmediatez y subsidiariedad. Acreditados los dos primeros requisitos, a la Sala le correspondió resolver el siguiente problema jurídico: ¿el Vicariato Apostólico vulneró los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de LGS al no renovar su contrato de prestación de servicios pese a que se encontraba en estado de embarazo?

121. Para dar respuesta a este problema jurídico, la Sala: (i) reiteró la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo y lactantes; (ii) reiteró las reglas específicas sobre la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios; (iii) reiteró la jurisprudencia sobre el conocimiento del contratante o empleador sobre el estado de embarazo de una contratista o trabajadora y (iv) se refirió a la estructura del Vicariato Apostólico accionado.

122. Partiendo de lo anterior, en el caso concreto se concluyó que: (i) el vínculo que existió entre las partes fue de naturaleza civil; (ii) la accionante se encontraba en embarazo al terminarse el vínculo contractual y notificó de este estado a su jefe inmediato y pareja sentimental; (iii) se acreditó que el Vicariato Apostólico en su calidad de contratante conoció el estado de embarazo al momento de terminarse el contrato por conducto del supervisor del contrato; (iv) el Vicariato Apostólico no solicitó autorización al Inspector de Trabajo para la terminación del contrato ni desvirtuó la presunción de despido discriminatorio y (v) el objeto del contrato subsistió, al menos, hasta la finalización del vínculo contractual. En consecuencia, la Sala Quinta de Revisión le ordenó al Vicariato Apostólico, pagar a la accionante la indemnización por despido discriminatorio y la licencia de maternidad.

III. DECISIÓN

123. En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia del 11 de enero de 2024 del Juzgado Promiscuo del Circuito de MX que revocó la decisión de primera instancia y declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad de LGS conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO.- SOLICITAR a la Defensoría del Pueblo que, en el marco de sus competencias,

acompañe y oriente a LGS en el trámite de conciliación para la fijación de la cuota de alimentos de la niña MCS y, en caso de que no sea posible llegar a un acuerdo, la asesore en la presentación de la demanda de fijación de cuota alimentaria ante el respectivo juez de familia.

CUARTO.- Por Secretaría General de la Corte Constitucional, LÍBRESE las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

Con salvamento de voto

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

A LA SENTENCIA T-346/24

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Alcance (Salvamento de voto)

PRINCIPIO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y ASISTENCIA A LA MUJER EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA-Contenido y alcance (Salvamento de voto)

PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL-Beneficios para las mujeres embarazadas para disminuir la brecha de desigualdad en razón al género (Salvamento de voto)

Expediente: T-9.954.595

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, presento las razones de mi salvamento de voto respecto de la decisión adoptada en la sentencia de la referencia, en la que la Sala Quinta de Revisión decidió amparar los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad de la accionante y ordenó a la entidad accionada realizar el pago de la indemnización

correspondiente a 60 días de trabajo en los términos del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y de la licencia de maternidad, de acuerdo con la parte motiva de la sentencia. Lo anterior, al considerar que se encontraban cumplidos los supuestos establecidos por esta corporación para acreditar una afectación a la estabilidad laboral reforzada de una mujer en estado de embarazo. De acuerdo con el párrafo 112 de la sentencia, en el caso concreto, se encontró probado lo siguiente:

“En el caso concreto se concluyó que: (i) el vínculo que existió entre las partes fue de naturaleza civil; (ii) la accionante se encontraba en embarazo al terminarse el vínculo contractual y notificó de este estado a su jefe inmediato y pareja sentimental; (iii) se acreditó que el Vicariato Apostólico en su calidad de contratante conoció el estado de embarazo al momento de terminarse el contrato por conducto del supervisor del contrato; (iv) el Vicariato Apostólico no solicitó autorización al Inspector de Trabajo para la terminación del contrato ni desvirtuó la presunción de despido discriminatorio y (v) el objeto del contrato subsistió, al menos, hasta la finalización del vínculo contractual. En consecuencia, la Sala Quinta de Revisión le ordenó al Vicariato Apostólico, pagar a la accionante la indemnización por despido discriminatorio y la licencia de maternidad”.

El Estado parece quedar exonerado del deber que le ha sido asignado por la Constitución en el sentido de brindar especial protección a las mujeres en estado de embarazo. De acuerdo con el artículo 43 superior, “La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Así las cosas, es necesario recordar que la trabajadora fue vinculada por medio de un contrato de prestación de servicios a término definido, cuya duración era de seis meses y su terminación fue acordada expresamente en el contrato para el 1 marzo de 2023. En ese contexto, es claro que no se trató de un despido ni de una decisión arbitraria por parte de la entidad accionada, por lo que no es posible hablar de un despido discriminatorio. En otras palabras, considero equivocado presumir que una decisión fue adoptada debido a razones discriminatorias, cuando la causa de la terminación del contrato, de hecho, se pactó antes de que el suceso del embarazo ocurriera.

Por estas razones, en el caso bajo estudio no se trató de un despido ni, muchos menos, por motivo de embarazo o lactancia y, por lo tanto, no era pertinente aplicar el artículo 239 del CST, el cual establece que “ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia” (énfasis añadido). En suma, no resulta razonable concluir que la terminación se dio por razones discriminatorias.

Ahora, esto no quiere decir que las mujeres en estado de embarazo o de lactancia puedan quedar desprotegidas, sino que el responsable de garantizar la especial asistencia y protección de las mujeres durante el embarazo y después del parto es el Estado, al que corresponde, en consecuencia, regular las distintas modalidades de protección. De acuerdo con la Sentencia SU-070 de 2013, “existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo

de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres [...]. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora (sic) de la vida que es [...]”, pero de ello no se sigue que tal responsabilidad pueda ser atribuida al empleador o contratante - mientras el legislador no haya dispuesto que así sea-, competencia que, en todo caso, no tiene el juez constitucional.

En este contexto, es de gran importancia precisar que la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en estado de embarazo o de lactancia y de sus hijos es, en principio, un deber del Estado, al que corresponde regular las distintas modalidades de protección. Así las cosas, es el legislador el que debe establecer la estabilidad en las relaciones de trabajo, las formas de proteger el fuero de maternidad en otro tipo de relaciones contractuales, para garantizar el mínimo vital, pero también las formas de protección en el acceso a los servicios de salud.

Al respecto, el literal j del artículo 156 de la Ley 100 de 1993, que establece las características básicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud, menciona que “con el objeto de asegurar el ingreso de toda la población al sistema en condiciones equitativas, existirá un régimen subsidiado para los más pobres y vulnerables que se financiará con aportes fiscales de la Nación, de los departamentos, los distritos y los municipios, el Fondo de Solidaridad y Garantía y recursos de los afiliados en la medida de su capacidad”.

La protección de los derechos fundamentales de la accionante y los de su hija, entonces, no debía recaer sobre la entidad que la contrató durante un plazo previamente estipulado de seis meses para la prestación de unos determinados servicios, cuyo objeto, además, no se probó que subsistiera. Lo anterior, de acuerdo con el numeral segundo del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, que establece que “[l]os afiliados al Sistema mediante el régimen subsidiado de que trata el artículo 211 de la presente Ley son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización. Serán subsidiadas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud la población más pobre y vulnerable del país en las áreas rural y urbana. Tendrán particular importancia, dentro de este grupo, personas tales como las madres durante el embarazo, parto y postparto y período de lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año, los menores en situación irregular [...]”.

Con fundamento en lo anterior, me aparto de la decisión adoptada por la Sala Quinta de Revisión que, en síntesis, omitió tener en cuenta que el Estado es responsable de la protección de los derechos de las mujeres en condición de embarazo, en un caso en el que el término del contrato había sido pactado antes de que dicha situación fuera conocida y, por lo tanto, no era correcto concluir que se configuró un despido discriminatorio.

Por último, considero necesario enfatizar en dos puntos. En primer lugar, si bien reconozco que la sentencia pretende la protección de los derechos fundamentales de una mujer en estado de embarazo, la medida adoptada hace recaer la obligación de protección en el contratante, desconociendo el régimen jurídico de los contratos civiles de prestación de servicios y la confianza legítima de los contratantes, lo cual genera un efecto contrario al deseado y reduce el nivel de contratación de las mujeres, especialmente en contratos que

tienen una vocación temporal corta y determinada para su cumplimiento, como sucede, de hecho, en el caso concreto. Por lo tanto, es necesario exhortar al Congreso de la República para que desarrolle el mandato contenido en el artículo 43 de la Constitución.

En segundo lugar, el caso en concreto proponía un reto que, a mi juicio, no ha sido resuelto por la jurisprudencia de esta corporación ni por la ley en relación con la remuneración para las mujeres que ejercen labores de cuidado y la valoración que debe hacerse de esta en los procesos que pretenden fijar una cuota alimentaria. Para ello, debe tenerse en cuenta que, efectivamente, estas labores han sido reconocidas por esta corporación, por ejemplo, en la Sentencia T-462 de 2021, que señaló lo siguiente:

“como consecuencia de la poca participación de la mujer en el mercado laboral y de su inversión de tiempo en trabajos que no son remunerados, muchas mujeres afrontan situaciones de pobreza después de la separación, como consecuencia (i) del difícil acceso de las mujeres a las opciones de trabajo remunerado; (ii) la construcción y el éxito laboral de los hombres ha dependido mayoritariamente de que las mujeres realicen casi que con exclusividad el trabajo de cuidado; y (iii) es altamente probable que las labores de cuidado de los hijos recaigan en la mujer separada. Así las cosas, la mujer mantiene su rol esencial de cuidadora, incluso ante las rupturas matrimoniales, con pocas prerrogativas para continuar siendo sostén sin pago y por ello se ve obligada a acceder a realizar labores de trabajo flexibles o informales, de manera que los acuerdos en los que ellas tienen algún grado de agencia deben ser vistos como formas de buscar algún tipo de equilibrio en relaciones asimétricas de poder”.

Con fundamento en lo anterior, advierto que la Sala Quinta de Revisión acertó, en esta oportunidad, al solicitarle a la Defensoría del Pueblo a que acompañara y orientara a la accionante en el trámite de conciliación para la fijación de alimentos. Sin embargo, a partir del supuesto de que las labores de cuidado de los hijos deben ser responsabilidad de ambos padres, sin importar el vínculo que los una, estas deben ser valoradas y cuantificadas cuando no son asumidas de manera equitativa, de modo que se reconozcan las asimetrías históricamente constituidas. Esto significa que la labor de cuidado también debe cuantificarse en el marco de un trámite extrajudicial o judicial de fijación de cuota alimentaria a favor de un menor de edad. De ahí, la importancia de que la jurisprudencia constitucional se plantee la relevancia no solo de reconocer estas labores realizadas, normalmente, por las mujeres, sino de valorarlas y derivar de dicho valor obligaciones concretas a cargo de los padres de los menores de edad, ya sean económicas, de cuidado o de otra naturaleza.

En relación con lo anterior, es importante tener en cuenta que, incluso, las tasas de empleabilidad de las mujeres en edad reproductiva en Colombia se han visto afectadas por medidas como el incremento de la licencia de maternidad. Pues, los empleadores bus