

Sentencia T-350/16

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presupuestos para la procedencia de la acción de tutela

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Vulneración por Universidad al no tener en cuenta estado de gestación al momento de terminar contrato y no renovarlo

Una institución no puede alegar el cumplimiento del plazo contractual como justa causa para la no renovación de un contrato de prestación de servicios de una mujer, cuando: (i) conoce el estado de gestación de la contratista y esta lo notificó con anterioridad, (ii) el objeto contractual persiste y (iii) no cuenta con el permiso del inspector de trabajo para tal fin.

PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA-Jurisprudencia constitucional

UNIFICACION DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Orden a Universidad reconocer y pagar las cotizaciones realizadas durante el periodo de gestación

Referencia: expedientes T-5414557

Acción de tutela presentada por Johana Cristina Acosta Gutiérrez contra la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Magistrada ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., cinco (5) de julio de dos mil dieciséis (2016).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados María Victoria Calle Correa, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Alejandro Linares Cantillo, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, y previo el cumplimiento de los requisitos y trámites legales y reglamentarios, ha proferido la siguiente,

SENTENCIA

En el proceso de revisión de las decisiones judiciales proferidas, en primera instancia, por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Santa Marta el trece (13) de mayo de dos mil quince (2015) y, en segunda instancia, por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Santa Marta el dos (2) de julio de dos mil quince (2015), en el proceso de tutela iniciado por Johana Cristina Acosta Gutiérrez contra la Universidad Tecnológica de Bolívar.

El proceso de la referencia fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección de Tutelas Número Tres de la Corte Constitucional, mediante auto proferido el treinta y uno (31) de marzo de dos mil dieciséis (2016).

I. DEMANDA Y SOLICITUD

Johana Cristina Acosta Gutiérrez presentó acción de tutela contra la Universidad Tecnológica de Bolívar porque a su juicio, la institución educativa desconoció sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la no discriminación por no renovar su contrato de prestación de servicios, aun cuando en la ejecución del mismo se encontraba en embarazo. Por lo anterior, solicitó se restableciera su relación contractual y se ordenara el pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de terminación.

1. La accionante funda su solicitud de tutela en los siguientes hechos

1.1. El trece (13) de julio de dos mil doce (2012), Computadores para Educar[1] suscribió contrato de prestación de servicios con la Universidad Tecnológica de Bolívar que tenía por objeto ejecutar la estrategia de formación y acceso para la apropiación pedagógica del

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante MinTic) en 4.293 sedes beneficiarias en los departamentos del Atlántico, Bolívar, Córdoba, San Andrés y Sucre, entre los años 2012 al 2014.[2] Posteriormente, se suscribió un contrato adicional en el que se modificaban algunas cláusulas contractuales.[3]

1.2. Entre las obligaciones de la Universidad como contratista, se encontraba proporcionar el personal para el desarrollo del objeto contractual.[4] Así, el dieciséis (16) de julio de dos mil catorce (2014), la Universidad suscribió contrato de prestación de servicios con la accionante, la señora Johana Cristina Acosta Gutiérrez, que tenía por objeto la prestación de “sus servicios especializados como Coordinadora Pedagógica del proyecto dentro de la etapa de la estrategia de formación y acceso para la apropiación pedagógica del Ministerio de las TIC en las sedes beneficiarias del programa en el departamento asignado”. El plazo para la ejecución del contrato fue de seis (6) meses, es decir, hasta el quince (15) de enero de dos mil quince (2015).[5]

1.3. El seis (6) de octubre de dos mil catorce (2014), a través de un correo electrónico, la accionante le informó a la Coordinadora General del proyecto que se encontraba embarazada y que éste había sido diagnosticado de alto riesgo[6], lo cual le impedía seguir realizando viajes prolongados en bus y de esta forma desplazarse a las distintas instituciones educativas beneficiarias del programa de las TIC.

1.4. El dieciséis (16) de enero de dos mil quince (2015), mediante correo electrónico, la Coordinadora General de la oficina de proyectos de extensión de la Universidad Tecnológica de Bolívar notificó a la accionante de la terminación de su contrato de prestación de servicios y le solicitó que presentara un informe de las actividades asignadas y ejecutadas.[7]

1.5. Con fundamento en lo anterior, la señora Acosta Gutiérrez presentó el cuatro (4) de febrero de dos mil quince (2015) acción de tutela en defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la no discriminación y al mínimo vital.[8] Aseguró que es madre cabeza de familia y que sus padres dependen económicamente de ella.[9] Solicitó se ordenara a la empresa contratante (i) continuar con el desarrollo de su contrato de prestación de servicios y (ii) el pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de la finalización de la relación contractual.

2. Actuaciones surtidas por los jueces de instancia

2.1. En el escrito de contestación, radicado en el Juzgado el trece (13) de febrero de dos mil quince (2015), la Coordinadora General –contratada por la institución educativa accionada– solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela. Estableció que por tratarse de un contrato de prestación de servicios de origen civil, la acción de tutela no era el mecanismo para que prosperaran las pretensiones de la accionante. En el mismo sentido, aseguró que la actora no probó una afectación cierta de su mínimo vital y la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Finalmente, sostuvo que la terminación del contrato de prestación de servicios de la accionante no obedeció a una discriminación por su estado de gravidez sino al cumplimiento de la cláusula de terminación. Prueba de lo anterior, es que el correo en el que se le notificaba a la accionante la terminación de la relación contractual fue dirigido a cinco personas más que se encontraban en las mismas circunstancias.

2.2. El diecisiete (17) de febrero de dos mil quince (2015), el Juzgado Quinto Civil Municipal de Santa Marta declaró la improcedencia de la acción de tutela por la existencia de otro medio de defensa judicial. En el trámite de impugnación, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Santa Marta, mediante providencia del veintidós (22) de abril de dos mil quince (2015), declaró la nulidad de todo lo actuado por la falta de vinculación de Computadores para Educar. Ordenó al juez de primera instancia que renovara la actuación subsanando el defecto de forma.

3. Decisión del juez de tutela de primera instancia

3.1. El cuatro (4) de mayo de dos mil quince (2015), el Juzgado Quinto Civil Municipal de Santa Marta, en cumplimiento a lo ordenado por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de la misma ciudad, vinculó al trámite constitucional a Computadores para Educar para que emitiera una respuesta respecto a la demanda de tutela. En la sentencia proferida el trece (13) de mayo del mismo año, el referido Juzgado Municipal antes de pronunciarse de fondo, advirtió que al momento de proferirse la decisión, la entidad vinculada no había manifestado nada respecto a los hechos y pretensiones. Consideró que (i) la accionante puede presentar sus pretensiones de renovación contractual y pago de honorarios dejados de percibir ante la jurisdicción ordinaria laboral, (ii) la controversia relacionada con la naturaleza del contrato – civil, comercial o laboral– desnaturaliza la competencia del juez de

tutela y (iii) no se advertía la existencia de un perjuicio irremediable que exigiera una solución transitoria. En consecuencia, declaró que la acción de tutela era improcedente.

3.2. El mismo día en el que se profirió la sentencia de primera instancia, Computadores para Educar se pronunció en relación con el escrito de tutela. Con fundamento en la cláusula séptima del contrato de prestación de servicios suscrito con la Universidad accionada, en la que se precisa que “el contratista tenía la obligación de proporcionar el personal para el desarrollo del objeto del contrato, razón por la cual no existe ni existirá relación laboral alguna entre CPE y el personal dispuesto para el desarrollo del contrato”, solicitó que se le eximiera de cualquier responsabilidad por falta de legitimación en la causa por pasiva.

4. Impugnación

La accionante, mediante apoderado judicial, presentó escrito de impugnación el veintidós (22) de mayo de dos mil quince (2015).[10] En relación con el argumento expuesto por el juez de instancia, relativo a la imposibilidad de resolver por vía de tutela una controversia contractual, la apoderada precisó que de la lectura de los hechos, fundamentos de derecho, pretensiones y anexos del escrito de tutela, el objeto de la misma no era aclarar el tipo de vinculación sino otorgar una protección a un sujeto de especial protección constitucional. Señaló que, contrario a lo expuesto en primera instancia, el estado de vulnerabilidad de la accionante era evidente debido a los riesgos que representaba su embarazo y la afectación a su mínimo vital derivado de su desvinculación y la falta de pago de los honorarios correspondientes al periodo diciembre 2014 – enero 2015. Con fundamento en lo anterior, reiteró las pretensiones del escrito de tutela.

5. Decisión del juez de tutela de segunda instancia

5.1. El Juzgado Quinto Civil del Circuito de Santa Marta, mediante sentencia del dos (2) de julio de dos mil quince (2015), resolvió confirmar el fallo recurrido. Consideró que en el expediente se encontraba acreditado que la accionante había notificado a la coordinadora del proyecto su estado de embarazo antes del vencimiento del término contractual y éste era considerado de alto riesgo. Sin embargo, a su juicio, en el caso objeto de controversia no se cumplían los presupuestos jurisprudenciales establecidos en la sentencia de unificación de esta Corporación sobre la materia –estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada- toda vez que “no basta, como en el sub júdice, acreditar el estado de

embarazo en vigencia del [contrato de prestación de servicios], sino que además debe quedar demostrada la existencia de una verdadera relación laboral, con sus elementos esenciales”. Concluyó que al no demostrarse por parte de la accionante la existencia de una relación laboral encubierta en un contrato de prestación de servicios, no podía otorgarse la protección constitucional pretendida.

5.2. El expediente de tutela fue remitido a esta Corporación para su eventual revisión solo hasta el veintitrés (23) de octubre de dos mil quince (2015), es decir, tres meses y veintiún días después de haberse proferido el fallo de segunda instancia.[11]

6. Pruebas aportadas por la accionante y valoradas por los jueces de instancia

Se aportaron como pruebas al escrito de tutela los siguientes documentos: (i) copia de la cédula de ciudadanía de Johana Cristina Acosta Gutiérrez;[12] (ii) copia del contrato de prestación de servicios suscrito el dieciséis (16) de julio de dos mil catorce (2014) entre Johana Cristina Acosta Gutiérrez y la Universidad Tecnológica de Bolívar para prestar sus servicios especializados como Coordinadora Pedagógica en la etapa de estrategia de formación y acceso para la apropiación del MinTic desde el dieciséis (16) de julio de dos mil catorce (2014) hasta el quince (15) de enero de dos mil quince (2015);[13] (iii) copia del diagnóstico del especialista en ginecología en el que se determina que el embarazo de la accionante es de alto riesgo debido a las “tres muertes fetales” que había sufrido en embarazos anteriores y se realizan una serie de recomendaciones[14] y; (iv) copia del correo electrónico del seis (6) de octubre de dos mil catorce (2014) en el que la accionante le informa a la Directora del proyecto de su estado de embarazo.[15]

7. Actuaciones surtidas en sede de revisión

7.1. Mediante auto del cinco (5) de mayo de dos mil dieciséis (2016), se decretó una prueba con el fin de determinar si el “proyecto de estrategia de formación y acceso para la apropiación pedagógica de las TIC y de CPE”, desarrollado a través de la Universidad Tecnológica de Bolívar, se encontraba vigente o, si en la actualidad, se estaba desarrollando un proyecto similar. La jefa del Departamento de Asesorías, Consultorías y Servicios Técnicos de la Universidad mencionada dio respuesta al auto de pruebas mediante escrito del diecinueve (19) de mayo del presente año radicado en la Secretaría General de esta Corporación. En él indicó que el contrato de prestación de servicios No. 099 de 2012,

suscrito entre la Universidad y Computadores para Educar, tuvo vigencia hasta el treinta (30) de agosto de dos mil quince (2015). Para probar lo anterior, anexó copia del certificado emitido por la Coordinadora de Contratación de Computadores para Educar en el que se hace constar que el acta de liquidación del referido contrato de prestación de servicios se encuentra en trámite de firmas. Por último, aseguró que la Universidad actualmente no ejecuta un proyecto similar.

7.2. La accionante remitió al despacho de la magistrada ponente (i) declaración juramentada en la que asegura que su madre, la señora Mercedes Gutiérrez de Acosta, depende económicamente de ella[16] y, (ii) copia de la aprobación del pago de la licencia de maternidad por parte de la entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliada en calidad de independiente.[17]

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

Esta Sala de Revisión es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico

2.1. La accionante argumenta que la Universidad Tecnológica de Bolívar desconoció sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la no discriminación por no renovar su contrato de prestación de servicios, aun cuando en la ejecución del mismo se encontraba en embarazo y, antes de la finalización del término contractual, la Directora del proyecto tenía conocimiento del estado de gestación porque este le fue comunicado por medio de correo electrónico el seis (6) de octubre de dos mil catorce (2014). Por su parte, la Universidad Tecnológica de Bolívar, a través de la Coordinadora General del proyecto para el que fue contratada la accionante, aseguró que la terminación del contrato de prestación de servicios no fue una medida discriminatoria derivada de su estado de embarazo, sino que obedeció a la finalización del plazo estipulado en la cláusula relativa a la duración del contrato.

2.2. Del texto del contrato de prestación de servicios se colige que las funciones que desarrollaba Johana Cristina Acosta Gutiérrez tenían como propósito implementar el “proyecto de estrategia de formación y acceso para la apropiación pedagógica” del MinTic y Computadores para Educar en diferentes instituciones educativas de la región caribe, sus servicios profesionales[18] fueron requeridos por la Universidad Tecnológica de Bolívar. Entonces corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿vulnera una institución los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la no discriminación de una persona, cuando pone fin a un contrato de prestación de servicios pese a tener conocimiento de su estado de embarazo y no contar con el respectivo permiso de la autoridad de trabajo?

2.3. Después de verificar la procedencia de la acción de tutela en el caso concreto, la Sala reiterará la jurisprudencia en relación con la especial protección constitucional de la mujer embarazada o lactante a través de la estabilidad laboral reforzada, con el fin de resolver el problema jurídico planteado.

3. La acción de tutela presentada por Johana Cristina Acosta Gutiérrez es procedente

3.1. La Constitución Política establece que la procedencia de la acción de tutela está condicionada a que “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial” (art. 86 C.P.). Sin embargo, esta Corporación ha señalado que no puede declararse la improcedencia de la tutela por la sola existencia en abstracto de un medio ordinario de defensa judicial. El juez constitucional debe analizar, en el marco del caso concreto, si la acción judicial dispuesta por el ordenamiento jurídico es idónea y eficaz para proteger los derechos fundamentales comprometidos.[19] En el evento en el que no lo sea, la acción de tutela procederá para provocar un juicio sobre el fondo. [20]

Si bien el sistema legal ha otorgado a los jueces laborales una competencia general para resolver los conflictos jurídicos de tipo laboral[21] o económicos que se originen de la prestación de servicios personales de carácter privado,[22] de manera excepcional, esta Corporación ha sostenido que la acción de tutela procede como mecanismo principal, cuando quien alega la protección es una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta que lo hacen titular de una protección constitucional especial, como es el caso de las mujeres en estado de embarazo que son sometidas a una situación de

indefensión por parte de sus empleadores cuando se da por terminada su relación laboral o contractual. A propósito, la sentencia T-864 de 2011[23] sostuvo que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que “la acción de tutela procede como mecanismo de protección [...] excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo [...]”. En este tipo de eventos, “la acción [...] pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.

3.2. Para la Sala es claro que cuando se da por terminada la relación laboral o contractual de una mujer en estado de embarazo o lactancia, no solo se ve amenazado su mínimo vital, su derecho a no ser discriminada y gozar de una estabilidad laboral en razón de su condición, sino también se pone en riesgo las garantías fundamentales de quien nacerá, especialmente, su seguridad social. En la sentencia SU-070 de 2013[24] se indicó que “el contenido del principio constitucional de [la] estabilidad laboral en el caso de las mujeres embarazadas [...], no sólo pretende evitar la discriminación, sino también crear la[s] condiciones económicas para que ellas puedan enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo(a). El desarrollo de una actividad laboral implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del(a) recién nacido(a); no sólo por el hecho de contar con medios económicos, sino porque nuestro sistema de seguridad social brinda la mayor cantidad de prestaciones cuando ello es así”[25]. En ese contexto, cuando se da por terminada la relación laboral o contractual de una mujer en estado de embarazo, la acción de tutela se convierte en el mecanismo principal y definitivo para garantizar no solo sus derechos fundamentales sino también los de quien nacerá.

3.3. Ahora, en relación con la procedencia de la acción de tutela contra instituciones particulares, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 precisa que esta procede cuando el particular se encarga de la prestación de un servicio público, se le acusa al particular una vulneración del derecho fundamental al habeas data y el accionante se encuentra en un estado de subordinación o indefensión frente al particular. La indefensión alude a la persona que “ha sido puesta en una situación que la hace incapaz de repeler física o jurídicamente las agresiones de las cuales viene siendo objeto por parte de un particular, las cuales ponen en peligro sus derechos fundamentales. En otras palabras, no tiene

posibilidades jurídicas ni fácticas para reaccionar defendiendo sus intereses. En cada caso, el juez debe realizar un análisis relacional con la finalidad de determinar el estado de indefensión en la que se encuentra la persona”[26].

En la sentencia T-277 de 1999[27] se indicó que debido a la dimensión indeterminada del concepto de indefensión, el juez constitucional debe hacer determinable su aplicación en cada caso concreto con el fin de definir la procedibilidad de la acción de tutela contra particulares. Para este efecto, enunció una serie de circunstancias en las que podría entenderse que una persona se encuentra en un estado de indefensión frente a un particular, a saber: (i) cuando se presenta una ausencia o ineficacia de los medios de defensa de carácter legal para contrarrestar la vulneración de los derechos fundamentales comprometidos;[28] (ii) cuando la decisión “irracional, irrazonable y desproporcionada” de un particular le impide a una persona “satisfacer una necesidad básica o vital”[29] y (iii) cuando debido a la existencia de un “vínculo afectivo, moral, social o contractual”, al particular se le facilita lesionar las garantías de una de las partes -relación entre padres e hijos, socios, cónyuges, entre otras-.[30]

3.4. La presente acción de tutela, desde el punto de vista formal, resulta procedente para la Sala. La accionante fue sometida a un estado de indefensión debido a las circunstancias que rodearon la terminación de su relación contractual, pues para ese momento ella se encontraba en estado de embarazo, cuyo diagnóstico era de alto riesgo, situación que le impedía desarrollar una actividad económica o conseguir un empleo que le permitiera garantizar el cubrimiento de sus necesidades básicas y las de sus padres, quienes dependen económicamente de ella.[31]

3.5. Finalmente, en cuanto a la inmediatez como requisito de procedibilidad, la Sala precisa que (i) en el momento en el que la accionante presentó el escrito de tutela aún se encontraba en estado de embarazo y (ii) desde la fecha en la que se le notificó a la accionante la no renovación de su relación contractual -16 de enero de 2015- hasta la fecha en la que presentó la petición constitucional -4 de febrero de 2015-, transcurrieron tan solo veinte días; situación que permite concluir que la acción de tutela se interpuso en un término razonable.

3.6. Es entonces posible concluir que la acción de tutela que presentó Johana Cristina

Acosta Gutiérrez contra la Universidad Tecnológica de Bolívar procede como mecanismo principal y definitivo para la protección de sus derechos fundamentales comprometidos. Por lo tanto, la Sala analizará de fondo el problema jurídico planteado.

4. La Universidad Tecnológica de Bolívar vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la no discriminación de Johana Cristina Acosta Gutiérrez al no tener en cuenta su estado de gestación al momento de terminar su contrato de prestación de servicios y no renovarlo

4.1. Como lo ha expresado reiteradamente esta Corte, la protección especial a la mujer trabajadora gestante o lactante se fundamenta en cuatro premisas: (i) la especial asistencia y protección del Estado a la mujer en estado de embarazo y después del parto (art. 43 C.Pg.); (ii) la protección contra la discriminación en el ámbito del trabajo con el fin de evitar el despido o la terminación del contrato causados por el embarazo o la lactancia;[32] (iii) la defensa de la vida como valor fundante dentro del ordenamiento constitucional (Preámbulo y artículo 11) y la prevalencia de los derechos de los niños y las niñas establecida en el artículo 44 Superior, “la protección a la mujer trabajadora gestante tiene como fundamento [...] la presunción de que la vida que se está gestando es protegida, cuando la madre goza efectivamente de sus derechos fundamentales, especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va proveer lo necesario para cuidar de su hijo por nacer”[33] y, finalmente, (iv) la conservación de la familia dentro del orden constitucional colombiano, como institución básica de la sociedad, en atención a lo cual recibe una salvaguardia integral de parte de la sociedad y del Estado contenida en los artículos 5 y 42 de la Constitución Política.[34]

4.2. La protección especial a la mujer trabajadora gestante o lactante no es exclusiva del ordenamiento jurídico colombiano, ya que se encuentra contenida en distintos instrumentos internacionales de defensa de los derechos humanos ratificados por Colombia, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 25); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2, 6 y 10.2); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 3 y 26); la Convención Americana de Derechos Humanos (arts. 1 y 24) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW- (arts. 11 y 12.2).

4.3. Asimismo, en el rango legal, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 239, establece (i) la prohibición de despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o lactancia; (ii) la presunción de que dicho despido se ha efectuado por dicha razón, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades competentes, y (iii) las sanciones en caso de que se vulnere dicha prohibición. [35]

El artículo 240 del mismo estatuto[36] señala que el despido de una mujer en estado de embarazo o lactancia debe ser autorizado por el Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal (en los lugares en los que no exista inspector). Asimismo, dispone que antes de resolver el asunto, el funcionario debe escuchar a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. La infracción de lo dispuesto en este texto normativo genera la nulidad del despido,[37] conforme lo establece el artículo 241 del mismo Código Sustantivo del Trabajo.[38] Según dicha disposición, el empleador debe conservar el empleo de la trabajadora que se encuentre disfrutando de los descansos remunerados o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o por parto, por lo cual “no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas”.

4.4. Mediante la ya citada sentencia SU-070 de 2013[39] y la sentencia SU-071 del mismo año,[40] la Sala Plena estableció criterios jurisprudenciales generales respecto a la garantía de la protección reforzada a la maternidad, una vez se ha demostrado la existencia de una relación laboral o de prestación y que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.[41] Cuando estos dos supuestos se cumplen, el juez constitucional debe determinar el alcance del amparo que se debe otorgar.

4.6. Criterios de unificación para determinar el grado de protección que se debe otorgar a una mujer desvinculada laboralmente en estado de embarazo o lactancia

4.6.1. El primero de esos criterios consiste en que “el conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no protección, sino para determinar el grado de la protección”.[46] En la referida sentencia de unificación, la Corte precisó que cuando el empleador tiene conocimiento del estado de embarazo en el desarrollo de la

alternativa laboral, se pueden presentar dos circunstancias: (i) si la desvincula antes del vencimiento del término contractual sin la previa calificación de una justa causa del inspector del trabajo, “se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.”[47] Y (ii) si la terminación del contrato se efectúa una vez vencido el contrato, alegándose como justa causa la terminación del plazo del mismo, “el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. [...] Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.”

En estos eventos, hay lugar a una “protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo”.

4.6.2. Ahora, cuando el empleador no tenga conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora al dar por terminada la relación laboral, se “dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”[48].

Este primer criterio ha sido aplicado por las diferentes Salas de Revisión de esta Corporación en casos con supuestos fácticos similares en las sentencias T-656 de 2014,[49] T-400 de 2015[50] y T-092 de 2016,[51] entre otras.

4.6.3. El segundo criterio se refiere al modo en que se da a conocer el estado de embarazo por parte de la trabajadora, que para la Corte “no exige mayores formalidades”[52]. Así, planteó que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter

indicativo y no taxativo, y que el mismo “puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar”, pero también, porque se configure un hecho notorio, o porque se infiere de las circunstancias que rodean el despido. [53]

4.6.4. El tercer criterio de unificación está relacionado con la forma de vinculación de la mujer en estado de embarazo o lactancia, lo cual resulta pertinente para determinar el alcance de la protección. Determinó, entonces, que la protección procede independientemente de la forma de vinculación de la trabajadora, de tal forma que “resulta ineludible concluir que la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección.”[54]

Así, por ejemplo, cuando se trata de un contrato a término indefinido, el empleador conoce del estado de embarazo de la trabajadora y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo, “se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.”[55]

4.6.5. Respecto de otros tipos de contratación como el contrato a término fijo o el contrato de obra o labor, o aquellos como el contrato de prestación de servicios, la Corte estimó que el amparo constitucional de la estabilidad laboral reforzada también le es aplicable. Al respecto sostuvo “las causales de terminación desprendidas de regulaciones específicas deben ser interpretadas a la luz de la Constitución y no pueden constituir razones válidas para eludir la protección de la maternidad.” [56] Para poder extender la protección y los efectos de la misma a todas las alternativas laborales, inclusive a aquellas que en principio son de naturaleza civil, la Corporación acudió a “la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación”. [57] Así, ha podido aplicar las consecuencias propias de la legislación laboral y de esta manera reconocer la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras vinculadas con ese tipo de contratos.

4.6.6. Finalmente, precisó que en aquellos casos en los que la trabajadora gestante o lactante se encuentra vinculada a través de un contrato de prestación de servicios, el juez debe “analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación

laboral.”[58]

Sobre este punto, la Sala considera necesario hacer una precisión en relación con los argumentos expuestos por el juez de segunda instancia para confirmar la decisión de tutela. Aseguró que de conformidad con las reglas expuestas en la sentencia de unificación 070 de 2013,[59] “no basta, como en el sub júdice, acreditar el estado de embarazo en vigencia del [contrato de prestación de servicios], sino que además debe quedar demostrada la existencia de una verdadera relación laboral, con sus elementos esenciales”.[60] Concluyó que al no demostrarse por parte de la accionante la existencia de una relación laboral encubierta en un contrato de prestación de servicios, no podía otorgarse la protección constitucional pretendida. Como se precisó en párrafos anteriores, la referida sentencia de unificación precisó que para otorgar la protección laboral reforzada de una mujer en estado de gestación, es suficiente que se demuestre “la existencia de una relación laboral o prestación 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”. El conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y la forma de vinculación de la mujer son criterios que le permiten al juez constitucional determinar el grado de amparo que se otorgará. En terminos de la sentencia de unificación: “resulta ineludible concluir que la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección.”[61] Así las cosas, el juez debió otorgar la protección que exigía la accionante independientemente si se demostraba o no la existencia de un contrato realidad porque no es el asunto que se discute. Sin embargo, esto no obsta para que esta situación sea discutida ante la jurisdicción ordinaria conforme a su competencia en materia laboral.

4.7. En relación con la protección de la mujer embarazada cuando su vinculación se efectuó mediante un contrato de prestación de servicios, la sentencia T-715 de 2013[62] precisó lo siguiente:

“Las madres gestantes o en período de lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, no pueden ser despedidas argumentando que el plazo para la ejecución del contrato llegó a su fin, pues el empleador debe demostrar que: (i) no subsiste el objeto [para el cual se celebró el contrato de prestación de servicios]; y (ii) que las causas que originaron la contratación desaparecieron. [...] En todo caso, la

Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.”

4.8. En la sentencia T-310 de 2015[63], al hacer especial énfasis en la protección laboral que requieren las personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta -entre estas las mujeres en estado de embarazo-, la Corporación precisó que “existe derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se trate de una relación laboral o contractual (contrato de prestación de servicios) entre un sujeto que se encuentre en estado de debilidad manifiesta y su empleador o contratante, pues lo que interesa no es la naturaleza del contrato, ya que al margen del tipo de relación jurídica que exista, lo importante es que se trata de un sujeto de especial protección constitucional). Así mismo, la referida sentencia citó la sentencia T-987 de 2008 en la que se precisó lo siguiente:

“Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición [...]” (negrilla fuera de texto). [64]

De modo similar, en la sentencia T-102 de 2016,[65] esta Sala Primera de Revisión dio aplicación a los criterios de unificación expuestos con anterioridad en tres casos acumulados que presentaban supuestos fácticos muy similares al asunto que hoy se revisa, es decir, se dio por terminado el contrato de prestación de servicios de una mujer pese a que para el momento se encontraba en estado de embarazo. En dos de los casos, además de concederse la protección reforzada y ordenar el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta la fecha del parto, la Sala declaró la existencia de un contrato realidad entre las accionantes y las entidades accionadas por considerar que en cada caso se estructuraban los elementos de un contrato de trabajo. En el tercer de los casos, aunque la Sala “no encontró suficientes elementos probatorios para la demostración de la relación de trabajo afirmada por la accionante”, consideró que esa situación no imposibilitaba otorgar una protección por vía de tutela a la madre gestante, ya que “cuando se trata de contratos de prestación de servicios, el amparo constitucional de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas también es

aplicable acudiendo a la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación.” En consecuencia, la Sala ordenó el pago de las prestaciones en materia de Seguridad Social en Salud y la indemnización equivalente a la remuneración de sesenta días (60) días de que trata el numeral 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esta posición ha sido reiterada en las sentencias T-346 de 2013,[66] T-715 de 2013,[67] T-238 de 2015[68] y T-102 de 2016,[69] entre otras. Las distintas Salas de Revisión salvaguardaron los derechos fundamenales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de las mujeres gestantes -accionantes- vinculadas por medio de contratos de prestación de servicios. Entre las medidas de protección que se adoptaron está la renovación de la relación contractual, el pago de los honorarios dejados de percibir, la indemnización y la licencia de maternidad.

Por lo demás, como se precisó con anterioridad y como lo ha reiterado esta Corporación, la protección reforzada a la mujer en estado de gestación procede independientemente de la forma de vinculación. De tal manera que “resulta ineludible concluir que la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección.”[70]

Del caso concreto

4.9. En el caso concreto, la Sala concluye que la Universidad Tecnológica de Bolívar conocía el estado de gestación de la accionante, porque esta lo había comunicado por correo electrónico el seis (6) de octubre de dos mil catorce (2014) a la Coordinadora General de su oficina de proyectos de extensión, en los siguientes términos: “[m]i intención con este correo es informarte que [...] estoy en estado embarazo y debido a mi historial médico se califica el embarazo como de alto riesgo, hecho que me impide seguir realizando viajes tan largos en bus. Teniendo en cuenta lo anterior, mi deber es informarte que debo permanecer en reposo por el primer trimestre del embarazo para evitar complicaciones futuras”.[71]

No obstante, la Universidad procedió a dar por terminada la relación contractual de la accionante con fundamento en el cumplimiento del término pactado sin antes contar con la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente. Sumado a lo anterior, de conformidad con lo expuesto por la Jefe de Departamento de Asesorías y Consultorías de la

institución accionada en el que dio respuesta al auto de pruebas, la labor por la que fue contratada la señora Acosta Gutiérrez continuó desarrollándose por otra persona hasta el treinta (30) de agosto de dos mil quince (2015), es decir, siete meses después de que se dio por terminado su contrato de prestación de servicios.[72]

El plazo del contrato se pactó, según la cláusula cuarta, desde el dieciséis (16) de julio de dos mil catorce (2014) hasta el quince (15) de enero de dos mil quince (2015).

El objeto del contrato continuó siendo factible toda vez que la empresa vinculó incluso a otra persona continuar realizando las labores de: “1. Liderar el desarrollo de todos los temas correspondientes al eje de pedagogía de la estrategia de formación y acceso; 2. Realizar la planeación del componente pedagógico del proyecto acorde con la planeación general del proyecto; 3. Coordinar las actividades en campo de los gestores de formación y realizar su respectivo seguimiento; 4. Garantizar que todas las sedes beneficiadas cumplan con los momentos, niveles y actividades definidas en la estrategia y cumpliendo con la totalidad de horas; 5. Garantizar que los momentos, niveles y actividades definidas en la estrategia tengan un protocolo de trabajo aprobado por Computadores por Educar [...]” (negrilla fuera de texto).

4.10. El estado de embarazo de la accionante -diagnosticado de alto riesgo- le impedía durante los primeros meses de gestación realizar viajes largos en bus, pero por la naturaleza del objeto del contrato, entre las obligaciones pactadas estaba la de desplazarse hasta lugares apartados para desarrollar su trabajo. El plazo pactado fue desde el dieciséis (16) de julio de dos mil catorce (2014) hasta el quince (15) de enero de dos mil quince (2015), para la fecha de finalización del mismo, la labor desarrollada por la accionante seguía requiriéndose; la terminación del contrato se comunicó el dieciséis (16) de enero de dos mil quince (2015), es decir, con posterioridad a la finalización del plazo contractual.

Sin embargo, la institución universitaria accionada no solicitó la respectiva autorización del inspector de trabajo para dar por finalizado el contrato de prestación de servicios que en este caso era necesaria por estar la accionante embarazada y debido a que el objeto del contrato continuaría desarrollándose. Para la Sala resulta reprochable que la Universidad accionada haya tomado la decisión de no renovar el contrato de prestación de servicios de Johana Cristina Acosta Gutiérrez aduciendo como causal objetiva la terminación del plazo

contractual, aun cuando tenía conocimiento de su embarazo y no contaba con la autorización del inspector de trabajo para tal fin.

4.11. En cuanto a la posibilidad de declarar la existencia de un contrato realidad, la apoderada de la accionante precisó en el escrito de impugnación que de “la lectura de los hechos, fundamentos de derecho, pretensiones y anexos del escrito de tutela, el objeto de la misma no era aclarar el tipo de vinculación” sino otorgar un amparo a un sujeto de especial protección constitucional. Por lo tanto, al no advertir la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo en el caso objeto de revisión, la Sala se abstendrá de declarar su existencia.

Asimismo, ordenará a la Universidad Tecnológica de Bolívar que dentro del término de quince (15) días siguientes a la notificación de la sentencia le reconozca y pague el porcentaje correspondiente a las cotizaciones realizadas al Sistema de Seguridad Social desde la fecha en la que no le fue renovado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia. En cuanto al pago de la licencia de maternidad se advierte que, según los documentos aportados por la accionante en sede de revisión, esta ya fue cancelada. Por lo tanto, la Sala no emitirá ninguna orden al respecto.

4.13. Asimismo, prevendrá a la institución contratante para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de las mujeres gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad.

4.14. Finalmente, teniendo en consideración el prolongado tiempo transcurrido entre la fecha en la que se profirió el fallo de tutela de segunda instancia (2 de julio de 2015) y la fecha en la que fue remitido el expediente a esta Corporación para su eventual revisión (23 de octubre de 2015), la Sala prevendrá al Juzgado Quinto Civil del Circuito de Santa Marta para que en lo sucesivo remita los expedientes de tutela a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en los estrictos términos señalados en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y compulsará copias del expediente a la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura para que sea estudiada su conducta.

5. Conclusión

Una institución no puede alegar el cumplimiento del plazo contractual como justa causa

para la no renovación de un contrato de prestación de servicios de una mujer, cuando: (i) conoce el estado de gestación de la contratista y esta lo notificó con anterioridad, (ii) el objeto contractual persiste y (iii) no cuenta con el permiso del inspector de trabajo para tal fin.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia del cuatro (4) de mayo de dos mil quince (2015) proferida por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Santa Marta, que negó la acción de tutela instaurada por Johana Cristina Acosta Gutiérrez contra la Universidad Tecnológica de Bolívar; y la sentencia del dos (2) de julio del mismo año, emanada del Juzgado Quinto Civil del Circuito de la misma ciudad, que confirmó la anterior. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la no discriminación de Johana Cristina Acosta Gutiérrez.

Segundo.- ORDENAR a la Universidad Tecnológica de Bolívar que dentro del término de quince (15) días siguientes a la notificación de la sentencia le reconozca y pague el porcentaje correspondiente a las cotizaciones realizadas al Sistema de Seguridad Social desde la fecha en la que no le fue renovado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia.

Tercero.- PREVENIR a la Universidad Tecnológica de Bolívar para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad.

Cuarto.- PREVENIR al Juzgado Quinto Civil del Circuito de Santa Marta para que en lo sucesivo remita los expedientes de tutela a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en los estrictos términos señalados por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto.- COMPULSAR copias del expediente a la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura.

Sexto.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

Con salvamento de voto

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

A LA SENTENCIA T-350-16

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Improcedencia por cuanto no fue posible establecer un contrato realidad (Salvamento de voto)

La interpretación de la sentencia de la que me aparto, desconoce, a mi juicio, el precedente que fijó la Sala Plena en la sentencia SU-070 de 2013.

Referencia: T- 350 de 2016

Acción de tutela interpuesta por Johana Cristina Acosta Gutiérrez contra la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Magistrado Sustanciador: María Victoria Calle Correa

Con todo respeto me permito precisar los aspectos puntuales de la sentencia respecto del cual salvé mi voto.

A lo largo de la sentencia T- 350 de 2016, se aseguró que entre la señora Johana Cristina Acosta Gutiérrez y la Universidad Tecnológica de Bolívar existió un contrato de prestación de servicios, hecho que al parecer nunca estuvo en duda y por el contrario en el numeral 4.11 del caso concreto se aseveró que “al no advertir la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo en el caso objeto de revisión, la Sala se abstendrá de declarar su existencia.”

En consecuencia, considero que al advertir que no es posible establecer un contrato realidad y de acuerdo con la Sentencia T- 092 de 2016, que a su vez, reiteró la sentencia SU-070 de 2013, no procede la acción de tutela presentada. A saber:

“6.1.2. En aquellos casos, en los que no resulta posible comprobar los elementos del contrato realidad o no existe claridad sobre la naturaleza de la relación laboral, la Corte ha resuelto declarar improcedente el amparo para que el asunto sea sometido por la demandante a la jurisdicción ordinaria laboral. A manera de ejemplo, en la Sentencia SU-070 de 2013 se declaró improcedente una demanda de tutela porque a juicio de la Sala Plena, no quedó clara la naturaleza de la relación laboral que existía entre la trabajadora y la fundación accionada (caso # [7]); y en la Sentencia T-148 de 2014, mediante la cual se reitera la sentencia de unificación precitada, la Sala Segunda de Revisión se abstuvo de decretar, en dos de los casos acumulados, las medidas de protección correspondientes a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, porque no había claridad de la naturaleza de la relación laboral, ni se demostró la configuración de los elementos del contrato realidad[73].

6.1.4. A partir de un análisis conjunto de las pruebas relacionadas, es posible concluir que

en esta oportunidad no existen elementos probatorios que conduzcan a comprobar que bajo el contrato de prestación de servicios celebrado entre la accionante y el Hotel Dayamar, se haya ocultado una auténtica relación laboral, en tanto, no se logró demostrar, pese a las pruebas solicitadas en sede de revisión, la presencia de la subordinación, como elemento estructural del contrato realidad.

6.1.5. De esta manera, la Sala considera que, al no cumplirse con el requisito consistente en “la existencia de una relación laboral o de prestación, esta última cuando se esté frente a un contrato realidad”, no resulta procedente en el caso concreto impartir medida de protección alguna.”

Conforme a lo señalado, la interpretación de la sentencia de la que me aparto, desconoce, a mi juicio, el precedente que fijó la Sala Plena en la sentencia SU-070 de 2013.

Para mayor ilustración, anexo un cuadro explicativo sobre los casos estudiados en la sentencia SU-070 de 2013, y las decisiones adoptadas que se relacionan con contratos de prestación de servicios (anexo 1).

En los términos anteriores dejo consignado mi salvamento de voto.

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

Caso

Se declara el

contrato realidad?

Anexo 1 – Cuadro explicativo de casos de la sentencia

SU-070 de 2013

Consideraciones

Decisión

T-2.344.730

No

En el presente caso, no queda clara la naturaleza de la relación laboral que existía entre la trabajadora y la fundación. Por esta razón el asunto deberá ser dilucidado por la jurisdicción ordinaria, motivo por el cual no procederá ordenar para este supuesto ninguna medida protectora.

CONFIRMAR el fallo del Juzgado 24 Penal del Circuito de Bogotá (Cundinamarca) dictada en segunda instancia que declaró improcedente la acción de tutela en el caso correspondiente al expediente T-2.344.730 por las razones expuestas.

Caso # 10

T-2.383.794

Si

La Sala considera que en este caso se configuró la existencia de un contrato realidad y que su terminación ocurrió durante el embarazo de la contratista, por lo que se vulneraron sus derechos derivados de la protección reforzada a la maternidad. (...) Por esta razón, hay lugar a aplicar las reglas previstas para los contratos a término fijo en los casos en que el empleador conoce del estado de embarazo y desvincula a su trabajadora aduciendo el vencimiento del contrato

ORDENAR al Hospital Local de Nueva Granada E.S.E., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Madelvis Carmona Carmona el pago de la licencia de maternidad y los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir desde la sentencia de primera instancia hasta la fecha del parto.

Caso # 11

T-2.386.501

Si

A juicio de esta Sala, de los supuestos fácticos del presente asunto y, en especial, del hecho de que la actora desempeñara su labor en una oficina que le fue asignada por la Secretaría de Educación, Cultura, Deporte y Recreación y que además, le hubiese sido asignado un computador para desempeñar unas funciones específicas de apoyo a la gestión cultural y artística, se puede inferir que se acreditan los supuestos para la configuración de un contrato realidad (subordinación, salario y prestación personal del servicio), por lo que procederá aplicar la regla correspondiente a los contratos a término fijo cuando el empleador conoce del estado de embarazo.

ORDENAR al Alcalde del Municipio de Dosquebradas que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana la señora Lilian Carolina Arenas el pago de la licencia de maternidad.

Caso # 12

T-2.435.764

Si

En el presente caso, la Sala verifica que se configuran los tres supuestos de un contrato realidad, por lo cual existe una verdadera relación laboral. Sin embargo, dado que se configura el supuesto en el que la entidad pública para la cual trabajaba la actora está en liquidación, la Sala considera que deberán aplicarse las reglas para los casos de personas que ocupan cargos en provisionalidad y la entidad inicia proceso de liquidación (regla 7.ii). Por esta razón, dado que CAJANAL creó una planta de personal transitoria, se entenderá que la actora podía seguir desempeñando sus funciones en tal entidad.

ORDENAR a CAJANAL que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Nancy Paola González el pago de la licencia de maternidad y de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación hasta el parto.

Caso

Se declara el

contrato realidad?

Consideraciones

Decisión

Caso # 20

T-2.374.575

Si

En este caso la Sala verificó los elementos esenciales que dan lugar a un contrato realidad (regla 6), por lo que se aplicará la protección prevista para los contratos a término fijo cuando el empleador conoce del embarazo de la trabajadora y la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como justa causa

ORDENAR al Hospital Departamental de Villavicencio E.S.E., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Nidia Esperanza Rico Prieto (i) el pago de la licencia de maternidad, de no haberse hecho por el Sistema de Seguridad Social en Salud

Caso # 27

T-2.483.598

Si

A juicio de la Sala, en el presente caso se configuran los elementos que dan origen a un contrato realidad por lo que se aplicará la protección prevista para los contratos a término fijo (regla 6), cuando el empleador no conoce del embarazo de la trabajadora y la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como justa causa (regla 2.2.3). Por esta razón, procede la protección consistente en el pago de la licencia de maternidad (como medida sustituta del pago de cotizaciones). En este caso, no procede la protección consistente en el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, debido a que, para la fecha del fallo de primera instancia, la accionante contaba ya con nueve meses de embarazo.

ORDENAR a la empresa Centro de Diagnóstico Automotor de Palmira Ltda., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Jenny Alejandra Ossa Cerón el pago de la licencia de maternidad.

Caso # 29

T-2.508.225

Si

En este caso la Sala verificó los elementos esenciales que dan lugar a un contrato realidad, por lo que se aplicará la protección prevista para los contratos a término fijo (regla 6), cuando el empleador conoce del embarazo de la trabajadora y la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como justa causa (regla 2.1.2).

ORDENAR a la Empresa Social del Estado Hospital Jorge Julio Guzmán, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca a la ciudadana Sandra Liliana Díaz Tobar el pago de la licencia de maternidad.

[1] Entidad pública sin ánimo de lucro, constituida entre las siguientes entidades públicas: Ministerio de Educación, el Fondo de Tecnologías de Información y las Comunicaciones y el Servicio Nacional de Aprendizaje.

[2] En el folio 206 hasta el folio 231 se encuentra la copia simple del contrato de prestación

de servicios número 099 suscrito el trece (13) de julio de dos mil doce (2012) entre Computadores para educar y la Universidad Tecnológica de Bolívar. En adelante, los folios que se refieran harán parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa.

[3] En el folio 232 hasta el folio 243 se encuentra la copia simple del contrato adicional No. 135-11 al contrato de prestación de servicios No.099-12 del trece (13) de julio de dos mil doce (2012), suscrito entre computadores para educar y la Universidad Tecnológica de Bolívar.

[4] La cláusula séptima del contrato de prestación de servicios No. 099, suscrito entre Computadores para Educar y la Universidad Tecnológica de Bolívar, precisó: “RECURSO HUMANO. EL CONTRATISTA proporcionará el personal propuesto para el desarrollo del objeto del contrato, razón por la cual no existe ni existirá relación laboral alguna entre CPE y el personal dispuesto para el desarrollo del contrato. Por lo indicado, EL CONTRATISTA asume la responsabilidad por acciones u omisiones del personal que designe para que lo apoye durante la ejecución del contrato.”

[5] Visible en los folios 7 y 8.

[6] En el folio 9 está el diagnóstico de profesional en ginecología en el que se recomienda a la accionante no realizar viajes o recorridos por tierra mayor a una hora debido a las tres muertes prenatales que había presentado en anteriores embarazos.

[7] Folio 128.

[8] Folio 16.

[9] En el escrito de tutela la accionante afirma lo siguiente: “Desde el día 16 de enero de 2015, me encuentro desempleada, con limitadas posibilidades de conseguir trabajo, a raíz de mi estado de gravidez y las complicaciones físicas que de el se han derivado, afectando mi mínimo vital y del menor por nacer, por ser madre soltera de quien dependen mis dos padres, sumado a que actualmente no recibo ayuda del padre de mi futuro hijo”. Folio 3.

[10] Folio 332 al 335.

[11] Folio 360.

[12] Folio 15.

[13] Folios 7 y 8.

[14] Folios 9 y 10.

[15] Folios 11 al 13.

[16] Visible en los folios 27 al 29 del cuaderno de revisión de la Corte Constitucional.

[17] Visible en el folio 30 del cuaderno de revisión de la Corte Constitucional.

[18] Johana Cristina Acosta Gutiérrez ostenta el título de socióloga otorgado por la Universidad Nacional de Colombia. En el folio 115 se encuentra copia del diploma de grado.

[19] Al respecto la sentencia T-222 del 2014 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) señaló: “No puede predicarse idoneidad y eficacia de un recurso sin hacerse un análisis concreto. Ello implica que el juez constitucional despliegue una carga argumentativa a fin de determinar la procedencia de la tutela. No es dable en un Estado Social de Derecho que un juez constitucional niegue por improcedente un amparo constitucional sin si quiera analizar, paso a paso, el requisito de subsidiariedad.”

[20] En ciertos casos, además, este puede ser un argumento para proveer una solución principal y definitiva. En ese sentido, la sentencia T-396 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) indicó: “[L]a acción de tutela procederá como mecanismo principal y definitivo en el evento en que el medio judicial previsto para este tipo de controversias no resulte idóneo y/o eficaz en el caso concreto.” Esta posición ha sido reiterada por las sentencias T-820 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-354 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-140 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-491 de 2013 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. A.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-327 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-471 de 2014 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), entre muchas otras.

[22] El numeral 6º del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Decreto Ley 2158 de 1948) precisa: “La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive”.

[23] M.P. Juan Carlos Henao Pérez. S.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. En esa oportunidad, se sometieron a revisión tres casos en los que los empleadores despidieron sin justa causa a los accionantes, quienes, se encontraban convalecientes debido a una serie de accidentes que sufrieron mientras cumplían sus funciones. La Sala Tercera de Revisión consideró que el amparo de estabilidad laboral reforzada procede cuando quien lo invoca está en una condición de debilidad manifiesta o es un sujeto de especial protección constitucional, entre los que se encuentran las personas que padezcan de alguna enfermedad o estén incapacitadas en el momento del despido y las mujeres en estado de embarazo. Además señaló que cuando se ha llevado a cabo una conciliación laboral entre empleador y trabajador, ésta tiene efectos de cosa juzgada y por ende, la acción de tutela no es procedente para dejar sin efectos dicho acuerdo. En consecuencia, ordenó el reintegro de los accionantes y el pago de (i) los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que estuvieron desvinculados laboralmente y (ii) la indemnización de 180 días correspondiente al despido injustificado.

[24] M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla).

[25] Ítem 5.2., considerando 41.

[26] Un conjunto de supuestos fácticos que denotan la condición de indefensión puede consultarse en la sentencia T-277 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra). También ver la T-1040 de 2006 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

[27] M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[28] En relación con este supuesto, la sentencia T-277 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) citó las siguientes sentencias: T-573 de 1992 (M.P. Ciro Angarita Barón), T-190 de 1994

(M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-498 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), entre otras.

[29] En relación con este supuesto, la sentencia T-277 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) citó las siguientes sentencias: T-605 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-036 de 1995 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), T-379 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), T-375 de 1996 y T-801 de 1998 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), entre otras.

[30] En relación con este supuesto, la sentencia T-277 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) citó las siguientes sentencias: T-529 de 1992 (M.P. Fabio Morón Díaz), T-174 de 1994 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-233 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), T-351 de 1997 (M.P. Fabio Moron Díaz), entre otras.

[31] En el escrito de tutela la accionante manifestó lo siguiente: “De tal manera que desde el día 16 de enero de 2015, me encuentro desempleada, con limitadas posibilidades de conseguir trabajo, a raíz de mi estado de gravidiez y las complicaciones físicas que de él se han derivado, afectando mi mínimo vital y del menor por nacer, por ser madre soltera de quien dependen mis dos padres; sumado a que actualmente no recibo ayuda del padre de mi futuro hijo, es estado claro de indefensión en el que me encuentro al tener un embarazo de alto riesgo hacen que no logre satisfacer mis necesidades básicas y del menor por nacer”.

[32] Al respecto, ver la sentencia SU-070 de 2013, anteriormente citada y la sentencia T-120 de 2011 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[33] Sentencia T- 180 de 2012 (M.P. María Victoria Calle Correa). En esta sentencia se tutelaron los derechos a la estabilidad laboral reforzada de una mujer que se desempeñaba como empleada de servicios generales en la Embajada de la República Islámica de Irán y que fue despedida estando en estado de embarazo.

[34] Sentencia SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla).

[35] El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley

1468 de 2011, establece: “PROHIBICION DE DESPEDIR. || 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. || 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. || 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. || 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.

[36] El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone: “PERMISO PARA DESPEDIR. || 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. || 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. || 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano”.

[37] Sobre la nulidad del despido de la mujer trabajadora en estado de embarazo, entre muchas otras, ver las sentencias C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-375 de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-472 de 2002 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-501 de 2004 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), T-964 de 2005 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-546 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-687 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-145 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-371 de 2009 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), T-021 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. S.P.V. María Victoria Calle Correa), SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y

Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), T-148 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo. A.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-656 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-138 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa), y T-238 de 2015 (M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez).

[38] El artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo precisa lo siguiente: “1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. || 2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.”

[39] M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla.

[40] M.P. Alexei Julio Estrada. A.V. María Victoria Calle Correa y Nilson Elías Pinilla Pinilla. S.P.V. Luis Ernesto Vargas Silva. S.V. Mauricio González Cuervo).

[41] Al respecto, la sentencia SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), en el considerando 46, señaló que “[p]rocede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación” (negritas originales).

[42] El contrato de prestación de servicios suscrito entre la Universidad Tecnológica de Bolívar y Johana Cristina Acosta Gutiérrez el dieciséis (16) de julio de dos mil catorce (2014) se encuentra visible en los folios 7 y 8.

[43] Ginecólogo Antolin Ortiz Rovira.

[44] M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla.

[45] M.P. Alexei Julio Estrada. A.V. María Victoria Calle Correa y Nilson Elías Pinilla Pinilla. S.P.V. Luis Ernesto Vargas Silva. S.V. Mauricio Gonzáles Cuervo).

[46] Esta regla ha sido reiterada.

[47] La sentencia SU-071 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada. A.V. María Victoria Calle Correa y Nilson Elías Pinilla Pinilla. S.P.V. Luis Ernesto Vargas Silva. S.V. Mauricio Gonzáles Cuervo) citó textualmente el ítem 3.1.1. de la parte considerativa de la sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla).

[48] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.1., considerando 40.

[49] M.P. María Victoria Calle Correa.

[50] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[51] M.P. Alejndro Linares Cantillo.

[52] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.1., considerando 40.

[53] En relación con el hecho notorio, la Corte ha entendido que puede darse en los siguientes casos: (i) cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea

inferido, (ii) cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo y (iii) cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo, ya que, por conducto de un tercero, pudo enterarse el empleador. Ver la sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.1., considerando 40, que referencia la sentencia T-145 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

[54] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.2., considerando 41.

[55] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.3., considerando 44. La sentencia SU-070 de 2013, señala que “[h]ay precedentes incluso cuando se trata de trabajadoras en período de prueba (T-371 de 2009)”.

[56] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.2., considerando 41.

[57] Ibídem.

[58] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.3., considerando 46.

[59] (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla).

[60] Folio 354.

[61] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.2., considerando 41.

[62] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. S.V. Mauricio González Cuervo. En esa oportunidad, la Sala Novena de Revisión estudió siete casos acumulados en los que a distintas mujeres se les había terminado su relación laboral y de prestación de servicios sin tener en cuenta que para ese momento se encontraban en estado de embarazo. La Sala reiteró las reglas de unificación sobre la materia contenidas en la sentencia SU-070 de 2013 y, en consecuencia, ordenó el reintegro de las trabajadoras y el pago de los salarios y honorarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación.

[63] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. En esa oportunidad se revisaron dos casos acumulados en los que las entidades accionadas dieron por terminados unilateralmente los contratos de prestación de servicios de las accionantes que presentaban problemas de salud derivados de un accidente de trabajo y una enfermedad laboral. La Sala Séptima de Revisión consideró que la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante. Por lo anterior, tuteló los derechos invocados por las accionantes y ordenó a las entidades demandas renovar, sin solución de continuidad, sus ordenes de prestación de servicios.

[65] M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[66] M.P. Nilson Elías Pinilla Pinilla. En esa oportunidad se sometió a revisión un caso en el que la entidad accionada disminuyó sin justa causa el valor del contrato de prestación de servicios de la accionante que se encontraba en estado de embarazo (diagnosticado de alto riesgo). La Sala Sexta de Revisión calificó como sólida y efectiva la protección que tienen las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia aun en los contratos civiles de

prestación de servicios sin que se exija para tal fin la acreditación de una relación laboral. En consecuencia, tuteló los derechos fundamentales reclamados y ordenó la renovación del contrato de prestación de servicios de la accionante.

[67] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. S.V. Mauricio González Cuervo. En esa oportunidad, la Sala Novena de Revisión estudió siete casos acumulados en los que a distintas mujeres se les había terminado su relación laboral y de prestación de servicios sin tener en cuenta que para ese momento se encontraban en estado de embarazo. La Sala reiteró las reglas de unificación sobre la materia contenidas en la sentencia SU-070 de 2013. Consideró que cuando la mujer gestante o lactante se encuentra vinculada por medio de un contrato de prestación de servicios y no logra probarse la existencia de un contrato realidad, ello no implica que las mujeres que optan por tal alternativa laboral no tengan las garantías constitucionales de la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, ordenó el reintegro de las trabajadoras y el pago de los salarios y honorarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación.

[68] M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez. En esa oportunidad, la Sala Octava de Revisión estudió un caso en el que la entidad accionada se había negado a renovar un contrato de prestación de servicios de una mujer (la accionante) que se encontraba en estado de embarazo. Consideró que de resultar evidente la existencia de un contrato realidad oculto bajo un contrato de prestación de servicios, el juez de tutela debe aplicar las reglas relativas a los contratos laborales de término fijo. Por lo anterior, resolvió declarar ineficaz la decisión de no renovación contractual y, en su lugar, ordenó que se renovara la contratación de la accionante mediante un contrato laboral.

[69] M.P. María Victoria Calle Correa. En esa oportunidad, la Sala Primera de Revisión estudió tres casos en los que a las accionantes no se les renovó su contrato de prestación de servicios aún cuando para ese momento se encontraban en estado de gestación. En dos de los casos, según las pruebas obrantes en el expediente, la Sala consideró que se configuraba la existencia de un contrato realidad. En consecuencia, declaró su existencia y ordenó el reintegro laboral de las accionantes así como el pago de los salarios dejados de percibir. En el tercer caso, la Sala no encontró probada la existencia de un contrato realidad pero aun así concedió la protección reforzada por considerar que “cuando se trata de contratos de prestación de servicios, el amparo constitucional de la estabilidad laboral

reforzada de las mujeres embarazadas también es aplicable acudiendo a la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación.”. En efecto, ordenó el pago de la indemnización por despido a mujer embarazada contemplada en el numeral 3º del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

[70] Sentencia SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada. S.V. Mauricio González Cuervo. S.P.V. María Victoria Calle Correa y Luis Ernesto Vargas Silva. A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y Nilson Pinilla Pinilla), ítem 5.2., considerando 41.

[71] Folio 11.

[72] Mediante escrito del diecinueve (19) de mayo del presente año radicado en la Secretaría General de esta Corporación, la jefe del Departamento de Asesorías, Consultorías y Servicios Técnicos de la Universidad Tecnológica de Bolívar, Elsa Ruiz Ariza, indicó que el contrato de prestación de servicios No. 099 de 2012, suscrito entre la Universidad y CPE, tuvo vigencia hasta el treinta (30) de agosto de dos mil quince (2015). Escrito visible en el folio 21 del cuaderno de revisión de la Corte Constitucional.

[73] Sentencia T-148/14, MP. Mauricio González Cuervo, caso F, expediente T-4.064.120, y caso B, expediente T-4.102.645.