



Sentencia Constitucional No.027

I TRIMESTRE

Granada (Meta), primero (01) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Referencia: Acción de Tutela No.2022-00025
Accionante: Rosa María Casallas Conde
Accionada: Corporación Lenguaje Ciudadano
Acto Procesal: Sentencia
Derecho: Mínimo vital- estabilidad laboral reforzada
Tipo de decisión: Concede

Decide el Juzgado la acción de tutela formulada por Rosa María Casallas Conde contra Corporación Lenguaje Ciudadano.

ANTECEDENTES Y TRÁMITE PROCESAL

Rosa María Casallas Conde, solicitó el amparo a los derechos fundamentales “a la no discriminación por razón de género protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada”, los que considera vulnerados por la accionada.

Como fundamento de la acción relató, sucintamente que, se vinculó con la persona jurídica de derecho privado CORPORACIÓN LENGUAJE CIUDADANO NIT: 900.204.863-0. A través de CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES — N” GSM0382021, relación contractual que inicio en la fecha del 02 de Julio do 2021. Contrato que se estableció por valor de cinco millones doscientos mil pesos m/cte. (\$5'200.000.00), los pagos serian realizados de manera mensual correspondientes a un valor de DOS MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$2'600.000. 00), de acuerdo al cumplimiento del cronograma mensual y la suscripción del acta de cumplimiento de actividades por parte del coordinador que asigne la corporación; con una duración de 2 meses, es decir que inició el día 02 de Julio del 2021 y terminaría el día 31 de agosto del 2021. Posteriormente la entidad toma la decisión de ampliar el plazo de ejecución del contrato No. GSM0382021 hasta el día 15 de diciembre de 2021, mediante otro si No. 01, en la cláusula tercera, duración del contrato, y se le había pedido continuar cumpliendo sus funciones contractuales para el periodo 2022, en razón a que la corporación ya tenía claridad respecto de que si iba a continuar con el contrato con el ICBF. Es decir, para esta nueva anualidad el programa sacúdete mi empleador lo iba a seguir manejando y por eso requerían de sus servicios, y en efecto empezando este año la corporación acá accionada, continuo con el contrato y el resto de sus compañeros de trabajo fueron inmediatamente vinculados para continuar con sus labores, y ella quien se encuentra en estado de gestación, que necesita una protección especial no fue contratada solo por el hecho preciso de estar en estado de embarazo. Es decir, *quedó embarazada* en promedio hace 5 meses, hecho debidamente informado a la, CORPORACIÓN LENGUAJE CIUDADANO NIT: 900.204.863-0. El día 12 de noviembre” de 2021, mediante comunicación escrita enviada vía electrónica al mentor de la unidad 7 el señor: DIEGO CONDE. Desde ese día empezó la persecución en su contra y desde esas fechas se le advirtió que mi contrato su contrato no iba hacer renovado para el periodo 2022.

La relación contractual con los aquí accionados se mantuvo vigente hasta el 15 de diciembre de 2021, fecha en la que la CORPORACIÓN LENGUAJE CIUDADANO NIT: 900.204.863-0. Terminó el CONTRATO DE PRESTACIÓN PROFESIONALES INDEPENDIENTES N” GSM0382021 de fecha 02 de Julio de 2021. Con motivo de terminación, señaló, que no hay estado laboral ni relación de trabajo, debido a que el



contrato fenece el 15 de diciembre de 2021 y cuando les pedio por escrito que tuvieran en cuenta su estado de embarazo para que no se le suspendiera su contrato, si no que por el contrario se me renovara su relación contractual; estos contestaron el día 9 de diciembre de 2021, que por la sentencia Su-075 de 2013, no le renovarían, que no estaban obligados. La empresa CORPORACIÓN LENGUAJE CIUDADANO NIT: 900.204.863-0, Incomodada por su condición de mujer en estado de embarazo, desde que fueron informados toman la decisión de no prorrogar su contrato. A pesar de que el programa en el cual desempeñaba labores continuó para el año en curso. Que la accionada aparte del programa en el que ella laboraba, tiene otro programa que se denomina mi familia, donde también hacen contratación de personal para diferentes actividades, es decir que para ellos la realidad operativa de la actividad laboral que ella desarrolla continua normalmente, pero por su condición de embarazo a ella se le renovó el contrato, y ellos si continúan con los programas que desarrollan para el ICBF. Razón por la cual presentó un derecho de petición el día 26 de noviembre del 2021 dirigido al coordinador el señor: JUAN CARLOS MORENO, en donde solicitó información respecto de su estado laboral actual con la corporación y que le sea confirmado el acuso de recibido respecto al correo electrónico que envió al mentor de la unidad para informar de mi estado de embarazo.

La entidad por medio de su representante legal la señora: ANA MARIA BELTRAN GONZALEZ da respuesta al derecho de petición presentado días antes en donde manifiestan que: "pese a que se encuentra recibido el aviso de comunicación de la prueba de embarazo de la contratista, la naturaleza jurídica del contrato que la señora ROSA CASALLAS suscribió con CORPORACION LENGUAJE CUIDADANO, finaliza el 15 de diciembre de 2021 debe dejarse claro que no hay estado laboral, ni relación de trabajo, ni se construyó ningún contrato realidad de ningún tipo con la señora ROSA CASALLAS en cambio sí se sostiene una relación civil-comercial entre un contratista independiente y CORPORACION LENGUAJE CIUDADANO que fenece el 15 de diciembre de 2021 sin posibilidad de adición toda vez que el cronograma de actividades previsto en el contrato principal No. 50001732021 se programó con fecha ultima para el 15 de diciembre de 2021".

PRETENSIONES

Como pretensiones el accionante solicitó se ordene de forma inmediata a la accionada que en el término improrrogable de 48 horas a la persona jurídica de derecho privado CORPORACIÓN LENGUAJE CIUDADANO NIT: 900.204.863-0 representada legalmente por la señora: ANA MARIA BELTRAN GONZALEZ o a quien haga sus veces, reintegre al trabajo que venía ocupando de INSPIRADORA DEL PROGRAMA GENERACIONES SACUDETE o a uno de Semejante o de mejor jerarquía al que venía desempeñando.

De igual manera se ordene el pago de sus honorarios adeudados por la accionada hasta el momento del fallo.

TRAMITE Y CONTESTACION A LA ACCIÓN DE TUTELA

Admitida la acción de tutela, se ordenó notificar a la accionada, y se vinculó al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial, La Oficina Municipal del Trabajo, el Bienestar Familiar y al Movimiento Purpura, para que se pronunciara sobre sobre los hechos objeto del amparo deprecado, mediante auto interlocutorio constitucional y notificado mediante oficio N°0028.

CONTESTACIÓN ACCION DE TUTELA



El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a través de su directora regional aduce frente a los hechos 1, 2 y 3: que el aspecto relacionado con la prestación de servicios de la accionante es cierto; y que la misma se originó a través de contrato de prestación de servicios No. GSM0382021, celebrado entre la accionante y la CORPORACIÓN LENGUAJE CIUDADANO. Respecto al termino de duración, valor del contrato y formas de pago, son ciertos tal y como se evidencia en los anexos de la demanda de tutela. En relación con la no renovación del contrato de prestación de servicios, con ocasión a el estado de embarazo de la accionante, me permito indicar que no le constan al ICBF, por lo tanto, deberán probarse en el transcurso del trámite de la tutela. Respecto a lo narrado en los hechos 4,5,6,7 y 8: me permito indicar que no le constan al ICBF, por lo tanto, deberán probarse en el transcurso del trámite de la tutela. Solicitan DECLARAR IMPROCEDENTE el amparo deprecado por la accionante respecto del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y en consecuencia DESVINCULAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, toda vez que, no se ha vulnerado derecho fundamental alguno a la señora ROSA MARIA CASALLAS CONDE.

El Ministerio del Trabajo, mediante respuesta enviado al correo electrónico del despacho informó que una vez revisadas las bases de datos y aplicativos de atención de consulta y tramites adelantados por el Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, NO se encontró registros de consulta, ni expedientes de la señora ROSA MARIA CASALLAS CONDE, ni del accionado CORPORACION LENGUAJE CIUDADANO. Finalmente solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue por falta de legitimación en la causa pasiva, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno de la accionante.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un mecanismo establecido para la protección de los derechos fundamentales, cuando sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión ilegítima de una autoridad pública o eventualmente de los particulares; **siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o contando con él éste sea ineficaz para proveer su salvaguarda.**

Ahora bien, el problema jurídico consiste en determinar si, procede el reintegro por estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de gestación a favor de la accionante Rosa María Casallas Conde, pese a las características del contrato por prestación de servicios suscrito con la entidad accionada Corporación Lenguaje Ciudadano. En ese sentido si es procedente por vía de tutela se ordene la cancelación de los salarios dejados de recibir con ocasión a la no renovación del contrato.

De entrada, advierte esta judicatura, resulta necesario aplicar lo contemplado en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991¹, en lo referente a que se presumen veraces y ciertos los hechos objeto de tutela, como quiera que la accionada Lenguaje Ciudadano, pese a que se notificó de la presente acción de tutela al correo electrónico contenido

¹ Decreto 2591 de 1991, artículo 20: Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.



como correo electrónico fiscal dentro del Certificado de Existencia y Representación Legal de entidades sin ánimo de lucro, no hizo efectivo su derecho a la defensa y contradicción. Obsérvese que no allegó dentro del término otorgado en el auto admisorio contestación alguna sobre los hechos objeto del presente trámite.

Así las cosas, frente al caso en que nos ocupa es preciso resaltar que la estabilidad laboral reforzada jurisprudencialmente procede contra todo tipo de contratos, inclusive los que se suscriben por prestación de servicios. Observados los contratos allegados por la accionante, el primero suscrito por el término de dos meses esto es del 02 de julio de 2021 al 31 de agosto de 2021, y la posterior ampliación bajo el contrato N° GSM0382021 OTROSSI01 hasta el 15 de diciembre de 2021, que dentro de estos documentos se avizora una relación de prestación de servicios sin horarios establecidos y sin una subordinación demandante entre contratante y contratista, por lo que se abstiene este despacho en pronunciarse sobre la existencia del contrato realidad. No obstante, bajo criterio jurisprudencial, las mujeres en estado de gestación gozan de estabilidad laboral reforzada pues genera una situación de debilidad manifiesta que cataloga a las mujeres embarazadas como sujetos de especial protección constitucional y se debe dar aplicación a los principios constitucional de igualdad, equidad los cuales hacen parte integral del ordenamiento jurídico colombiano.

De manera que, no puede este despacho desatender las pretensiones de la accionante obedeciendo únicamente a la naturaleza del contrato como quiera que existe en la actualidad amplia jurisprudencia que ampara los derechos de mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia que suscribieron contratos por prestación de servicios.

Ahora bien, carecer de elementos probatorios suficientes para declarar la existencia de una verdadera relación laboral, no implica la inaplicación de la estabilidad reforzada de la que son destinatarias las personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud. Sin embargo, esta circunstancia obliga al juez a tener la certeza de encontrarse frente a un caso que evidentemente requiere la protección constitucional, pues en este escenario ya no se estaría dando aplicación a la reglamentación legal sino directamente a los principios constitucionales.²

De ahí que, probado el estado de embarazo de la accionante mediante prueba de sangre realizada en laboratorio clínico con resultado positivo y notificada a la empresa, es imperativo estudiar las reglas de aplicación de la estabilidad reforzada.

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental *general* a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección^[44], atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “*estabilidad laboral reforzada*” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la

² Sentencia Tutela 040 de 2016.



enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral⁴⁵¹.³

Estudiadas las reglas propuestas por la Honorable Corte, se puede concluir que las circunstancias descritas por la accionante en el escrito de tutela, denotan un actuar discriminatorio por parte de la Corporación Lenguaje Ciudadano, pues el programa denominado Generaciones Sacúdete, tiene actividades vigentes en el año en curso y en ese orden de ideas su cargo como inspiradora del programa, que su contrato fue el único que no se amplió, actuaciones de carácter discriminatorio que atentan los derechos de la accionante y su hijo que esta por nacer y llevaron a la desvinculación laboral de la señora Rosa María Casallas Conde. Que estas afirmaciones descritas por la accionante no fueron objetadas o tachadas de falsas por la entidad accionada.

Frente a la naturaleza del contrato por prestación de servicios se debe tener en cuenta, acorde con las consideraciones expuestas en esta providencia, la estabilidad reforzada ha sido aplicada a contratos de prestación de servicios por varias vías:

- La primera, señala que la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios. Por lo tanto, no es necesario declarar un contrato realidad y con solo demostrarse la discriminación, se debe *ordenar* reintegro y pago de indemnización.

- La segunda, considera necesario declarar la configuración de un contrato realidad para luego sí aplicar las reglas de protección reforzada. Probada la existencia del contrato laboral y la discriminación, se debe *ordenar* reintegro y pago de indemnización. En estricto sentido no es un caso de contrato de prestación de servicios.

- La tercera, indica que se debe estudiar la configuración de un contrato realidad, sin embargo, si no existen elementos probatorios que permitan verificar su configuración, también se debe evaluar la discriminación.

En este evento, la relevancia del vínculo se circunscribe a las órdenes que el juez de tutela debe proferir ante la actuación discriminatoria del empleador o del contratista. De esta manera, si se demuestra que el contrato de prestación de servicios oculta un verdadero contrato laboral, y probada la discriminación, las ordenes serán el reintegro y el pago de la indemnización contenida en la ley (vía 2). Contrario sensu, si no se configura un contrato de trabajo, pero se prueba la discriminación, las órdenes estarán dirigidas a buscar que cese la vulneración de derechos constitucionales de manera inmediata, lo que no implica reintegro y pago de salarios pues esta orden es propia del contrato de trabajo.

Esta judicatura aduce que la tercera regla se aplica en el presente tramite, toda vez que no existen los elementos de juicio suficientes para establecer un contrato realidad, a pesar de que se allegó los contratos objeto de la litis, se desconocen datos necesarios para establecer la subordinación y el cumplimiento de horarios característicos de contratos de trabajo diferentes a la naturaleza del de prestación de servicios. No obstante, presumidos veraces los hechos objeto de tutela es discriminatorio la no ampliación del contrato por prestación de servicios a favor de la accionante en ocasión a su embarazo, más aún cuando subsiste el objeto social del mismo y no se alegan causales de proceso disciplinarios o quejas de otra índole en contra de la contratista. Renovándose el contrato a sus compañeros, pero eximiéndola a ella para lo de su cargo.

³ Sentencia T-040 de 2016.



En consecuencia, la entidad Lenguaje Ciudadano requería de permiso a la oficina del Trabajo o en caso de que no hubiere en este sitio, solicitar la autorización al alcalde municipal para que permitiera la terminación de este contrato conforme a la ley teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta de la contratista. Aun mas cuando dentro del Código Sustantivo del Trabajo existe la prohibición de despedir a mujeres en ocasión a su estado de embarazo como se verá:

ARTICULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. Modificado por el art. 35 de la Ley 50 de 1990, Modificado por el art. 2, Ley 1468 de 2011. Modificado por el art. 2, Ley 1822 de 2017. // 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 período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. // 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

Así las cosas, la no renovación del contrato entre el señor Rosa maría Casallas Conde y la Corporación Lenguaje Ciudadano, se fundó en determinaciones unilaterales o actuaciones discriminatorias, razón por la cual el empleador necesitaba autorización del Ministerio de Trabajo para su despido.

DECISION.

En virtud de las motivaciones que preceden, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Granada (Meta), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero. Conceder el amparo deprecado por Rosa María Casallas Conde contra la Corporación Lenguaje Ciudadano, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

Segundo. Ordenar a la Corporación Lenguaje Ciudadano celebrar un nuevo contrato de prestación de servicios con la señora Rosa María Casallas Conde, en las mismas o similares condiciones del contrato anterior. Una vez venza el término de duración de este nuevo contrato, y en caso de considerar que existe una causal objetiva -diferente al simple vencimiento del término del contrato- para no prorrogarlo, deberá exponerle a la señora Rosa María Casallas Conde, de manera escrita, una razón objetiva que justifique la razón por la cual se resuelve no prorrogar o celebrar un nuevo contrato de prestación de servicios.

Segundo. Ordenar a la Corporación Lenguaje Ciudadano pague los salarios dejados de percibir a la accionante Rosa María Casallas Conde, entre el 15 de diciembre de 2021 y la fecha de notificación de esta decisión.

Cuarto. Advertir a la señora Rosa María Casallas Conde, que puede acudir a la Jurisdicción Laboral para reclamar las indemnizaciones a que hubiere lugar.

Quinto. DESVINCULAR de la presente acción de tutela al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial, La Oficina Municipal del Trabajo, el Bienestar Familiar y al Movimiento Purpura, por considerar que no han vulnerado derecho fundamental alguno dentro de este asunto.



Sexto. Notifíquese esta determinación a las partes por el medio más expedito.

Séptimo. De no ser impugnada la presente sentencia dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase el expediente al día siguiente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión como lo establece el inciso segundo del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

Octavo. Una vez surtido el trámite ante la Corte Constitucional y en firme la presente decisión, procédase a su archivo.

NOTIFÍQUESE y CUMPLASE,



**JAIME ROBERTO CORREDOR FANDIÑO
JUEZ**