

Sentencia T-706/06

PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES  
LABORALES-Alcance y contenido

CONTRATO DE TRABAJO-Elementos

MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-  
Carácter fundamental

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que  
deben demostrarse

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Independientemente de la clase de contrato se  
prohíbe darlo por terminado unilateralmente

Independientemente de la clase de contrato que soporte la relación de trabajo de la mujer en  
embarazo, opera la prohibición de dar por terminado unilateralmente el contrato respectivo.  
Igualmente que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado no basta para legitimar la  
decisión del empleador de no renovar el contrato.

ACCION DE TUTELA-Improcedencia por cuanto no es clara la identificación de la demandante  
y no se probó la existencia de una relación laboral/MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Justicia  
ordinaria deberá determinar la posible existencia de una relación laboral

No es clara la identificación de la tutelante, pues los datos aportados con la acción de tutela,  
nombre y cédula de ciudadanía, son contrarios a los del documento de identidad de la accionante.  
Tampoco existe prueba alguna que permita concluir que realmente existió una relación laboral  
entre las partes, además no hay constancia o indicios que permitan concluir que la accionada  
mensualmente le cancelaba a la accionante un salario, o que le exigía un horario que cumplir  
diariamente, por lo tanto no es posible inferir que realmente se configure una relación laboral. En  
consecuencia, la demandante podrá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para que sea ésta  
quien determine la posible existencia de una relación laboral, luego del análisis probatorio y  
legal que el caso amerita.

PRINCIPIO DE LA BUENA FE-Vulneración

No puede esta Sala de Revisión pasar por alto, lo expresado por la peticionaria en su escrito de  
tutela, en el cual manifestó que estuvo afiliada a la EPS FAMISANAR hasta el 1 de septiembre  
de 2004, pero que en el año 2003 le aplicaron encuesta del SISBEN y que una vez se enteró de su  
embarazo hizo uso de los servicios del régimen subsidiado. En este orden de ideas, en el caso  
concreto objeto de revisión, la Sala concluye que existe prueba fehaciente de la ausencia de  
buena fe, pues la información suministrada por la señora, en el tiempo transcurrido desde su  
inscripción en el Listado de Potenciales Beneficiarios para Obras Sociales (SISBEN) no fue  
concordante con la realidad, pues estando inscrita en dicho listado cotizó durante un tiempo en el  
régimen privado en salud, como ella misma lo afirma en su escrito de tutela.

Referencia: expediente T-1331135

Acción de tutela instaurada por Yennifer Johanna Casallas Ramírez contra el establecimiento de

comercio denominado Peluquería José José.

Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Bogotá D.C., veintidós (22) de agosto de dos mil seis (2006).

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Álvaro Tafur Galvis y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

## SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos dictados en el asunto de la referencia por el Juzgado 19 Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado 15 Civil del Circuito de Bogotá.

### I. ANTECEDENTES.

La demandante interpone acción de tutela contra el establecimiento de comercio denominado Peluquería José José, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital, al considerar que su empleador le impidió continuar laborando una vez enterado de su embarazo.

#### 1. HECHOS

1. La señora Yennifer Johanna Casallas Ramírez manifiesta que ingresó a laborar en la Peluquería José José el día trece (13) de septiembre de dos mil cuatro (2004), desempeñando actividades de estilista y colorista, con un horario de seis (6) de la mañana a ocho (8) de la noche devengando un salario mensual de seiscientos mil pesos (\$600.000.00).

2. Sostiene que "... se afilió a la EPS FAMISANAR, pero que a partir del día primero (1) de septiembre de dos mil cuatro (2004), dejó de realizar los aportes por problemas familiares. Por tal razón, informa que en el año 2003 le realizaron la encuesta para clasificarla en el SISBEN".

3. Señala que a finales del mes de julio del año dos mil cinco (2005), se enteró de su estado de embarazo y dos días después se lo comunicó a la propietaria de la peluquería Luz Stella Arroyave Holguin.

4. Manifiesta que el día 27 de septiembre de 2005 el médico tratante le diagnosticó amenaza de aborto y que por ello debía tomar un descanso de 7 días, dicha incapacidad le fue presentada a la propietaria del establecimiento de comercio. Asegura, que una vez vencido el término de la incapacidad, la señora Arroyave Holguin le informó que para continuar laborando en el salón de belleza debía acreditar afiliación a una EPS y a una ARP.

5. Alega la accionante que no podía cumplir con los requisitos impuestos por su empleadora porque para esa época ella hacía parte del régimen subsidiado de salud y si se vinculaba a una EPS no alcanzaría a cotizar las semanas necesarias para que se le reconociera la licencia de maternidad, además aduce no tener el dinero suficiente para afiliarse a una EPS.

6. Afirma la demandante "... no tener compañero, tener obligaciones como arriendo, servicios

públicos, alimentación, vestuario y transporte; y que además no puede laborar porque los químicos que contienen las sustancias con las que regularmente trabaja le hacen daño al niño que está por nacer”.

7. Por último asegura que si bien no existe contrato de trabajo por escrito, este se configura porque concurren los tres elementos necesarios que dan vida a una relación laboral.

Solicitud de tutela.

8. La señora Yennifer Johanna Casallas Ramírez solicita la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida, a la dignidad, al mínimo vital y a la protección especial a la maternidad, presuntamente vulnerados por la señora Luz Stella Arroyave Holguin, propietaria del establecimiento de comercio denominado Peluquería José José. Asimismo, solicita que se ordene a la propietaria del establecimiento en mención que le permita continuar desarrollando sus labores.

Intervención de la señora Luz Stella Arroyave Holguin.

9. En escrito presentado ante el juez de primera instancia la señora Luz Stella Arroyave Holguin, por medio de apoderado, señala que no ha suscrito contrato de trabajo en nombre propio ni en representación de ninguna persona o establecimiento de comercio con la señora Casallas Ramírez.

Aduce que la presente acción de tutela adolece de legitimidad por activa, toda vez que quien presenta la acción de tutela es la señora Yennifer Johanna Casallas Ramírez identificada con c.c. 53.098.366 de Bogotá y, en los documentos que aporta como pruebas, como por ejemplo fotocopia del carnet del SISBEN, aparece como Yennifer Johanna Ramírez Casallas identificada con la c.c. 52.913.065. Tal contradicción, considera, deslegitima la capacidad para comparecer de la demandante.

Por lo anterior, solicita que se deniegue la solicitud de amparo.

Sentencia de primera instancia

10. El Juzgado 19 Civil Municipal de Bogotá, mediante fallo del 30 de enero de 2006, decidió no tutelar los derechos fundamentales invocados por la señora Casallas Ramírez, al considerar que existen otros mecanismos diferentes a la acción de tutela para acceder a las pretensiones.

Impugnación.

11. La señora Yennifer Johanna Ramírez Casallas impugnó la anterior decisión para que sea revocada, tras considerar (i) que la protección a la mujer embarazada durante la gestación y después del parto es fundamental y, (ii) que en la actualidad está vinculada al SISBEN “... cuando debería estar afiliada a una EPS pues es obligación legal para el empleador e igualmente me deben reconocer y pagar la licencia de maternidad ya que es mi único medio de supervivencia durante la lactancia de mi bebé. Por mi ignorancia creí en la buena fe de mi empleadora y pensé que efectivamente mi contrato es de “PRESTACIÓN DE SERVICIOS” cuando en verdad se trata de un contrato realidad, verbal a termino indefinido y que obliga de acuerdo a la ley laboral a afiliarme a una EPS, Pensiones y Riesgos Profesionales. Sólo cuando sufrí mis primeras amenazas de aborto fue cuando intenté reclamar mis derechos pero sólo fui objeto de atropellos y recarga de trabajo, lo que puso en riesgo la vida de mi hijo y por lo que sufrí una nueva amenaza

de aborto y me dieron una nueva incapacidad de siete (7) días. La empleadora me exigió que yo me afiliara a la EPS y a una ARP, exigencia que me fue imposible cumplir dada mi precaria situación económica...”

Así mismo, reiteró los argumentos expuestos en la acción de tutela.

Sentencia de segunda instancia

12. Mediante sentencia de 14 de marzo de 2006, el Juzgado 15 Civil del Circuito de Bogotá, decidió confirmar la sentencia impugnada, al argumentar que la tutela no es el mecanismo idóneo para determinar si existió o no una relación laboral entre las partes en conflicto, y que sin esta certeza no es posible configurar la protección especial para las mujeres en estado de embarazo que consagra el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

## II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia

1. Esta Corte es competente para revisar los presentes fallos de tutela de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y las demás disposiciones concordantes.

Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico.

2. La señora Casallas Ramírez presentó acción de tutela contra la propietaria del establecimiento de comercio Peluquería José José, tras considerar que ha vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida, a la dignidad, al mínimo vital y a la protección especial a la maternidad, toda vez que, según la demandante, no le permitió continuar laborando una vez notificada de su estado de embarazo.

3. La demandada sostiene que nunca ha tenido vínculo laboral con la señora Casallas Ramírez y que desconoce las razones por las cuales no ha continuado con sus labores.

4. Los jueces de instancia decidieron negar la protección de los derechos fundamentales de la demandante, al considerar que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para determinar si entre la señora Casallas Ramírez y la señora Luz Stella Arroyave existió una relación laboral.

5. En consideración a los hechos y a las pruebas aportadas al proceso, le corresponde a esta Sala de Revisión determinar si existen una relación laboral de dependencia entre la señora Casallas Ramírez y la señora Luz Stella Arroyave Holguin en su calidad de propietaria del establecimiento de comercio denominado Peluquería José José.

Si la respuesta al anterior interrogante resulta afirmativa, esta Sala de Revisión deberá establecer si se vulneraron los derechos fundamentales de la demandante, y los de su hijo al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, al dar por terminado su contrato laboral, sin tener en cuenta que ésta se encontraba en estado de embarazo.

Para resolver estos problemas jurídicos se reiterará la jurisprudencia constitucional respecto del principio constitucional de primacía de la realidad en las relaciones laborales y sobre la protección a la maternidad. Además de lo anterior, se estudiará si, de acuerdo con las características específicas de la relación existente entre la accionante y el establecimiento de comercio denominado Peluquería José José, ésta resulta ser una verdadera relación laboral de

subordinación.

Principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales.  
Reiteración.

6. El contrato de trabajo es la forma contractual típica del derecho del trabajo, de ahí que se encuentre una detallada reglamentación en la legislación laboral a partir de su definición en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con el cual el contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

7. El artículo 53 de la Constitución Política consagra los principios fundamentales de las relaciones laborales y entre ellos se encuentra la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

8. Respecto del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales, esta Corporación ha señalado[1]:

“La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (C.P. art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto de trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos a favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato”.

De lo anterior se deduce, que al juez debe interesar el contenido material de la relación, sus características y los hechos que en realidad la determinan, más que la denominación utilizada por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen.

9. Para determinar cuando se está ante una relación de trabajo, debe tenerse en cuenta lo prescrito por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 50 de 1990, el cual señala los elementos esenciales de una relación de trabajo, así: (i) que la actividad sea cumplida personalmente por el trabajador, (ii) que exista continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los

tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y (iii) el pago de un salario como retribución del servicio.

Cuando se cumplen los requisitos mencionados anteriormente, se entiende que existe contrato de trabajo, y por lo tanto es irrelevante las calificaciones o denominaciones dadas por las partes, lo cierto es que el contrato de trabajo es una realidad, que supera las formalidades.

10. Como una garantía a favor del trabajador, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, lo cual implica que puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario, es decir, probando que el servicio personal del trabajador no se prestó con el ánimo de que le fuera retribuido, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación[2].

11. Por otra parte, en la sentencia C-166 de 1997, se destacó que la relación que existía entre el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidades en las relaciones laborales y el mandato de prevalencia del derecho sustancial[3], implicaba una remisión al contenido material de la relación laboral, se indicó el efecto relacionado con la aplicación de las normas laborales y se resaltó que el principio teleológicamente estaba dirigido a impedir que el patrono se aproveche de la situación de inferioridad del trabajador. Al respecto expuso lo siguiente:

“Este principio guarda relación con el de prevalencia del Derecho sustancial sobre las formas externas, consagrado en el artículo 228 de la Constitución en materia de administración de justicia.

“Más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinan.

“Es esa relación, verificada en la práctica, como prestación cierta e indiscutible de un servicio personal bajo la dependencia del patrono, la que debe someterse a examen, para que, frente a ella, se apliquen en todo su rigor las normas jurídicas en cuya preceptiva encuadra.

“Eso es así, por cuanto bien podría aprovecharse por el patrono la circunstancia de inferioridad y de urgencia del trabajador para beneficiarse de sus servicios sin dar a la correspondiente relación jurídica las consecuencias que, en el campo de sus propias obligaciones, genera la aplicación de las disposiciones laborales vigentes, merced a la utilización de modalidades contractuales enderezadas a disfrazar la realidad para someter el vínculo laboral a regímenes distintos”.

12. En sentencia C-665 de 1998, esta Corporación señaló que el empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez de tutela que la relación que existe se deriva de un contrato civil o comercial y la prestación de los servicios no se rige por las normas de trabajo, sin que para ese aspecto probatorio sea suficiente la exhibición del contrato correspondiente. El juez con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, será quien analice las pruebas aportadas, a fin de determinar si se desvirtúa tal presunción.

13. Posteriormente, en la sentencia T-150 de 2000 se estableció que el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales no sólo es relevante en la jurisdicción ordinaria laboral sino en sede de tutela, siempre y cuando su desconocimiento

conlleve la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Lo anterior, por cuanto el juez de tutela tiene el deber de verificar el contenido material de las relaciones y no las formas jurídicas, pues sólo de esa manera es posible inferir si se vulneraron o no derechos fundamentales.

14. En conclusión, el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales permite determinar la situación real en que se encuentra el trabajador respecto del patrono, la realidad de los hechos y las situaciones objetivas surgidas entre estos. Debido a esto es posible afirmar la existencia de un contrato de trabajo y desvirtuar las formas jurídicas mediante las cuales se pretende encubrir, tal como ocurre con los contratos civiles o comerciales o aún con los contratos de prestación de servicios.

Ahora bien, este tipo de controversias, por ser estrictamente legal, deben solucionarse ante la jurisdicción laboral o ante la jurisdicción contencioso administrativa, pues son las competentes para conocerlas y decidir las. Sólo en situaciones excepcionales, cuando el desconocimiento del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, llegando al punto de causar un perjuicio irremediable, o cuando los jueces han negado su aplicación de manera manifiestamente infundada, la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos conculcados. Esto ha sido relevante en el caso de contratos de trabajo a los que se les da la forma de un contrato de prestación de servicios, aspecto sobre el cual existen reiterados pronunciamientos de esta Corporación.

Protección constitucional a la maternidad. Reiteración.

15. En numerosas ocasiones esta Corporación ha reiterado[4] que la mujer en estado de embarazo, “conforma una categoría social que por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado”[5]. Este mandato constitucional se deriva de la interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales, la mujer como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus, de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

16. En sentencia T-568 de 1996, esta Corporación señaló que la mujer que está vinculada por una relación laboral durante el proceso de gestación y luego del parto, goza de una especial protección que la hace acreedora a una serie de prestaciones y garantías que configuran el fuero de maternidad, y de ciertos beneficios, tales como “... el descanso remunerado de la mujer antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido, y una estabilidad laboral reforzada”.

La mujer embarazada tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que una de las manifestaciones de discriminación sexual ha sido el despido injustificado de las mujeres que se encuentren en estado de gravidez, debido a los costos que esta situación puede generar a las empresas, es lo que la jurisprudencia constitucional ha señalado como consecuencia del principio de igualdad, con miras a que la mujer embarazada no sea desvinculada de su empleo por esta razón. (C-470 de 1997)

17. La sentencia T-778 de 2000, consolidó los parámetros de la protección constitucional de la trabajadora embarazada de la siguiente forma:

a. La Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de proteger a la mujer embarazada.

b. La mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser discriminada laboralmente por su estado de gravidez, lo que conlleva a no ser despedida por este hecho.

c. En consecuencia, el despido en los periodos de la maternidad y de la lactancia, sin previa autorización del funcionario competente, será considerado nulo.

d. Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, pues el mecanismo adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral en caso de empleadas privadas o trabajadoras oficiales y, la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. Sin embargo, esta regla tiene una excepción, esto es, la solicitud de reintegro al empleo de la mujer embarazada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido.

e) La acción de tutela procede para proteger el derecho a la estabilidad del empleo y el juez debe evaluar el caso concreto, analizando las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

f) El amparo transitorio del derecho a la estabilidad en el empleo está sometido a la comprobación fáctica de los siguientes elementos:

1. Que el despido se ocasione en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.
2. Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, ya sea porque el embarazo es un hecho notorio o porque fue comunicado al empleador.
3. Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.
4. Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública.
5. Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

g) La terminación del contrato a término fijo no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si la trabajadora cumplió a cabalidad sus obligaciones, a ésta se le deberá garantizar su renovación. Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente, la protección a la mujer embarazada exige que el despido deba declararse nulo.

Los citados elementos fácticos han sido establecidos por la jurisprudencia constitucional para declarar la ineficacia del despido respecto de las mujeres que estaban laborando en virtud de la ejecución de un contrato de trabajo. Sin embargo, la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades, ha conocido de situaciones en las cuales era necesario amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres que laboraban bajo otro tipo de contratos[6] y que fueron despedidas con ocasión de su estado de gravidez.

Así, en la sentencia T-501 de 2004 la Corte precisó que independientemente de la clase de contrato que soporte la relación de trabajo de la mujer en embarazo, opera la prohibición de dar por terminado unilateralmente el contrato respectivo. Igualmente, señaló que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato.

#### Caso concreto

1. La señora Casallas Ramírez presentó acción de tutela contra el establecimiento de comercio denominado Peluquería José José, toda vez que ésta le impidió continuar con sus labores una vez enterada de su embarazo.

2. La demandada señala que no existe ni existió relación laboral entre ella y la señora Casallas Ramírez, además afirma que no tenía conocimiento del estado de salud de la accionante ni de los riesgos que tenía de perder a su hijo. Por último, sostiene que nunca le impuso obstáculos a la demandante que le impidieran continuar desarrollando sus funciones en la Peluquería y que si esta dejó de asistir a prestar sus servicios fue por voluntad propia.

3. La demandante sostiene que se enteró de su estado de embarazo a finales del mes de julio 2005 por medio de una prueba y que días después informó a su empleador dicha circunstancia. Por su parte, la señora Arroyave, propietaria del establecimiento de comercio denominado Peluquería José José, afirma que nunca fue notificada del estado de gravidez de la señora Casallas Ramírez.

Es necesario resaltar que no existe prueba en el expediente que acrediten el estado de embarazo de la demandante, pues sólo fueron aportados los siguientes documentos:

- i) Copia de la cédula de ciudadanía No 52.913.065 de la señora Yennifer Johanna Ramírez Casallas.
- ii) Copia de la certificación expedida por la EPS Famisanar, mediante la cual hacen constar que la señora Yennifer Johanna Ramírez Casallas estuvo afiliada a dicha institución desde el 9 de septiembre de 2004 hasta el 31 de marzo de 2005.
- iii) Copia del carnet que acredita a la señora Yennifer Johanna Ramírez Casallas como vinculado al SISBEN.
- iv) Copia de unos exámenes de laboratorio en los cuales no se verifica el estado de gravidez.

De la anterior relación de pruebas, se infiere, como bien lo afirma la demandada en su intervención ante el juez de primera instancia, que no es clara la identificación de la tutelante, pues los datos aportados con la acción de tutela, nombre y cédula de ciudadanía, son contrarios a los del documento de identidad de la accionante[7].

4. Tampoco existe prueba alguna que permita concluir que realmente existió una relación laboral entre las partes, además no hay constancia o indicios que permitan concluir que la accionada mensualmente le cancelaba a la accionante un salario, o que le exigía un horario que cumplir diariamente, por lo tanto no es posible inferir que realmente se configure una relación laboral.

En consecuencia, la demandante podrá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para que sea ésta quien determine la posible existencia de una relación laboral, luego del análisis probatorio y legal que el caso amerita, lo cual no está al alcance del Juez constitucional.

Al respecto esta Corporación ha indicado:

“La acción de tutela no ha sido concebida como un instrumento para sustituir los demás medios de defensa judicial, sino como un mecanismo que complementa los otros recursos y acciones, en la medida en que cubre aquellos espacios que éstos no abarcan o lo hacen deficientemente.

Aceptar lo contrario sería admitir que el juez constitucional tomara el lugar de las otras jurisdicciones, resultado que iría en contra del fin de la jurisdicción constitucional, cual es el de velar por la guarda e integridad de la Constitución, tarea que comprende también la de asegurar las competencias de las otras jurisdicciones.

(...)

“Adicionalmente, para que la acción de tutela - en principio subsidiaria - desplace al medio ordinario de defensa, resulta necesario que la cuestión constitucional aparezca probada, es decir, que para verificar la eventual vulneración del derecho fundamental no sea necesario un análisis legal, reglamentario o convencional detallado y dispendioso, o un ejercicio probatorio de tal magnitud que supere las capacidades y poderes del juez constitucional[8]. De no ser así, se estaría aceptando que la definición de asuntos que exigen juicios minuciosos o en extremo especializados, se realice luego de un procedimiento en el que resulta imposible solicitar, practicar y controvertir la totalidad de las pruebas necesarias para la adopción de la correspondiente decisión.”

Igualmente en sentencia T-373 de 1998, reiterada en la sentencia T-890 de 2005, este Tribunal señaló:

“La acción de tutela se caracteriza por ser un procedimiento preferente y sumario que, si bien contiene ciertas garantías mínimas y necesarias para la validez constitucional de un proceso judicial, sin embargo, no está sometido a la amplitud y al rigorismo de otros debates judiciales que admiten una mayor participación de las partes y un más amplio despliegue de sus derechos procesales. No obstante, la arbitrariedad judicial se controla en la medida en que el juez constitucional exija, dentro de las características propias de cada caso, una prueba suficiente del dicho del actor y permita que la contraparte controvierta, dentro de un plazo muy breve, las pruebas aportadas. Sin embargo, si se debaten cuestiones que deben someterse a la más amplia controversia judicial y no existe una plena prueba de las afirmaciones de las partes, lo cierto es que el juez de tutela debe abstenerse de adoptar una decisión que pueda afectar, sin un fundamento fáctico suficiente, derechos legales o constitucionales de alguna de las personas trabada en la litis judicial.”

5. De particular relevancia para el caso concreto resulta el principio de la buena fe, toda vez que los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben suministrar información veraz, actual y completa. Como lo consagra la Carta y lo reitera la jurisprudencia de esta Corporación, la presunción de la buena fe acompaña las actuaciones tanto de las autoridades públicas como la de los particulares. La buena fe, es un concepto ampliamente utilizado dentro del ordenamiento jurídico y consiste en la firme creencia de que quien actúa lo hace dentro de la legalidad y en ausencia de actuaciones fraudulentas.

No puede esta Sala de Revisión pasar por alto, lo expresado por la señora Casallas Ramírez en su escrito de tutela, en el cual manifestó que estuvo afiliada a la EPS FAMISANAR hasta el 1 de septiembre de 2004, pero que en el año 2003 le aplicaron encuesta del SISBEN y que una vez se enteró de su embarazo hizo uso de los servicios del régimen subsidiado.

6. En este orden de ideas, en el caso concreto objeto de revisión, la Sala concluye que existe prueba fehaciente de la ausencia de buena fe, pues la información suministrada por la señora Casallas Ramírez, en el tiempo transcurrido desde su inscripción en el Listado de Potenciales Beneficiarios para Obras Sociales (SISBEN) no fue concordante con la realidad, pues estando inscrita en dicho listado cotizó durante un tiempo en el régimen privado en salud, como ella misma lo afirma en su escrito de tutela.

Conforme con lo anterior, la conducta de la demandante se ajusta a lo establecido en el artículo 82 del decreto 806 de 1998, de conformidad con el cual, las personas que se afilien al sistema argumentando relación laboral inexistente o con fundamento en ingresos no justificados perderán el derecho a las prestaciones económicas que le hubieran reconocido durante dicho periodo.

En consecuencia, la Sala procederá a confirmar los fallos de primera y segunda instancia en el proceso de la referencia, que denegaron el amparo solicitado por la accionante.

### III. DECISION

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

#### RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR, por las razones consignadas en esta providencia, los fallos proferidos por el Juzgado Diecinueve Civil Municipal de Bogotá, de fecha 30 de enero de 2006, despacho que conoció en primera instancia la acción de tutela de la referencia y por el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá, de fecha 14 de marzo de 2006, que confirmó esa decisión.

SEGUNDO. - LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

[1] Al respecto pueden consultarse las sentencias C-555 de 1994, T-166 de 1997, T-426 y T-501 de 2004, entre otras.

[2] Sentencia C-1110 de 2001.

[3] Artículo 228 de la Constitución Política.

[4] Sentencias C-470 de 1997, T-800 de 1998, C-199 y T-232 de 1999, entre otras.

[5] Sentencia T-373 de 1998.

[6] Por ejemplo: contratos de obra derivados de contratos de servicios temporales, de prestación de servicios, de cooperativas de trabajo asociados.

[7] A folio 2 del cuaderno 1 se encuentra copia de la cédula de ciudadanía No 52.913.065 perteneciente a la señora Yennifer Johanna Ramírez Casallas y la acción de tutela es firmada por Yennifer Johanna Casallas Ramírez identificada con cédula de ciudadanía No 53.098.366.

[8] Sentencia T-638 de 1996, T-079 de 1995 y T-373 de 1998.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 14 de junio de 2024 - (Diario Oficial No. 52.762 - 20 de mayo de 2024)



**MINTIC**