COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1030/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1030/07
Expediente	—
Fecha	2007-12-03
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	Dr NILSON PINILLA PINILLA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada En Empresa De Servicios Temporales
- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral/ vinculación no modifica el alcance de sus derechos constitucionales por el embarazo de la actora, al ser retirada de la labor por empresa de

Texto completo

T-1030-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-1030/07 ACCION DE TUTELA- Procedencia excepcional para la protección de los derechos laborales de mujer embarazada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral/ MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA EN EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES -Clase de vinculación no modifica el alcance de sus derechos constitucionales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse ACCION DE TUTELA - Procedencia excepcional pago de licencia de maternidad DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Discriminación por el embarazo de la actora, al ser retirada de la labor por empresa de servicios temporales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Reintegro y pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento del retiro Referencia: expediente T-1674227 Acción de tutela instaurada por Martha Rodríguez Martínez, contra Ser Temporales Ltda.

Procedencia: Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bucaramanga Magistrado Ponente: Dr. NILSON PINILLA PINILLA Bogotá, D. C., tres (3) de diciembre de dos mil siete (2007).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en la revisión del fallo adoptado por el Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bucaramanga, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Martha Rodríguez Martínez, contra la empresa Ser Temporales Ltda.

El expediente arribó a la Corte Constitucional por remisión efectuada por el referido despacho, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala Octava de Selección de esta corporación eligió el 16 de agosto del año en curso, para efectos de su revisión, el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES. La demandante promovió acción de tutela en mayo 24 de 2007, contra la empresa Ser Temporales Ltda., procurando obtener el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo y la protección reforzada a la maternidad, y los del menor por nacer, según los hechos que a continuación son resumidos.

A. Hechos y narración efectuada en la demanda. 1. La señora Martha Rodríguez Martínez asevera haber sido contratada por medio de una empresa de servicios temporales, para desempeñarse como encuestadora de la empresa "GAS, PAÍS & CIA" , mediante un "contrato laboral temporal de encuestadora en misión por incremento de trabajo en el lugar donde se realizará" , iniciando labores en enero 29 de 2007.

2. Refiere haber informado a la empresa, en febrero 27 de 2007, sobre su estado de embarazo, anexando "certificado del mismo" . 3. Agrega que en marzo 31 de 2007 el empleador le comunicó la terminación del contrato, por conclusión de la labor para la cual había sido vinculada.

4. Señala que en abril 9 de 2007 acudió al Ministerio de la Protección Social, con el fin de solicitar una audiencia de conciliación con el representante legal de Ser Temporales Ltda., la cual se celebró el día 24 del mismo mes, sin llegar a un acuerdo por "falta de ánimo conciliatorio por parte de la representante legal de la empresa empleadora" .

5. Plantea que el despido "está viciado de ilegalidad" , como quiera que la empresa accionada no tuvo en cuenta el procedimiento previsto por la ley para dar por terminado el contrato de servicios temporales de una mujer en estado de embarazo, al no elevar una solicitud de autorización ante el Ministerio de la Protección Social, vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección reforzada de la maternidad y del menor que está por nacer.

B. La demanda de tutela. A partir de estos hechos, la accionante reclama el amparo de los derechos fundamentales invocados, motivo por el cual solicita ordenar a la accionada su reintegro para desempeñar "una función con características similares" a las realizadas hasta marzo 31 de 2007, al igual que efectuar el pago de la licencia de maternidad y continuar con los aportes a la seguridad social en salud.

C. Documentos relevantes allegados en fotocopia. 1. Contrato de trabajo "Por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada" , de enero 29 de 2007, suscrito por la señora Martha Rodríguez Martínez (fs. 7 y 8 cd.

inicial). 2. Comunicación dirigida por la accionante en febrero 27 de 2007, a "SER TEMPORALES S. A." , en la cual manifiesta encontrarse en estado de embarazo y adjunta "los análisis realizados donde confirma el resultado de la prueba" (fs. 9 y 10 ib.).

3. "Acta de audiencia de no conciliación K-104" , efectuada en abril 24 de 2007 ante una Inspectora del Trabajo (Ministerio de la Protección Social), en Bucaramanga, suscrita por la accionante y la Gerente de Ser Temporales Ltda. (fs. 12 y 13 ib.).

II. ACTUACIÓN PROCESAL. El Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bucaramanga, mediante auto de mayo 25 de 2007 admitió la presente acción, requirió a la accionada para que "de respuesta a la acción incoada" y ordenó vincular y notificar a la empresa GAS PAÍS S.A. & CIA., para que se pronunciara al respecto (fs. 15 y 16 ib.).

A. Respuesta de la sociedad GAS PAÍS S.A. Y CIA. SCA, ESP. El Gerente Regional de Santander de dicha sociedad vinculada, en escrito de mayo 30 de 2007 (f. 19 ib.) dirigido al a quo , señaló que la accionante prestó sus servicios entre enero 29 y mayo 30 de 2007, a través de Ser Temporales, "para realizar encuestas y verificar la atención al cliente por parte de los vendedores" , actividad que no forma parte de su objeto social, por lo que su contratación se debió a "un

requerimiento transitorio para los estudios de mercadeo que esporádicamente se realiza en la empresa” , por lo cual acudieron a la citada empresa de servicios temporales.

Igualmente, advierte que los servicios fueron facturados por Ser Temporales y oportunamente cancelados, dando como resultado que esa empresa es la responsable por la “salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996” .

Al referido escrito venían adjuntos los siguientes documentos, en copia: 1. “Reporte de factura primera quincena de marzo de 2007” de GAS PAÍS S.A., por concepto de salarios, prestaciones sociales y seguridad social de varios empleados, entre estos la señora Martha Rodríguez Ramírez (f. 20 ib.).

2. “Contrato de suministro de personal temporal CS-002-05” , suscrito entre GAS PAÍS S.A. Y CIA SCA, ESP y Ser Temporales Ltda., en abril 15 de 2005 (fs. 21 a 24 ib.).

3. Facturas de venta expedidas por Ser Temporales Ltda., por concepto de servicios de personal temporal, dirigidas a la empresa GAS PAÍS S.A. Y CIA SCA, ESP (fs. 25 a 27 ib.).

4. Certificado de existencia y representación legal, de la empresa GAS PAÍS S.A. Y CIA SCA, ESP, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá en mayo 29 de 2007, con la sigla comercial “GAS PAÍS” (fs. 28 a 30 ib.) B. Respuesta de la empresa Ser Temporales Ltda.

La representante legal de la empresa accionada, mediante escrito de junio 1º de 2007 (fs. 33 a 36 ib.) señaló que los derechos fundamentales invocados por la demandante no han sido vulnerados, habida cuenta que la decisión de terminar el contrato de obra se tomó empleando la autorización contenida en Ley 50 de 1990, artículo 5º, literal d, igualmente adoptada frente a otras dos trabajadoras contratadas para realizar la misma labor, cuya duración dependía de realizar unas encuestas, por lo que el despido de la accionante no se tomó por su estado de embarazo, ni recibió un trato discriminatorio.

A su vez, manifiesta que la accionante no demostró que la terminación de su contrato de trabajo conlleve una afectación al mínimo vital, como tampoco que haya sido producto de su estado de embarazo.

Finalmente, asevera que la contratación aconteció en Bucaramanga, donde Ser Temporales Ltda. no posee domicilio principal. Además, la labor a desempeñar no tiene relación con el objeto social desarrollado por la entidad contratante; por lo tanto, no puede ser posible la intromisión en el funcionamiento interno de la misma, para obligarla a sostener contratos de trabajo cuyo “fundamento, causa y objeto se encuentran cumplidos, como en el caso de la tutelante” .

Con el escrito en comento, prueba documental para constatar “que fueron varias las personas contratadas para la ejecución de la labor solicitada por la empresa usuaria, y las mismas sobre las cuales se solicitó la terminación de sus contratos” , se allegó en copia al expediente:

1. La comunicación de marzo 29 de 2007, donde se informa a la señora Martha Rodríguez Martínez la terminación del contrato de trabajo “por obra o labor determinada”, con fundamento en el artículo 61, literal d, del Código Sustantivo del Trabajo (f. 37 ib.).

2. Contrato de trabajo suscrito por la representante legal de Ser Temporales Ltda. y la señora Rodríguez Martínez (f. 38 ib.) 3. Certificado de existencia y representación legal de la sociedad Ser Temporales Ltda., expedido en mayo 2 de 2007 por la Cámara de Comercio de Bogotá, (fs. 39 y 40 ib.).

4. Comunicación de GAS PAÍS, dirigida a Ser Temporales Ltda., donde le solicita “realizar el retiro de los funcionarios relacionados a continuación”, entre éstos la señora Martha Rodríguez (f. 41 ib.).

C. Fallo único de instancia. El Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bucaramanga, mediante sentencia de junio 6 de 2007, que no fue recurrida, denegó el amparo incoado al estimar que, a pesar de estar probado que el contrato de trabajo de la actora fue terminado cuando se encontraba embarazada, situación informada al empleador oportunamente, no fue consecuencia de su estado, sino por haber sido suscrito por el tiempo que durará la labor como encuestadora.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. Primera. Competencia. Esta corporación es competente para examinar la determinación referida, en Sala de Revisión, al tenor de lo dispuesto en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. El asunto objeto de discusión. La petición de la actora se encamina a obtener el reintegro en la empresa demandada, a una labor con características similares a la que desempeñaba al momento de ser terminado el contrato de trabajo, al igual que mantener la respectiva afiliación al Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud y que se le pague la licencia de maternidad.

Corresponde a la Corte Constitucional, en Sala de Revisión, determinar si ello procede mediante el ejercicio de esta acción, cuando la empresa de servicios temporales dio por terminado el contrato de obra o por labor determinada luego de ser informada que la trabajadora se encontraba en estado de gravidez.

Tercera. Procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos laborales de la mujer embarazada. La acción de tutela no es el mecanismo regular para la obtención del reintegro a un empleo o cargo, al existir la jurisdicción ordinaria laboral, o la contencioso administrativa (según la forma de vinculación del accionante); sin embargo, es procedente acudir al amparo constitucional en procura del reintegro, en eventos de desvinculación de una mujer en estado de embarazo, siempre que se trate de proteger el mínimo vital de la futura madre, o de está y del recién nacido, a pesar de existir ese otro mecanismo ordinario de defensa de carácter judicial.

Al respecto, la corporación en la sentencia T-100/94 (marzo 9), M. P. Carlos Gaviria Díaz, sobre la " procedencia preferente de la acción de tutela, aún existiendo otro mecanismo de defensa judicial" , señaló:

"En conclusión, la Corte mantiene su doctrina, reiterando que: el juez de tutela debe examinar, en cada caso, si el mecanismo alternativo de defensa judicial que es aplicable al caso, es igual o más eficaz que aquella.

La Corte, empero, encuentra necesario hacer la siguiente precisión: cuando el juez de tutela halle que existe otro mecanismo de defensa judicial aplicable al caso, debe evaluar si, conocidos los hechos en los que se basa la demanda y el alcance del derecho fundamental violado o amenazado, resultan debidamente incluidos TODOS los aspectos relevantes para la protección inmediata, eficaz y COMPLETA del derecho fundamental vulnerado, en el aspecto probatorio y en el de decisión del mecanismo alterno de defensa. Si no es así, si cualquier aspecto del derecho constitucional del actor, no puede ser examinado por el juez ordinario a través de los procedimientos previstos para la protección de los derechos de rango meramente legal, entonces, no sólo procede la acción de tutela, sino que ha de tramitarse como la vía procesal prevalente…" Cuarta. La vinculación de la trabajadora a una empresa de servicios temporales no modifica el alcance de sus derechos constitucionales.

4.1. Tratándose de derechos de la mujer, el artículo 43 de la Constitución refiere que, además de su equiparación en derechos y oportunidades al hombre, durante el embarazo y después del parto gozará de la especial asistencia y protección del Estado.

La referida norma constitucional tiene su génesis en la Declaración Universal de Derechos Humanos [1] , según la cual tanto la maternidad como la infancia "tienen derecho a cuidados y asistencia especiales" (art. 25 num. 2º); fue mayormente desarrollado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [2] (art. 10 num.

2º), reconociendo los Estados Partes el deber de “conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

Igualmente, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [3] , los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con “sueldo pagado o prestaciones sociales similares” , sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2°, literales a y b).

De la aplicación de los referentes internacionales y de la protección de la mujer consagrada constitucionalmente en el artículo 43, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva “la prohibición de ser despedida por razón del mismo” [4] , por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.

4.2. Frente a la situación de los trabajadores de empresas de servicios temporales, partiendo de que el derecho al trabajo en todas su modalidades goza de la especial protección del Estado (art. 25 Const.), esta corporación en sentencia T-1101/01 (octubre 18), M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, señaló que “cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados” .

La Ley 50 de 1990 contiene un marco legal de protección de los trabajadores, incluidos los de empresas de servicios temporales, destacándose la igualdad de derechos y beneficios laborales de éstos (trabajadores en misión) con los que laboren de forma permanente en la empresa usuaria (art. 79).

Entonces, el principio de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas se mantiene, independientemente que su vinculación sea de carácter privado o público, o de la modalidad del contrato; así, las trabajadoras vinculadas a una empresa de servicios temporales, que se encuentren en estado de gravidez, gozan también de tal garantía de estabilidad por lo que el despido durante el embarazo se presume como una forma de discriminación en su contra, salvo que el empleador desvirtúe tal presunción explicando “suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo” [5] ;

de lo contrario, “tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro” [6] .

Al existir esa protección a la mujer embarazada o lactante, las causales invocables como justificación para la terminación del contrato laboral de este tipo de sujetos de especial protección siguen incluyendo las referidas a su conducta frente al empleador, tal como lo establecen las normas laborales.

En ese orden, el Juez de tutela debe constatar una serie de supuestos fácticos para determinar la procedencia de la acción en procura del reintegro de una mujer retirada de sus labores durante su embarazo, las cuales en la sentencia T-778 de junio 22 de 2000, M. P. Alejandro Martínez Caballero fueron debidamente sintetizadas de la siguiente forma:

“d) Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer

embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela 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 procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad del empleo debe ser evaluada por el juez en cada 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) El arribo de la fecha de 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 el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, 'a éste 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 embazada exige que el despido deba declararse nulo." Quinta.

Procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad. 5.1. Como uno de los medios de realización de la garantía de especial asistencia y protección de la maternidad (art. 43 Const.), la licencia de tal origen constituye un derecho de naturaleza prestacional, considerado "el salario que la nueva madre deja de percibir mientras se encuentra sin laborar –incapacitada-, al cuidado del menor" [7] ;

en otras palabras, comporta un "descanso remunerado en la época del parto y con posterioridad al mismo" , el cual "tiene por objeto permitir a la madre recuperarse físicamente después de haber pasado por la experiencia de un alumbramiento, con el fin de que pueda atender sus necesidades propias y las del recién nacido, así como también brindarle al menor las condiciones que permitirán su desarrollo, no solamente físico sino también emocional y afectivo durante las primeras semanas de su vida" [8] .

Como prestación de carácter económico que es, requiere para su reconocimiento y pago el cumplimiento por parte de la mujer de una serie de presupuestos exigidos por la ley, que la jurisprudencia de esta corporación, al interpretar de forma sistemática los artículos 207 de la Ley 100 de 1993; 28 y 63 del Decreto 806 de 1999; 21 del Decreto 1804 de 1999; y 3º numeral 2º del Decreto 47 de 2000, ha concretado de la siguiente forma [9] :

"(i) haber cotizado ininterrumpidamente durante todo el período de gestación; (ii) haber cancelado en forma completa el aporte durante el año anterior a la fecha de la solicitud; (iii) haber cancelado en forma oportuna al menos cuatro aportes durante los seis meses anteriores al momento en el cual se causa el derecho;

(iv) no encontrarse en mora en dicho momento." 5.2. Al ser la licencia de maternidad un derecho de carácter prestacional, como quedo visto, en principio para su reclamación frente a la omisión del pago por parte de las entidades promotoras de salud o del empleador, la interesada debe acudir a los mecanismos judiciales ordinarios.

Empero, esta Corte ha sostenido que, con ocasión de la protección que cobija tanto a la madre durante la gestación o lactancia como al menor, esa prestación deja de girar alrededor de presupuestos legales, para tener un carácter constitucional.

Resulta entonces procedente, excepcionalmente, la acción de tutela para requerir el pago de la licencia de maternidad, siempre que la madre y su niño deriven el sustento de esa prestación, encontrándose su mínimo vital en riesgo o insatisfecho.

De tal manera, cuando los derechos fundamentales de la madre y del recién nacido se relacionen en forma inescindible con el derecho al pago de la licencia de maternidad, esa prestación trueca a derecho fundamental, susceptible de protección en sede de tutela, por erigirse una presunción en torno a la "afectación del mínimo vital" de la madre gestante o lactante y su vástago, en conexidad con el derecho a la vida digna, al ser privados de un recurso que les permita subsistir en condiciones dignas [10] .

Sexta. Análisis del caso concreto. 6.1. La señora Martha Rodríguez Martínez, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales y la protección al hijo en gestación, demandó a Ser Temporales Ltda ., con quien había suscrito un contrato de trabajo, para laborar en misión en la vinculada GAS PAÍS, como encuestadora.

Frente a la acción incoada, la empresa de servicios temporales esgrime como causal de terminación del contrato, ajena a la discriminación con ocasión del estado de embarazo, la culminación de la labor para la cual fue contratada en la empresa usuaria, al ser una actividad ajena a su objeto social.

6.2. En el expediente está demostrado que al momento de terminar el contrato de trabajo, en marzo 29 de 2007 (f. 37 cd. inicial), la actora se encontraba embarazada, situación conocida por el empleador, a quien le informó la trabajadora mediante comunicación de febrero 27 de 2007 (f. 9 ib.), con la cual acompañó un examen positivo de sangre ("test de embarazo" , f. 10 ib.).

A su vez, pese a que los argumentos esgrimidos por la accionada para dar por terminado el contrato con la demandante se fundamentan en la culminación de la obra para la cual fue contratada, resulta claro para la Corte Constitucional que no ha sido desvirtuada la presunción de discriminación en la desvinculación de la señora Rodríguez Martínez, toda vez que entre la empresa de servicios temporales y la sociedad usuaria GAS PAÍS el empleo de trabajadores en misión se ha presentado desde el año 2005, según se aprecia en el contrato de suministro de personal temporal de abril 15 de ese año (fs. 21 a 24 ib.), situación que evidencia que entre estas sociedades ha persistido una relación contractual que implica el habitual empleo de trabajadores en misión, sin que la compañía accionada ni la vinculada hubieren demostrado que, a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo a la actora, dejare de requerirse la labor.

Entonces, se mantiene incólume la presunción de discriminación con ocasión del embarazo de la actora y la factibilidad de su reubicación en similares actividades a la desempeñada en la empresa GAS PAÍS, o en otra usuaria de Ser Temporales Ltda ., como quiera que su objeto social es el suministro de trabajadores en misión a empresas usuarias, en distintos rangos.

6.3. Como se advirtió en precedencia, resulta procedente, en sede de tutela, ordenar el reintegro de una mujer cuando ha sido despedida o se ha terminado su relación laboral con ocasión de su embarazo, si resulta afectado su mínimo vital. Igual procedimiento aplica para ordenar el pago de la licencia de maternidad, de ser esa prestación el único medio de satisfacer las necesidades básicas, en aquellos eventos en los cuales la madre gestante o lactante y su hijo recién nacido no tienen otra alternativa de subsistencia.

Para la corporación resulta evidente que la señora Martínez Ramírez, al ser retirada de las labores que venía desempeñando, sufrió un detrimento en su mínimo vital, pues esa actividad era su única fuente de ingresos, que no superaba el salario mínimo legal mensual vigente, tal como lo señaló en la declaración rendida ante el a quo (fs. 43 y 44 ib.). Además, tal labor constituía su única fuente de ingreso, al no poseer bienes y encontrarse desempleada desde entonces, obteniendo así su manutención:

“mi mamá confecciona peluches y mi hermano es jefe de bodega de Cerámica Italia mi mamá gana $150.000 mensuales y mi hermano gana el mínimo… el papá de mi hijo me da $20.000 quincenales para frutas… es soldador y gana el mínimo” .

Aunado a lo anterior, la carencia de vinculación laboral y de ingresos de la actora ha tenido consecuencias en su afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, haciendo aún más precaria su situación y la de su hijo, al punto de ser privada de prestaciones y medidas de protección a la maternidad y del menor, verbi gratia, el descanso remunerado con ocasión del parto, de la lactancia o por alguna desafortunada inviabilidad.

Como señaló la corporación en la sentencia T-465 de junio 12 de 2007, M. P. Nilson Pinilla Pinilla, cuando la desvinculación laboral ha llevado a una situación de penuria a la demandante, como quiera que sus ingresos no excedían el salario mínimo legal mensual vigente, establecer el amparo sólo como mecanismo transitorio conllevaría que antes de cuatro meses esté afrontando otra difícil contingencia para incoar una acción laboral, frente a una situación vital para ella y para su hijo, pero de menor entidad para la o las empresas que conculcaron sus derechos fundamentales de mujer embarazada.

En consecuencia, esta Sala de Revisión revocará el fallo proferido en junio 6 de 2007 por el Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bucaramanga, por medio del cual denegó el amparo solicitado por la señora Martha Rodríguez Martínez; en su lugar, como mecanismo definitivo, [11] concederá la tutela para proteger sus derechos a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a su mínimo vital como al de su bebe.

En tal virtud, se ordenará a la empresa Ser Temporales Ltda., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, si no lo ha hecho, reintegre a la señora Martha Rodríguez Martínez a la labor que venía desempeñando al momento de ser desvinculada de GAS PAÍS S.A. Y CIA SCA, ESP, o en cualquier otra empresa usuaria de sus servicios ubicada en Bucaramanga, reanudando de forma inmediata el pago equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, o superior si a ello hubiere lugar según la calidad y cantidad de la labor a cumplir, y la afiliará a la entidad de previsión social correspondiente.

Igualmente, Ser Temporales Ltda. pagará a la señora Martha Rodríguez Martínez la retribución que ha dejado de percibir entre la ilícita desvinculación (marzo 30 de 2007) y el reintegro, además de todas las prestaciones sociales correspondientes, incluido el auxilio de maternidad si éste no fuere cubierto por esa u otra empresa.

IV.- DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- REVOCAR el fallo de junio 6 de 2007, proferido por el Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bucaramanga, que denegó la acción de tutela incoada por la señora Martha Rodríguez Martínez, contra la empresa Ser Temporales Ltda. En su lugar, CONCÉDESE , de forma definitiva, la protección de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, tanto de la accionante como de su hijo.

Segundo.- En consecuencia, ORDÉNASE a la empresa Ser Temporales Ltda., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha hecho, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la sentencia, proceda a reintegrar a la señora Martha Rodríguez Martínez a la labor que venía desempeñando al momento de su desvinculación de GAS PAÍS S.A. Y CIA SCA, ESP, o en cualquier otra empresa usuaria de sus servicios en Bucaramanga, sufrague el pago del equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, o superior si a ello hubiera lugar, el auxilio de maternidad si éste no fuere cubierto por esa u otra empresa, las retribuciones que ha dejado de percibir entre la ilícita desvinculación y el reintegro; y la afilie a la entidad de previsión social correspondiente.

Tercero.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 217 A (III), de diciembre 10 de 1948. Cfr.

en Compilación de Instrumentos Internacionales, Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Derecho Penal Internacional. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos . Sexta edición actualizada, 2005, pág. 18.

[2] Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 2200 A (XXI), de diciembre 16 de 1966, vigente desde marzo 23 de 1976 (Ley 74 de 1968, pág. 61 ib.).

[3] Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 34/180, de diciembre 18 de 1979, vigente en Colombia desde febrero 19 de 1982 (Ley 51 de 1981, pág. 206 ib.).

[4] T-872/04 (septiembre 9), M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [5] T-1101/01 (octubre 18), M. P. Manuel José Cepeda Espinosa. [6] T-1003/06 (noviembre 30), M. P. Jaime Araújo Rentería.

[7] T-1168/05 (noviembre 17), M. P. Álvaro Tafur Galvis. [8] T-559/05 (mayo 26), M. P. Rodrigo Escobar Gil. [9] T-947/05 (septiembre 9), M. P. Jaime Araújo Rentería y T-1161/05 (noviembre 21), M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[10] Cfr. T-1168/05, antes citada. [11] La Corte Constitucional ha concedido la tutela de manera definitiva, a mujeres en estado de embarazo desvinculadas ilícitamente de empresas de servicios temporales, en las sentencias T-761/07 (septiembre 25) y T-1008/07 (noviembre 22), M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.