COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/990/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/990/10
Expediente	T-1922705
Fecha	2010-12-02
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	Dr NILSON PINILLA PINILLA
Partes	Luz Estela Espitia Reyes, contra empresa Recursos Temporales Tempo Ltda. y la Corporación Club Campestre de Ibagué.

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares Y Proteccion Reforzada De Mujer Embarazada
- Fuero De Maternidad
- Reintegro Al Cargo De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Prueba mediante certificado, empleador debe reconocerle prestaciones a que Espitia Reyes, contra empresa Recursos Temporales Tempo Ltda. y la Corporación integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt

Texto completo

T-990-10 Sentencia T-990/10 Sentencia T-990/10 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES Y PROTECCION REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Reiteración de jurisprudencia FUERO DE MATERNIDAD -Si durante vigencia del contrato la trabajadora quedó embarazada y prueba mediante certificado, empleador debe reconocerle prestaciones a que tiene derecho REINTEGRO AL CARGO DE MUJER EMBARAZADA -Protección por afectación del mínimo vital Referencia: expediente T-1922705.

Acción de tutela instaurada por Luz Estela Espitia Reyes, contra empresa Recursos Temporales Tempo Ltda. y la Corporación Club Campestre de Ibagué.

Procedencia: Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué. Magistrado Ponente: Dr. NILSON PINILLA PINILLA. Bogotá, D. C., dos (2) de diciembre de dos mil diez (2010).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Humberto Antonio Sierra Porto, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente SENTENCIA en la revisión del fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué, dentro de la acción de tutela instaurada por Luz Estela Espitia Reyes, contra la empresa Recursos Temporales Tempo Ltda. y la Corporación Club Campestre de Ibagué.

El expediente llegó a la Corte Constitucional por remisión que hizo el mencionado despacho, en virtud de lo ordenado por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, habiéndose suspendido los términos mediante auto de septiembre 18 de 2008.

I. ANTECEDENTES. La demandante interpuso acción de tutela en diciembre 12 de 2007, contra la empresa Recursos Temporales Tempo Ltda. y la Corporación Club Campestre de Ibagué, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la vida, a la seguridad social, al trabajo y a la igualdad, según los hechos que a continuación son resumidos.

A. Hechos y narración efectuada en la demanda. 1. El 16 de diciembre de 2006, Luz Estela Espitia Reyes se vinculó a la empresa Recursos Temporales Tempo Ltda., para laborar en el Club Campestre de Ibagué como "auxiliar de cabañas y aseadora del edificio" , mediante contrato de trabajo a término indefinido, afiliada a Salud Total EPS.

2. Refiere que en noviembre 15 de 2007, el Director de Recursos Humanos de la Corporación Club Campestre de Ibagué, Nelson Plazas, le indicó que los "servicios en esta corporación eran hasta el 22 de noviembre de 2007, por reducción de personal" ; inmediatamente ella le comunicó su estado de embarazo, el cual "ya era notorio y además mi situación la conocía tanto el Administrador, como mis compañeros de trabajo" (f. 1° cd. inicial).

3. Afirma que al ser desvinculada, la entidad accionada contrató a Martha Cecilia Quintana para que continuara con las labores que ella desarrollaba, desvirtuando así el recorte de personal.

B. Documentos relevantes allegados en fotocopia. 1. Resultado del examen practicado en julio 17 de 2007, en el Laboratorio Clínico Especializado Ltda. de Ibagué, a Luz Estela Espitia Reyes, que indica "Presencia de hormona HCG" (f. 14 cd. inicial).

2. Carta de noviembre 22 de 2007, dirigida por Luz Estela Espitia Reyes a Recursos Temporales Tempo Ltda., comunicando que presenta "renuncia irrevocable al cargo que venía desempeñando como empleada en misión en la empresa Corporación Club Campestre de Ibagué" , la cual "se hace efectiva a partir del 22 de noviembre de 2007" (f. 28 ib.).

3. Liquidación de prestaciones sociales de Luz Estela Espitia Reyes, expedida por la mencionada empresa de recursos temporales en noviembre 24 de 2007, por valor de $938.693, firmada por la demandante (fs. 34 y 35 ib.).

C. Respuesta de la corporación Club Campestre de Ibagué. El abogado del Club Campestre, en escrito de diciembre 14 de 2007, señaló que la accionante sí prestó sus servicios personales, como trabajadora en misión por medio del contrato que tenía con la empresa de Recursos Temporales Tempo Ltda. (f. 18 cd. inicial).

Igualmente, aseveró que la entidad sólo se enteró del estado de la accionante en la notificación de la presente acción, pues la relación contractual del Club es con la empresa de Recursos Temporales, la cual vinculó a la señora Luz Estela Espitia Reyes. Por ello, al Club no le corresponde, como empresa usuaria, tomar decisiones laborales y simplemente fue informado que dicha empleada presentó renuncia voluntaria, como trabajadora en misión.

D. Respuesta de la empresa Recursos Temporales Tempo Ltda. El apoderado de dicha empresa, en escrito de diciembre 16 de 2007, señaló que la señora Luz Estela Espitia Reyes fue contratada por Recursos Temporales Tempo Ltda., como trabajadora en misión por medio de un contrato temporal a término indefinido, para que prestara sus servicios a la empresa usuaria Corporación Club Campestre de Ibagué (f. 36 ib.).

Igualmente aseveró que en noviembre 22 de 2007, la señora Luz Estela Espitia Reyes presentó a Recursos Temporales Tempo Ltda., en forma voluntaria y por escrito, renuncia irrevocable al cargo para el cual fue contratada, como se prueba en el documento aportado, suscrito por ella;

como consecuencia, se le cancelaron las prestaciones sociales que le correspondían. Por último, manifestó que la señora Espitia Reyes nunca, en forma verbal ni escrita, enteró a Recursos Temporales Tempo Ltda. del estado de embarazo que luego aduce.

E. Fallo de primera instancia. El Juzgado Tercero Civil Municipal de Ibagué, mediante sentencia de enero 16 de 2008, negó el amparo solicitado al considerar que “mal puede pretender la extrabajadora que se le amparen sus derechos cuando por su propia iniciativa se retiró de la empresa y no aportó elemento probatorio alguno que permita deducir que informó su estado de gravidez al patrono o que este conoció o debió conocer del mismo” (f. 46 cd. inicial).

En el momento de la notificación, la señora Luz Estela Espitia Reyes escribió “impugno el fallo” (fs. 49 v. y 51 ib) . F. Fallo de segunda instancia.

El Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué, en febrero 11 de 2008, confirmó el fallo al considerar que “no está probado que a la fecha de la renuncia de la señora Alba Estela Espitia Reyes, el empleador conocía el estado de embarazo; tampoco está probado que la accionante haya comunicado el estado de embarazo al empleador y de lo probado se desprende que el retiro fue voluntario” , deduciendo de lo anterior que no se configura violación a derecho fundamental alguno.

G. Pruebas recaudadas en sede de revisión. Dada la incertidumbre del asunto, la Corte tuvo que ampliar la información, lo cual dispuso mediante auto de septiembre 18 de 2008, obteniendo la siguiente complementación por conducto del Juzgado Tercero Civil Municipal de Ibagué:

1. Declaración de la señora Luz Estela Espitia Reyes, acerca de si le comunicó, cuándo y cómo a Recursos Temporales Tempo Ltda. su estado de embarazo, anotó que “por escrito no presenté nada, solo fue verbal ante la empresa empleadora, no había testigos en ese momento y era el único trabajo que tenia y por eso me protegía; lo curioso es que se me informó que se me despedía por cuestiones de recorte de personal, sin embargo al otro día ya estaban recibiendo a otra persona en mi mismo cargo en mi reemplazo” . Informó que el bebé nació en mayo 2 de 2008 y dejó copia simple del Registro Civil de Nacimiento y aclaró que “en ningún momento renuncie al trabajo, al contrario le solicite una explicación del por qué me sacaban así, de esa manera, en todo caso las 2 empresas que tutelé, no me dieron explicación alguna de mi despido” (f. 18 cd. Corte).

2. Por su parte, el señor Nelson Hugo Plazas Carbonell, Director de Recursos Humanos de la Corporación Club Campestre de Ibagué, indicó frente al estado de embarazo de la señora Luz Estela Espitia Reyes que “en ningún momento me entero de esto, me vine a enterar fue por la acción de tutela que instauró en contra de la Corporación Club Campestre de Ibagué y la bolsa de empleos Temporales S.A” (f. 21 ib).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. Primera. Competencia. Corresponde a la Corte Constitucional analizar, en Sala de Revisión, el fallo proferido dentro de la acción de tutela en la referencia, con fundamento 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 accionante se encamina a obtener el reintegro en la empresa demandada, a la misma labor o una con características similares a la que desempeñaba antes de que fuera terminado su contrato de trabajo, celebrado a término indefinido, solicitando las indemnizaciones a que tiene derecho.

Con fundamento en las pruebas recaudadas en sede de revisión, corresponde entonces a esta Sala determinar si es válida la renuncia presentada por la señora Luz Estela Espitia Reyes, pese a encontrarse en estado de embarazo, hecho que podría vulnerar no solo sus derechos, sino también los del menor que está por nacer.

Tercera. Procedencia de la acción de tutela contra particular, para la protección reforzada de los derechos laborales de la mujer embarazada.

Reiteración de jurisprudencia. Es claro que aunque el accionado sea una empresa particular, el amparo constitucional procede en la medida en que el debate gira en torno a una relación contractual laboral, uno de cuyos elementos es la

dependencia o subordinación del trabajador ante el empleador, que por ello resulta pasible de acción de tutela (inciso final art.

86 Const. y art. 42.9 D. 2591 de 1991), sin trascender que la relación haya terminado, por determinación unilateral que genere un quebrantamiento al mínimo vital de la actora y el futuro ser.

De otra parte, pese a que es la jurisdicción ordinaria laboral, el mecanismo judicial idóneo para solicitar el reintegro de un empleo en el sector privado, cuando se ha presentado un despido injusto o no es reiniciada una relación que normalmente ha debido reanudarse; excepcionalmente es procedente el amparo constitucional, ante la desvinculación de una empleada en estado de embarazo, por razón de éste, pues se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre y del recién nacido.

Al respecto, esta corporación en sentencia T-440 de mayo 8 de 2008, con ponencia del Magistrado que ahora cumple igual función, expuso: “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, resultando afectado su mínimo vital. Igual procedimiento aplica para ordenar el pago de la licencia de maternidad, prestación que habría constituido el medio de satisfacer las necesidades básicas cuando la madre gestante o lactante y el ser humano recién nacido no tienen otra alternativa de subsistencia.” Igualmente, tratándose de derechos de la mujer, el artículo 43 de la Constitución refiere que además de su equiparación en derechos y oportunidades, durante el embarazo y después del parto gozará de la especial asistencia y protección del Estado, precepto emanado de la Declaración Universal de Derechos Humanos [1] , que instituye que tanto la maternidad como la infancia “tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (art. 25 num. 2º), con desarrollo 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.

Así mismo, 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 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 consagrada constitucionalmente en el artículo 43, se ha consolidado que el amparo de la mujer 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 [5] .

Cuarta. La terminación del contrato laboral no debe afectar derechos fundamentales. El ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para terminar o no prorrogar los contratos a término fijo o indefinido, facultad que, sin embargo, no es ilimitada ni puede entenderse con independencia de los efectos que pueda producir. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de esa libertad trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, la disponibilidad contractual debe ceder [6] .

La Corte Constitucional ha indicado que la protección de la estabilidad laboral reforzada a favor de las trabajadoras en estado de gravidez, abarca tanto los contratos a término indefinido, como las vinculaciones a término fijo o por labor u obra realizada, donde ha reiterado la jurisprudencia [7] que el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo

suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato y que el vencimiento del plazo pactado “no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación” [8] .

En el evento descrito, ha de acudirse al artículo 53 de la Constitución, en aplicación de los principios de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas, así como la protección de la mujer y de la maternidad.

Se ha determinado que para cancelar o no prorrogar un contrato laboral, de cualquier clase, de una mujer embarazada, “se debe contar con una justa causa y con la autorización de la autoridad administrativa competente” , enfatizando que de no procederse del modo descrito, la terminación del contrato o su no prórroga resulta ineficaz y habría lugar al reintegro, conflicto del que puede conocer el juez constitucional, para la cabal y oportuna protección de los derechos fundamentales que pudieren estar afectados.

Sobre este aspecto, es necesario recordar la diferencia que existe entre el despido y el vencimiento del plazo de vigencia del contrato acordado por las partes.

El primero consiste en la terminación unilateral del contrato de trabajo, con o sin justa causa, que es uno de los modos de terminar el vínculo laboral, evento donde es la sola voluntad del empleador la que hace cesar el contrato. Se exige, desde luego, que los motivos que indujeron al empleador a proceder al despido se ajusten a las causales establecidas por la ley, pues de lo contrario se estaría frente a un despido injusto y ello daría lugar a que el trabajador sea indemnizado o reintegrado, según el caso.

Por su parte, el vencimiento del plazo de vigencia de un contrato consiste simplemente en la expiración del tiempo pactado Así, los contratos a término fijo, el motivo de terminación está acordado de antemano por las partes y se da cuando se cumple el plazo para el cual fue pactado.

Las partes pueden decidir si lo prorrogan o no, sin embargo, cuando nada se estipula en el contrato y no se manifiesta lo contrario antes del vencimiento del mismo, opera la prórroga automática, de manera que en esta suerte de contratos existe siempre una expectativa legítima de que el contrato se extienda y, como antes se mencionó, la libertad de no prorrogarlo no es ilimitada, restringiéndose por los efectos negativos que el ejercicio de tal facultad proyecte sobre el amparo de valores, principios y derechos constitucionales fundamentales.

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, que se encuentren en estado de gravidez, gozan de esa 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” [9] ;

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” [10] .

Quinta. Si durante la vigencia del contrato la trabajadora quedó embarazada y prueba mediante certificado médico que ello fue así, el empleador debe reconocerle las prestaciones a que tiene derecho.

Reiteración de jurisprudencia. En sentencia T-095 de febrero 7 de 2008, M. P. Humberto Sierra Porto, consideró que el sentido de la legislación es precisamente desarrollar los preceptos constitucionales que configuran el fuero de maternidad, el cual abarca, a su turno, un conjunto de prestaciones económicas y no económicas tendientes a brindar protección a la mujer gestante y luego a la madre y al recién nacido.

Por el contrario, una interpretación rígida que marque el énfasis para otorgar la protección en que el empleador sabía del estado de gravidez de la trabajadora y no que quedó embarazada durante la vigencia del contrato, trae como

consecuencia que en los contratos a término fijo o por obra los empleadores tiendan a deshacerse muy fácilmente de las obligaciones en cabeza suya alegando que nunca supieron del estado de embarazo de la trabajadora o que tal circunstancia les fue comunicada cuando ya le habían dado aviso de la no prórroga del contrato.

Consideró la Corte en la referida sentencia, que se debe conferir una mayor protección a la mujer gestante y se la exime de situaciones complejas desde el punto de vista probatorio que terminan por dejarla sin protección. Tal es el caso de la mujer cuyo estado de gravidez se presenta antes del preaviso pero quien se entera de su circunstancia luego de que el empleador le ha comunicado que no le prorrogará el contrato.

En estos eventos el empleador omite conferir la protección escudado en el hecho de que el embarazo no le fue comunicado . Esta es una práctica bastante reiterada, perniciosa y restrictiva de los derechos de la mujer gestante.

Siendo así el empleador no puede ampararse en que se enteró del estado de embarazo de la trabajadora luego de haberle comunicado que no le prorrogaría el contrato (preaviso). Si la trabajadora quedó embarazada durante la vigencia del contrato y prueba mediante certificado médico que ello fue así - cualquiera que sea la modalidad de contrato - mediante el cual se encuentre vinculada laboralmente la mujer gestante, el empleador debe reconocerle las prestaciones económicas y en salud que tal protección comprende en consonancia con lo dispuesto por la Constitución y por los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Sexta. Los derechos del niño que está por nacer, su protección en el ámbito internacional y la responsabilidad frente a ellos. De conformidad con las normas internacionales, el niño por nacer goza de todos los derechos y tiene una protección especial, más que cualquier otra persona, por parte de la familia, el Estado y la sociedad. En todas las decisiones y medidas que tomen o en que intervengan instituciones públicas o privadas, así como órganos legislativos, judiciales o administrativos, es de consideración primordial el interés superior de la persona por nacer.

En el artículo 63 del Código Civil de Argentina, se dice “son personas por nacer las que no habiendo nacido están concebidas en el seno materno” ; y en el 70 ibídem “desde la concepción en el seno materno comienza la existencia de las personas; y antes de su nacimiento pueden adquirir algunos derechos como si ya hubiesen nacido. Esos derechos quedan irrevocablemente adquiridos si los concebidos en el seno materno nacieren con vida, aunque fuera por instantes después de estar separados de su madre.” El artículo 22 del Código Civil de Austria, se dice “Los hijos que aun no han nacido, tienen derecho a la protección de las leyes, desde el momento de su concepción. Son considerados como nacidos, toda vez que se trate de sus derechos y no de un tercero” . Lo mismo el Código de Luisana (EE UU), art. 29 y el de Prusia, art. 10 parte 1°, título. 1°.

En nuestro Código Civil, artículo 91, se protege al que está por nacer, señalando: “La ley protege la vida del que está por nacer. El juez, en consecuencia, tomará a petición de cualquiera persona, o de oficio, las providencias que le parezcan convenientes para proteger la existencia del no nacido, siempre que crea que de algún modo peligra.” De tal manera, puede cualquier juez, atendiendo la prevalencia de los derechos de los niños, en especial del no nacido, tomar las medidas que le parezcan efectivas para su protección, inclusive sobre la madre gestante al considerarla como una de las primeras personas llamadas a hacer efectivos los mismos.

Séptima. Análisis del caso concreto. De conformidad con las consideraciones constitucionales, legales y jurisprudenciales a que se ha hecho referencia en los puntos anteriores, y atendiendo los hechos de la demanda, junto con las pruebas recopiladas en sede de revisión, la Corte procede a determinar si en el caso de la señora Luz Estela Espitia Reyes, quien estaba vinculada “al Club Campestre de Ibagué, por medio de la bolsa de empleo Temporales Tempo” y se desempeñaba como “Auxiliar de Cabañas y Aseadora del Edificio” (f. 1° cd. inicial), se encuentran vulnerados algunos de sus derechos, en especial la protección a la maternidad y al niño que está por nacer.

Previo a la resolución del caso concreto, es pertinente aclarar que la Cooperativa Club Social de Ibagué, afirmó que la accionante prestó sus servicios como trabajadora en misión, en virtud del contrato que tenían con la empresa de Recursos Temporales Tempo Ltda, razón por la cual, esta Sala considera que pese a haber sido vinculada a la presente acción de tutela, no se hará ninguna consideración respecto de ella, por cuanto no fue quien directamente contrató a la trabajadora.

Ahora bien, la empresa de Recursos Temporales Tempo Ltda esgrime que la terminación del contrato se debió a la renuncia irrevocable presentada por la señora Luz Estela Espitia Reyes, al cargo para el cual fue contratada, motivo por el cual se le cancelaron las prestaciones sociales a que tenía derecho, lo que se prueba con los documentos que anexó (fs. 33 a 35 ib.), y no al embarazo, arguyendo que no tenían conocimiento del mismo.

Sin embargo, en este caso la desvinculación laboral de quien se encontraba en estado de embarazo es compleja y merece ser analizada detenidamente por esta Sala de Revisión, ante una demandante que desempeñaba el cargo de "Auxiliar de Cabañas y Aseadora del Edificio" , infiriéndose que devengaba un salario mínimo legal mensual vigente.

Según afirma y no se comprobó que no fuere así, comunicó el estado de embarazo, "el cual era notorio", a su empleador, en el momento que le informaron que iba a haber un corte de personal, situación que conocía "el administrador y mis compañeros de trabajo" (f.

1° cd. incial). Es pertinente recordar que a folio 14 se observa el examen del laboratorio clínico realizado en julio 17 de 2007, el cual indicó "la presencia de la hormona HCG" ; en noviembre 15 del mismo año, según ella, fue notificada del recorte de personal y, mediante registro civil de nacimiento de su menor hijo, demostró que nació en mayo 2 de 2008, quedando claro que en el momento de la terminación del contrato, la demandante se encontraba en estado de embarazo.

Así, no se ha desvirtuado la presunción de discriminación por la gravidez de la actora, con quien existía un contrato vigente, que corría por término indefinido continuo, sin límite en el tiempo, hasta no presentarse una causal que legítimamente permitiere terminarlo.

Ostensiblemente se infiere la relación causal, no declarada, entre la gravidez recién conocida y la subsiguiente aceptación de la "renuncia" , en una empresa que seguía requiriendo sus servicios y ninguna otra razón se percibía para dar lugar a tan abrupta determinación o a la finalización del contrato por parte de la accionante, a sabiendas que ella iba a necesitar aún más su trabajo, del cual derivaba el único ingreso, con mayor razón indispensable para subsistir a raíz del embarazo.

Como se advirtió en precedencia, la primera persona llamada a proteger los derechos del niño que está por nacer es la propia progenitora, quien de esta forma no solo guarda la vida del menor, sino también su bienestar físico y emocional; por tanto, la renuncia presentada por una mujer en estado de embarazo, salvo el expreso propósito de mejorar las condiciones laborales en que se encuentre, debe considerarse como vulneratoria de los derechos superiores del que está por nacer.

En este caso la señora Luz Estela Espitia Reyes, "presentó renuncia" al cargo de aseadora el 22 de noviembre de 2007 y posteriormente el 11 de diciembre del mismo año, instauró acción de tutela solicitando salvaguardar sus derechos al mínimo vital y la seguridad social, tanto de ella como del menor que está por nacer.

De tal manera, resulta procedente, en sede de tutela, como consecuencia de la aceptación de la renuncia de una mujer en estado de embarazo, con detrimento de los derechos del nasciturus y afectando su mínimo vital, ordenar el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato hasta la culminación del fuero de maternidad (se acreditó, por medio del registro civil de nacimiento que aportó, según el requerimiento de esta Corte, el nacimiento del bebé que gestaba la señora Luz Estela Espitia Reyes).

Igual procedimiento aplica para ordenar el pago, por el mismo período, de todo lo atinente a la seguridad social y la licencia de maternidad, prestación que constituye el medio de satisfacer las necesidades básicas, cuando la madre gestante o lactante y el ser humano recién nacido no tienen otra alternativa de subsistencia.

Reiterando lo analizado, resulta evidente que la accionante, al ser desvinculada de las labores que venía desempeñando, sufrió un detrimento en su mínimo vital, pues esa actividad era su fuente de ingresos.

Aunado a lo anterior, se infiere que 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 bebé, entonces por nacer.

Por todo lo anterior, previó levantamiento de la suspensión de términos, se revocará el fallo proferido en febrero 11 de 2008 por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué, que confirmó el que en enero 16 del mismo año había dictado el Tercero Civil Municipal de la misma ciudad; en su lugar, se concederá la tutela solicitada, para el restablecimiento del derecho de la actora y su bebé a la seguridad social y en protección reforzada a la mujer embarazada, la vida digna y el mínimo vital.

En consecuencia, se ordenará a la empresa Recursos Temporales Tempo 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 esta providencia, si no lo ha efectuado, le cancele a la señora Luz Estela Espitia Reyes los salarios dejados de percibir y todo lo atinente a la seguridad social, desde el momento de la terminación del contrato hasta la culminación del fuero de maternidad, incluido el respectivo auxilio de maternidad, si éste no hubiere sido sufragado 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.- LEVANTAR la suspensión de términos que había sido dispuesta en este asunto, mediante auto de septiembre 18 de 2008.

Segundo. - REVOCAR el fallo de febrero 11 de 2008, proferido por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué, que confirmó el dictado en enero 16 del mismo año por el Tercero Civil Municipal de la misma ciudad. En su lugar, se dispone TUTELAR en forma definitiva los derechos de Luz Estela Espitia Reyes, al trabajo, con estabilidad laboral reforzada y, junto con los de su bebé recién nacido, a la vida digna, el mínimo vital y la seguridad social.

Tercero.- ORDENAR , en consecuencia, a la empresa Recursos Temporales Tempo 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 esta providencia, si no lo ha efectuado, le cancele a la señora Luz Estela Espitia Reyes los salarios dejados de percibir y todo lo atinente a la licencia de maternidad y a la seguridad social desde el momento de la terminación del contrato hasta la culminación del fuero de maternidad, también le será cubierto lo atinente al auxilio de maternidad si hubiere lugar a ello, y si, éste no hubiere sido sufragado por esa u otra empresa.

Cuarto.- Como se acreditó el nacimiento del bebé que gestaba la señora Luz Estela Espitia Reyes, también Recursos Temporales Tempo Ltda., le pagará lo atinente al auxilio de maternidad, si éste no hubiere sido sufragado por esa u otra empresa.

Quinto.- 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 JORGE IGNACIO PRETELT Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO 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.

[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 (ver Ley 74 de 1968).

[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 (ver Ley 51 de 1981).

[4] T-872 de septiembre 9 de 2004, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [5] T-1030 de diciembre 3 de 2007, M. P. Nilson Pinilla Pinilla. [6] T-701 de agosto 14 de 2003, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

[7] T-426 de agosto 18 de 1998, M. P. Alejandro Martinez Caballero; T-375 de marzo 30 de 2000, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-1209 de noviembre 16 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil;

T-404 de abril 15 de 2005, M. P. Jaime Cordoba Triviño; T-1210 de octubre 6 de 2005, M. P. Alfredo Beltrán Sierra; T-631 de agosto 3 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, entre otras.

[8] T-639 de junio 16 de 2005, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [9] T-1101 de octubre 18 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa. [10] T-1003 de noviembre 30 de 2006, M. P. Jaime Araújo Rentería.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.