

Sentencia SU075/18

Referencia: Expedientes acumulados:

1. T-6.240.380: Acción de tutela interpuesta por Sandra Milena Rojas Gutiérrez contra T&S TEMS
2. T-6.318.375: Acción de tutela interpuesta por Sandra Liliana Tinoco Ramos contra Chilco Distri
3. T-6.645.503: Acción de tutela interpuesta por Ángela Sorany Salazar Urrea contra Almacenes É

Procedencia: (1) Juzgado Veinte Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá D.C.,

Asunto: Estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas cuando se demuestra que el empleac

Magistrada Ponente:

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de julio de dos mil dieciocho (2018).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alejandro Linares Cantillo,

## SENTENCIA

En el trámite de revisión de los fallos dictados por los respectivos jueces de instancia, dentro de los

El 25 de agosto de 2017, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política

Posteriormente, en sesión celebrada el 1 de noviembre de 2017, la Sala Plena de la Corte Constituc

De igual modo, el 23 de marzo de 2018, la Sala de Selección Número Tres de esta Corporación res

De acuerdo con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Plena procede a dictar la sentencia

## I. ANTECEDENTES

1. Sandra Milena Rojas Gutiérrez contra T&S TEMSERVICE S.A.S. (Expediente T-6.240.380)

El 17 de febrero de 2017, la señora Sandra Milena Rojas Gutiérrez interpuso acción de tutela en co  
reintegro a la empresa demandada y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percil

### A. Hechos y pretensiones

La accionante manifiesta que el día 9 de diciembre de 2016 suscribió un contrato de trabajo por ob

**La tutelante indica que, en la mañana del 18 de enero de 2017, fue informada verbalmente po  
un profesional de la salud. Pese a lo anterior, relata que fue citada para presentarse en la em**

Afirma que durante la tarde del 18 de enero de 2017 asistió a una cita médica de control, en la cual

La actora relata que el 19 de enero de 2017 recibió una carta de terminación del vínculo con fecha c  
había redactado) le informe sobre mi estado y le entregue la certificación que me dieron en la eps (.  
del día anterior porque no me encontraba de acuerdo, le manifesté que no me parecía que pese a qu

Aduce que el representante del empleador le manifestó que, pese al conocimiento de su estado de embarazo, no le comunicó su condición. Mediante una carta remitida a la sociedad demandada el 24 de enero de 2017, la tutelante indicó que el representante del empleador le manifestó que, pese al conocimiento de su estado de embarazo, no le comunicó su condición. Añade la actora que actualmente es una mujer cabeza de familia, pues su ingreso es el único sustento de la familia.

#### B. Actuación procesal

Mediante auto del 20 de febrero de 2017, el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Conocimiento de Hechos, declaró la acción de tutela inprocedente. Respuesta de T&S TEMSERVICE S.A.S.

La empresa accionada se opuso a las pretensiones de la accionante. Al respecto, señaló que las partes no demostraron el acaecimiento de una causal legal objetiva.

**Aunado a ello, adujo que la sociedad demandada no tuvo conocimiento del estado de embarazo de la actora.**

Así mismo, expuso que la demandante únicamente notificó a su empleador de su embarazo mediante correo electrónico. Por otra parte, señaló que la acción de tutela es improcedente para resolver la controversia formulada.

Respuesta de Automotores San Jorge S.A.

La sociedad comercial, en su calidad de empresa usuaria, indicó que la tutelante se desempeñó como conductora de un vehículo. En este sentido, resaltó que entre Automotores San Jorge S.A. y la accionante no existió vinculación laboral.

**Finalmente, señaló que la tutelante nunca manifestó encontrarse en estado de gravedad y que,**

Respuesta de Salud Total E.P.S.

La entidad solicitó su desvinculación de la acción de tutela de la referencia, por estimar que no vulnera derechos fundamentales.

#### C. Decisiones objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

**Mediante sentencia del 2 de marzo de 2017, el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Conocimiento de Hechos,**

**En este sentido, manifestó que la trabajadora debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para resolver la controversia.**

Por otro lado, el fallador consideró demostrado que la empresa demandada no tenía conocimiento de la condición de embarazo de la actora. Impugnación

**Inconforme con el fallo anterior, la accionante impugnó tal decisión[17]. Alegó que el a quo no demostró el acaecimiento de una causal legal objetiva.**

Sin embargo, agregó una nueva circunstancia a la narración fáctica presentada en la solicitud de tutela. Por lo anterior, concluyó que su estado de embarazo había podido evidenciarse por la empresa demandada.

Sentencia de segunda instancia

El 24 de abril de 2017, el Juzgado Veinte Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Hechos, declaró la acción de tutela inprocedente.

El juzgador estimó que, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, en el asunto de la refere

No obstante, el ad quem sostuvo que no se logró establecer que la entidad demandada tenía conocer

En este orden de ideas, estimó que la competencia para determinar la procedencia del reconocimien

licencia de maternidad.

2. Sandra Liliana Tinoco Ramos contra Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P. (Expediente No. 07-00896-2017)

El 24 de abril de 2017, Sandra Liliana Tinoco Ramos presentó acción de tutela en contra de la sociedad Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P.

A. Hechos y pretensiones

1. Sandra Liliana Tinoco Ramos relata que el 10 de octubre de 2016 suscribió un contrato de trabajo.
2. Refiere la tutelante que el 15 de marzo de 2017 el empleador le notificó la terminación unilateral.
3. Afirma que, el 29 de marzo de 2017, dos semanas después de la fecha en que culminó la relación.
4. Sostiene que el 31 de marzo de 2017 acudió nuevamente al servicio médico y que se le practicó un
5. El 10 de abril de 2017, la actora presentó una petición en la cual informó a la accionada acerca de
6. En su escrito de tutela, la accionante aseveró que el amparo era procedente para la protección de

### B. Actuación procesal

El Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. admitió la acción de tut

Respuesta de Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P.

El 4 de mayo de 2017, la empresa accionada manifestó que la tutelante no se practicó los exámenes. Advirtió que la sociedad demandada no tenía conocimiento del estado de embarazo de la actora al momento de la concepción, y que la demandada como la solicitante desconocían.

Finalmente, puso de presente que la accionante dispone de la posibilidad de afiliarse al Régimen St

### C. Decisiones objeto de revisión

## Sentencia de primera instancia

Mediante Sentencia del 10 de mayo de 2017, el Juzgado Doce Municipal de Pequeñas Causas Labc

Específicamente, el fallador estimó que la actora podía acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. Ac

Impugnación

El 19 de mayo de 2017, la solicitante impugnó la Sentencia de primera instancia. Señaló que la juri

**Adicionalmente, expresó su inconformidad respecto del análisis del a quo sobre la inexistenci**

## Sentencia de segunda instancia

Mediante sentencia del 12 de julio de 2017, el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá conf

No obstante, aclaró que no se configuraba la presunción de despido por causa del embarazo dado que

3. Ángela Sorany Salazar Urrea contra Almacenes Éxito S.A. (Expediente T-6.645.503)

El 22 de septiembre de 2017, Ángela Sorany Salazar Urrea presentó acción de tutela en contra de la

A. Hechos y pretensiones

1. Ángela Sorany Salazar Urrea indica que el 2 de octubre de 2015 suscribió un contrato de trabajo

2. Relata la tutelante que el 19 de julio de 2017 fue despedida de la empresa demandada “como res

3. La actora refiere que el 10 de agosto de 2017 se practicó una ecografía, la cual determinó la exist

4. Sostiene que el 15 de agosto de 2017 presentó una petición en la cual informó su estado de emba

5. Refiere que, al momento de su retiro, la accionada no la remitió para practicarse el correspondier

6. En su escrito de tutela, la accionante manifiesta su calidad de madre cabeza de hogar y afirma qu

B. Actuación procesal

El Juzgado Tercero Civil Municipal de Cartago (Valle del Cauca) admitió la acción de tutela el 25 d

Respuesta de Servicio Occidental de Salud E.P.S.

La entidad informó que la actora se encuentra afiliada al Régimen Subsidiado del Sistema de Segur

Respuesta de A.R.L. Sura

La empresa solicitó su desvinculación del proceso de tutela de la referencia toda vez que no ha vuln

Respuesta de COLPENSIONES AFP

La entidad señaló que carece de competencia administrativa y funcional para satisfacer las pretensi

Respuesta de Almacenes Éxito S.A.

Mediante escrito del 3 de octubre de 2017, la sociedad demandada se opuso a las pretensiones de la

En relación con la desvinculación laboral de la tutelante, destacó que su retiro tuvo lugar como con  
correspondiente a dicho descuento, pues al destinatario se le cobró el valor completo, pese a encont

**Así mismo, expresó que la práctica del examen médico de egreso se encuentra a cargo de las i  
ante la sociedad demandada el 15 de agosto de 2017, la accionada manifestó que se trataba de**

Por otra parte, Almacenes Éxito S.A. resaltó que al momento de la terminación del contrato de trab

De igual modo, explicó que la acción de tutela tiene como presupuesto que la persona contra la cua

**Así mismo, manifestó que la accionante recibió la totalidad de los salarios y prestaciones resp**

Por último, añadió que la acción de tutela no procede dado que la actora puede acudir a la jurisdicci

C. Decisiones objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

**Mediante sentencia del 4 de octubre de 2017, el Juzgado Tercero Civil Municipal de Cartago**

En primer lugar, aseveró que la solicitud de amparo procede en el caso concreto debido a que tanto

En segundo lugar, el fallador refirió que, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° de la F

**De este modo, consideró que la empresa demandada omitió su deber legal de llevar a cabo el c**

Por otra parte, a partir de los medios probatorios allegados, concluyó que la accionante se encontrab

**Aunado a lo anterior, acreditó la falta de conocimiento del empleador y citó la jurisprudencia**

**También, dispuso el pago de las “prestaciones sociales” dejadas de percibir por la actora des**

Finalmente, desvinculó a la E.P.S. Servicio Occidental de Salud (S.O.S.), a la A.R.L. Sura y a la Ac

Impugnación

El 9 de octubre de 2017, Almacenes Éxito S.A. impugnó la sentencia de primera instancia. Sostuvo

**De igual modo, alegó que no resulta viable “crear a favor de la tutelante un derecho que no le**

En este sentido, la sociedad accionada expresó que la garantía de los derechos fundamentales a la s

Adicionalmente, la recurrente manifestó que la terminación del contrato laboral que existió con la a

Por tanto, dado que la tutelante comunicó su condición de gestante 27 días después de la terminaci

Sentencia de segunda instancia

Mediante sentencia del 16 de noviembre de 2017, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cartago

Indicó el juzgador que, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, para c

Estimó que, en el presente asunto, la terminación de la relación laboral estuvo precedida de un proc

**En relación con la omisión del empleador de realizar el examen médico de egreso, el fallador :**

**De este modo, resaltó que el examen de egreso “tampoco hubiera determinado el estado de gr**

Por último, manifestó que no era procedente el reintegro dado que dicha medida únicamente resulta

4. Actuaciones en sede de revisión

4.1. Pruebas solicitadas para cada uno de los expedientes acumulados:

A. Sandra Milena Rojas Gutiérrez contra T&S TEMSERVICE S.A.S. (Expediente T-6.240.380)

Mediante auto del 17 de octubre de 2017, la Magistrada Sustanciadora solicitó varias pruebas con e

Así mismo, se solicitó a ambas partes que aportaran todos los elementos probatorios o evidencias d

Igualmente, se ordenó a la sociedad vinculada Automotores San Jorge y a T&S TEMSERVICE S.A

Respuesta de la accionante Sandra Milena Rojas Gutiérrez

En la respuesta allegada el 23 de octubre de 2017, la tutelante manifestó que su proceso de gestació  
Sostuvo que su núcleo familiar se encuentra conformado por su padre (quien trabaja como guardia  
Por otra parte, en relación con los medios de subsistencia con los cuales ha contado desde el mome  
se encontraban los cánones de arrendamiento pendientes.

En cuanto a la culminación de la obra o labor por la que fue contratada, la tutelante indicó que la m  
Finalmente, insistió en que la IPS Empresalud Ocupacional había realizado una “prueba de embara  
Respuesta de T&S TEMSERVICE S.A.S.

La empresa accionada reiteró que la desvinculación de la accionante se originó en la terminación de  
Aunado a ello, la demandada resaltó que nunca tuvo conocimiento del estado de gravidez de la act  
meses de gestación. Sin embargo, ello no ocurría en el caso de la tutelante.

Mediante auto del 3 de noviembre de 2017, se requirió a Automotores San Jorge para que proporci  
Respuesta de Automotores San Jorge S.A.

A través de apoderado judicial, la empresa nuevamente sostuvo que el requerimiento de personal te  
Gutiérrez”.

Para sustentar tales aseveraciones, la empresa allegó un documento suscrito por el representante leg  
Así mismo, presentó un listado de los trabajadores en misión de T&S TEMSERVICE S.A.S. a quie  
También, aportó como prueba una carta firmada por la Jefa Administrativa de Automotores San Jo  
El 17 de noviembre de 2017, la accionante allegó a esta Corporación una copia de los resultados de  
Respuesta de la IPS Empresalud Ocupacional.

El 9 de marzo de 2018, la entidad remitió el certificado médico y el examen de serología realizado  
El 15 de enero de 2018 la actora presentó un escrito en el cual manifestó que estaba en una situació  
Finalmente, el 12 de febrero de 2018, la tutelante se pronunció respecto de las respuestas otorgadas  
Aunado a ello, allegó algunos medios probatorios que, a su juicio, demuestran la anterior circunstar  
Así mismo, allegó varias fotografías que, para la actora, demuestran la continuación de la obra[74].

B. Sandra Liliana Tinoco Ramos contra Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P. (Expe  
Mediante auto del 17 de octubre de 2017, la Magistrada Sustanciadora solicitó varias pruebas con e  
Además, advirtió que varios de los documentos allegados por la actora como anexos al escrito de tu  
Respuesta de la accionante Sandra Liliana Tinoco Ramos

Mediante escrito radicado el pasado 24 de octubre de 2017 en la Secretaría General de esta Corpora  
Igualmente, indicó que vive junto con su madre, sus tíos y varios sobrinos en la casa de su abuela. /

Por último, declaró que para el momento de remitir la respuesta su estado de salud era normal, que Con el propósito de demostrar los hechos narrados, la actora allegó copia de varios soportes clínico Igualmente, a través de escrito radicado el 18 de octubre de 2017, la señora Sandra Liliana Tinoco l Solicitud de medida provisional

**En el curso del trámite de revisión[81], la accionante presentó un escrito en el cual solicitó qu**

En su solicitud, la actora manifestó que contaba con ocho meses de embarazo y que sentía “cierto t la solicitante pidió que, como mínimo, se ordenara su afiliación al Sistema de Seguridad Social en l

La peticionaria adjuntó a la solicitud de medida cautelar varios documentos relacionados con su est Auto 601 de 2017

El 8 de noviembre de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional negó la medida provisional sol proceso de gestación.

En tal sentido, la Sala estimó que, aún en la eventualidad en que la accionante careciera de los med Así mismo, recalcó que la accionante era beneficiaria de la especial asistencia y protección del Esta C. Ángela Sorany Salazar Urrea contra Almacenes Éxito S.A. (Expediente T-6.645.503)

A través de auto del 23 de mayo de 2018, la Magistrada Sustanciadora solicitó varias pruebas con e De igual modo, la Corte solicitó a Almacenes Éxito S.A. que allegara la totalidad de los soportes cc Respuesta de Almacenes Éxito S.A.

La sociedad anónima accionada aportó los siguientes documentos: (i) copia de la carta de citación a 2017.

En los referidos escritos, se expone que el proceso disciplinario que culminó con el despido de la ac No obstante, cuando el cliente evidenció en la factura el descuento referido, manifestó su inconform Por último, la empresa accionada sostiene que la trabajadora reconoció la falta disciplinaria en dos Respuesta de la accionante Ángela Sorany Salazar Urrea

La actora manifiesta que su situación económica no ha mejorado desde la revocatoria del fallo de tu \$800.000”[87] y no se encuentra laborando porque su tiempo libre lo dedica al cuidado de sus hijos

Además, alega que debido a su insolvencia económica no ha podido pagar oportunamente los distir Sumado a lo anterior, la accionante asegura que del banco recibe llamadas a diario, en las cuales “e Finalmente, asevera que en la actualidad, su estado de salud es bueno, y que el proceso de gestación

4.2. Pruebas solicitadas por la Corte Constitucional, en forma general, para todos los expedientes ac Mediante Auto 601 de 2017, la Sala Plena vinculó al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I

el momento en que una mujer gestante o en período de lactancia solicita el referido subsidio hasta s

Respuesta del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

A través de oficio S-2017-630962-0101 del 17 de noviembre de 2017, el Instituto Colombiano de E

**La entidad precisó que, dentro de los programas del ICBF dirigidos a la primera infancia est: modalidad, se implementan acciones para promover “el acceso y consumo diario de alimento:**

Así mismo, puntualizó que la modalidad familiar contempla dos servicios de atención a las mujeres

Igualmente, el ICBF destacó que, a través de la Dirección de Primera Infancia, implementa accione

Informó que estos servicios contemplan la entrega de un paquete alimentario mensual para su prepa

En relación con los requisitos y condiciones para acceder al subsidio alimentario previsto en el artíc

Además, en caso de que haya una mayor demanda, se establecen como criterios prevalentes: (i) la c  
privadas de la libertad.

En cuanto a las prestaciones y beneficios a los cuales tienen derecho los destinatarios del subsidio, ( mensualmente).

Así, la modalidad familiar del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar tiene los siguientes

**Particularmente, en relación con el componente nutricional, el ICBF manifestó que este conte ICBF”[97].**

En lo atinente al número de beneficiarios que han recibido la subvención en el último año, el ICBF

Adicionalmente, acerca del tiempo de respuesta de la institución, el ICBF resaltó que, una vez verif

**Respecto de la difusión que ha realizado la institución de este tipo de programas, indicó que e beneficiarios, que se realiza a través de las Entidades Administradoras del Servicio mediante**

A través de auto del 1º de marzo de 2018, la Magistrada Sustanciadora decretó pruebas adicionales artículo 166 de la Ley 100 de 1993; y (iii) el alcance de este subsidio, según los departamentos y re

En esta misma providencia se vinculó al proceso al Departamento Administrativo para la Prosperid explicara detalladamente en qué consisten tales competencias.

Respuesta del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

La entidad manifestó que los recursos que son utilizados para financiar las diferentes modalidades (

Igualmente, en relación con el monto de los recursos destinados a la atención de mujeres gestantes,

|              |
|--------------|
|              |
|              |
| Departamento |
|              |
| Amazonas     |
| Antioquia    |



|                    |
|--------------------|
| Arauca             |
| Atlántico          |
| Bogotá D.C.        |
| Bolívar            |
| Boyacá             |
| Caldas             |
| Caquetá            |
| Casanare           |
| Cauca              |
| Cesar              |
| Chocó              |
| Córdoba            |
| Cundinamarca       |
| Guainía            |
| Guaviare           |
| Huila              |
| La Guajira         |
| Magdalena          |
| Meta               |
| Nariño             |
| Norte De Santander |
| Putumayo           |
| Quindío            |
| Risaralda          |
| San Andrés         |
| Santander          |
| Sucre              |
| Tolima             |
| Valle Del Cauca    |
| Vaupés             |
| Vichada            |
| TOTAL GENERAL      |
|                    |
| Departamento       |
| Amazonas           |
| Antioquia          |

|                    |
|--------------------|
| Arauca             |
| Atlántico          |
| Bogotá D.C.        |
| Bolívar            |
| Boyacá             |
| Caldas             |
| Caquetá            |
| Casanare           |
| Cauca              |
| Cesar              |
| Chocó              |
| Córdoba            |
| Cundinamarca       |
| Guainía            |
| Guaviare           |
| Huila              |
| La Guajira         |
| Magdalena          |
| Meta               |
| Nariño             |
| Norte de Santander |
| Putumayo           |
| Quindío            |
| Risaralda          |
| San Andrés         |
| Santander          |
| Sucre              |
| Tolima             |
| Valle Del Cauca    |
| Vaupés             |
| Vichada            |
| TOTAL GENERAL      |
|                    |
| Departamento       |
| Amazonas           |
| Antioquia          |

|                    |
|--------------------|
| Arauca             |
| Atlántico          |
| Bogotá D.C.        |
| Bolívar            |
| Boyacá             |
| Caldas             |
| Caquetá            |
| Casanare           |
| Cauca              |
| Cesar              |
| Chocó              |
| Córdoba            |
| Cundinamarca       |
| Guainía            |
| Guaviare           |
| Huila              |
| La Guajira         |
| Magdalena          |
| Meta               |
| Nariño             |
| Norte de Santander |
| Putumayo           |
| Quindío            |
| Risaralda          |
| San Andrés         |
| Santander          |
| Sucre              |
| Tolima             |
| Valle Del Cauca    |
| Vaupés             |
| Vichada            |
| TOTAL GENERAL      |

#### Respuesta del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS)

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS) solicitó su desvinculación de la

3. A través de auto de 12 de abril de 2018, la Magistrada Sustanciadora consideró que el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS) debe acatar la orden dada en la providencia previamente referida.

Solicitud de prórroga del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS)

El 20 de abril de 2018, la Secretaría General de la Corte Constitucional recibió un oficio remitido p

4. Mediante auto de 24 de abril de 2018 se concedió la prórroga solicitada por el DPS, dado que la i

Respuesta del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS)

La institución informó que las entidades del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación que ti  
Derecho Internacional Humanitario de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos[107]

## II. CONSIDERACIONES

Competencia

La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas en los

Asunto objeto de revisión y problema jurídico

Sandra Milena Rojas Gutiérrez, Sandra Liliana Tinoco Ramos y Ángela Sorany Salazar Urrea solíc  
conocimiento de que sus trabajadoras tenían la condición de gestantes al momento del despido.

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala Plena determinar si:

¿Las empresas privadas accionadas desconocieron los derechos fundamentales de las mujeres gesta

Para resolver el problema jurídico enunciado, la Corte establecerá la procedencia de la acción de tu  
cambio de jurisprudencia de la Corte Constitucional; (v) las medidas legales y de política pública q  
requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad cuando desvincula a una trabajadora

Procedencia de la acción de tutela[108].

### **Legitimación en la causa por activa y por pasiva.**

Conforme al artículo 86 de la Carta Política, toda persona podrá presentar acción de tutela ante los

En el caso objeto de estudio, se encuentra acreditado que las accionantes Sandra Milena Rojas Guti

Por su parte, la legitimación por pasiva dentro del trámite de amparo hace referencia a la capacidad

Esta Corporación ha considerado que el amparo constitucional puede formularse de manera excep

De esta manera, la Corte ha interpretado los artículos 86 Superior y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991  
aquellos.

Al respecto, este Tribunal ha expresado que los conceptos de subordinación y de indefensión son re  
persona se encuentra en ausencia total o insuficiencia de medios jurídicos de defensa para resistir o

En cada uno de los asuntos objeto de revisión, se advierte que las empresas privadas accionadas fur  
objeto de estudio y, en consecuencia, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 Superior y 42 del

### **Inmediatez**

El principio de inmediatez previsto en el referido artículo 86 Superior, es un límite temporal para la

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha establecido que para verificar el cumplimiento de

Particularmente, en las acciones de tutela encaminadas a obtener la protección del derecho fundame

al parto.

Así las cosas, corresponde verificar si cada una de las acciones de tutela objeto de revisión en la pre

En el expediente T-6.240.380, la accionante Sandra Milena Rojas Gutiérrez fue desvinculada de su exigencia de inmediatez en el presente asunto.

En el expediente T-6.318.375, la accionante Sandra Liliana Tinoco Ramos fue despedida el 15 de r

En el expediente T-6.645.503, la demandante Ángela Sorany Salazar Urrea fue desvinculada labora

### **Subsidiariedad**

El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de pro

No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidia circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pe

Adicionalmente, cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección co

Las anteriores reglas implican que, de verificarse la existencia de otros medios judiciales, siempre s acción puede proceder de forma definitiva.

Ahora bien, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de de prestaciones económicas[124].

Sin embargo, de manera excepcional, este Tribunal ha entendido que este mecanismo constituciona

Así las cosas, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que aunque en principio la acción protección preferente[126].

En este orden de ideas, la procedencia del amparo constitucional se justifica en la necesidad de un r

La procedencia de la tutela en estos asuntos como mecanismo preferente, se ha justificado dado que

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones labor resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección co

A continuación, la Sala analizará el cumplimiento del requisito de subsidiariedad en cada uno de lo

En el caso de la accionante Sandra Milena Rojas Gutiérrez (Expediente T-6.240.380), la Sala encue período que ampara a la mujer embarazada y lactante resulta una carga desproporcionada, con la cu

En efecto, a partir del material probatorio recaudado en el proceso, se puede evidenciar que el despi cada uno de los padres de sus hijos menores de edad aportan mensualmente; y (ii) actualmente se ei

De esta forma, en razón de las circunstancias de la actora y su condición de gestante al momento de

En el caso de la accionante Sandra Liliana Tinoco Ramos (Expediente T-6.318.375), la Sala encue de alimentación, transporte y demás necesidades básicas. En cuanto al padre de su futuro hijo, expl

De este modo, la acción de tutela procede debido a la condición de debilidad manifiesta de la actora.

En el caso de la accionante Ángela Sorany Salazar Urrea (Expediente T-6.645.503), el amparo solicitado es difícil, por lo que se encuentra atrasada en los pagos de su crédito hipotecario de vivienda y no cuenta con dos meses de edad, ha tenido diversas complicaciones de salud que la han llevado a ser hospitalizada.

Es así como, la Sala concluye que la acción de tutela resulta procedente como mecanismo definitivo de protección.

El precedente judicial vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas[132].

#### Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas

Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad**[132], el Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante “sin distinción”, y **un deber prestado**

(ii) La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la cual es una consecuencia directa del principio general de igualdad de la Constitución[137] que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo, contemplada en el artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém del Pará.

(iii) La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida se erige también en un sustento para la protección de la mujer embarazada.

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución protege: “la vida, los valores, principios y derechos constitucionales”.

Así mismo, la **Sentencia SU-070 de 2013** señaló que “la protección especial de la mujer en estado de embarazo es una protección preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es”[142].

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar la estabilidad laboral reforzada. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales.

(iv) Por último, la relevancia de la familia en el orden constitucional es una justificación adicional para la protección de la mujer embarazada.

En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección de la mujer embarazada y lactante en el trabajo[146].

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o en periodo de maternidad.

Además, estas deben ausentarse temporalmente de su cargo para ejercer la maternidad, especialmente en el caso de las mujeres en el mercado laboral.

Así, con el propósito de equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres y evitar la discriminación, se estableció que la mujer embarazada o en periodo de maternidad no debe llevar a cabo sus labores y como un costo para los empleadores, ya que las trabajadoras debían ausentarse de su trabajo.

Posteriormente, los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 establecieron, respectivamente: (i) la obligación de la mujer embarazada o en periodo de maternidad de ausentarse de su trabajo (CST)[150].

A continuación, el artículo 8° de la Ley 73 de 1966 determinó la nulidad del despido que el empleador efectúa por embarazo[151].

Luego, la Ley 1468 de 2011 reformó las normas del CST en relación con el despido de la mujer embarazada.

Recientemente, la Ley 1822 de 2017 extendió la licencia de maternidad a 18 semanas y puntualizó. Por último, es pertinente resaltar que esta Corporación, en sede de control abstracto de constitucion Por una parte, mediante la Sentencia C-470 de 1997[154], la Corte Constitucional declaró la exequi constitucionalidad de los numerales 1° del artículo 239 y 1° del artículo 240 del CST. En este caso, Como se evidencia a partir del anterior recuento normativo, la estabilidad laboral reforzada para las trabajo y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo.

El contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garan

De conformidad con lo expuesto en el acápite precedente, desde 1938 se han previsto medidas enc especial protección a la mujer embarazada de los cuales se deriva el derecho fundamental a la estab

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239

(i) El numeral 1° del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las muje**

(ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal e

(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una presunción, de conformidad con la cual s

(iv) El numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una indemnización por despido sin autorización c

(v) El numeral 4° del artículo 239 del CST indica que si la mujer trabajadora no ha disfrutado del d

(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vincu

De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a g

En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una “patente de corso” para mantenerse c adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento c ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)[162].

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez única embarazo.

De este modo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que “en el segundo trimestre demandante probar aquello que alega.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

En consecuencia, el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral i

La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada

Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se

- (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;
- (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto,
- (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores:
  - (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y
  - (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada[166].

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre garantizar la no discriminación por esa causa.

De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: (i) el reintegro

Sobre el particular, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la recién nacido(a)”[167].

Por consiguiente, “cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad

A continuación, la Sala abordará respectivamente cada uno de los aspectos que determinan el alcance

El conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador como componente para determinar

El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo: brindarse[169].

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del

Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador y compañeros de trabajo; entre otros[173].

Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando

En tal sentido, ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende

La alternativa laboral en la cual se desempeña la trabajadora como elemento para establecer el grado

La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes desempeñe[177].

De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cubre todas las modalidades y alteraciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de

Ahora bien, como se expuso anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad

Reglas en función de la modalidad del vínculo laboral.



### **Contrato de trabajo a término indefinido.**

De conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, pueden presentarse los siguientes supuestos:

Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la t

Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de

Que el empleador **haya aducido justa causa**, caso en el cual sólo se debe ordenar el reconocimient

Que el empleador NO haya aducido justa causa, evento en el cual la protección consistiría mínimo c

En esta hipótesis, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cual

### **Contrato de trabajo a término fijo**

De acuerdo con la Sentencia SU-070 de 2013, pueden configurarse los siguientes escenarios:

Si el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabaj

Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de u

Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencin

Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de

Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato, sin que se alegue justa causa:

Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato pero que se alegue justa causa dist

Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque  
percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

### **Contrato de trabajo por obra o labor contratada.**

Según lo establecido por la Sentencia SU-070 de 2013, pueden presentarse las siguientes hipótesis:

Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la tr

Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada  
**contra la discriminación.**

Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la t  
los tres meses posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas q

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimie  
previsto en el artículo 239 del C.S.T.

Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de

Que la desvinculación se produzca antes de la culminación de la obra, sin alegar justa causa: En est

Que la desvinculación ocurra antes de la culminación de la obra sin que el empleador alegue una ju

Que la desvinculación ocurra una vez culminada la obra y se alegue dicha circunstancia como una j

Casos previstos especialmente

### **Cooperativas de trabajo asociado.**

En relación con estas organizaciones solidarias (las cuales agrupan varias personas para emprender

En tal sentido, se determinó que, en caso de comprobarse la existencia de un contrato realidad, se d sus labores la mujer embarazada serán responsables solidariamente.

Así mismo, se entenderá que existió conocimiento del estado de embarazo cuando tenga noticia del

### **Empresas de servicios temporales.**

Respecto de dichas entidades, resulta claro que existe una relación laboral entre la empresa de servi

Así mismo, es pertinente anotar que el conocimiento del estado de embarazo se configura cuando ti

### **Contrato de prestación de servicios que encubre una relación laboral (contrato realidad)**

En relación con el contrato de prestación de servicios, de conformidad con la Sentencia SU-070 de

Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada me además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”[182].

### **Vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa.**

Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo si

Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse entre quienes lo hayan ganado, deberá ser e de maternidad.

Si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en pre

### **Cargos de libre nombramiento y remoción**

En estos casos, la Sentencia SU-070 de 2013 presenta dos supuestos:

Si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reinteg

Si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizacio

### **Cargos de carrera administrativa que son suprimidos debido a la liquidación de una entidad**

Cuando se trata del cargo de una trabajadora de carrera administrativa que es suprimido por cuenta

En el caso de la liquidación de una entidad pública, si se crea con posterioridad una entidad destina

Si no se crea una entidad con mismos fines o una planta de personal transitoria, o si el cargo se sup

Reglas de interpretación y alcance de la Sentencia SU-070 de 2013

Finalmente, la Sentencia SU-070 de 2013 estableció algunas pautas para precisar el alcance de la u

En primer lugar, determinó que las **reglas de procedencia** de la acción de tutela en materia de pro tutela.

En segundo lugar, manifestó que el juez de tutela debe valorar, en cada caso concreto, los supuestos:

En tercer lugar, indicó que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer

Finalmente, en aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las coti-

Decisiones de las Salas de Revisión de la Corte Constitucional que han aplicado la regla jurisprude

En varias oportunidades, las distintas Salas de Revisión de esta Corporación han acogido la regla ju

En la Sentencia T-715 de 2013[187], la Sala Novena de Revisión estudió siete acciones de tutela, e de su condición de gestantes al momento del despido.

Por ende, la Corte Constitucional ordenó a los antiguos empleadores de las accionantes efectuar el p

En la Sentencia T-796 de 2013[188], la Sala Cuarta de Revisión se pronunció sobre dos acciones de por valor de \$2.000.000.

En tal sentido, la Corte amparó los derechos fundamentales de las accionantes y ordenó a los emple

Posteriormente, la Sala Segunda de Revisión en la Sentencia T-148 de 2014[189] revisó seis accior hasta que las demandantes adquirieran el derecho a la prestación económica de licencia de maternid

Así mismo, en la Sentencia T-312 de 2014[190], la Sala Sexta de Revisión de esta Corporación, co

Finalmente, en la Sentencia T-092 de 2016[191], la Sala Tercera de Revisión estudió tres casos de i sufragar la licencia de maternidad como medida sustitutiva al pago de las cotizaciones dejadas de re

## Conclusiones

La protección especial de las mujeres gestantes y lactantes en materia laboral se fundamenta en los

No obstante, es indispensable resaltar que dicha salvaguarda se ha estructurado históricamente a pa acceso y permanencia en el trabajo, más allá de la protección a la vida y la relevancia de la familia

En razón de lo anterior, el Legislador ha previsto varios mecanismos de protección de la mujer emb

La Sentencia SU-070 de 2013 unificó la jurisprudencia en relación con la protección del embarazo

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto,

(ii) No obstante el alcance de la protección, se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador y;

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada[193].

A partir de estas dos pautas normativas, la referida Sentencia de unificación presentó las hipótesis c

|                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                |
| Modalidad                                                                                                      |
| Contrato a término indefinido                                                                                  |
|                                                                                                                |
| Contrato a término fijo                                                                                        |
| Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia |
|                                                                                                                |
|                                                                                                                |
| Contrato por obra o labor                                                                                      |
| Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia |
|                                                                                                                |
| Cargos de libre nombramiento y remoción                                                                        |
|                                                                                                                |
| Cooperativas de trabajo asociado                                                                               |
| Empresas de servicios temporales                                                                               |
| Contrato de prestación de servicios (cuando encubre relación laboral)                                          |

Naturaleza y finalidad de la licencia de maternidad. Reiteración de jurisprudencia[198]

Como fue expuesto anteriormente, el artículo 43 de la Constitución Política dispone que durante el  
La jurisprudencia constitucional ha establecido que el descanso remunerado que se otorga a la mujer

La licencia de maternidad es, entonces, una medida de protección a favor de la madre del niño recién nacido. En esa medida, esta prestación cubre no sólo a personas vinculadas mediante contrato de trabajo sino también a trabajadoras independientes. Estos requisitos, según el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017[202] son los siguientes:

“Artículo 1º. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

"Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas antes y después del parto.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará como base el salario promedio de los últimos doce (12) meses.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado de embarazo emitido por un médico.

Por su parte, el parágrafo 2º de dicho artículo señala que el esposo o compañero permanente tendrá derecho a una licencia de veintidós (22) días hábiles.

Además, el artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 del 6 de mayo del 2016[203] dispone, en relación con la licencia de maternidad:

“**Artículo 2.1.13.1. Licencia de maternidad.** Para el reconocimiento y pago de la prestación de la licencia de maternidad:

En los casos en que durante el período de gestación de la afiliada, el empleador o la cotizante independiente no haya cotizado, se aplicará el ingreso base de cotización que correspondiera en el momento de la afiliación.

En el caso del trabajador independiente las variaciones en el Ingreso Base de Cotización que exceda el 10% del ingreso base de cotización anterior, se aplicará el ingreso base de cotización que correspondiera en el momento de la afiliación.

**El empleador o trabajador independiente, deberá efectuar el cobro de esta prestación económica.**

A su vez, el artículo 2.1.13.2 señala que cuando la trabajadora independiente cuyo ingreso base de cotización sea inferior al ingreso base de cotización del empleador, el pago de la licencia de maternidad será proporcional de la licencia en un monto equivalente al número de días cotizados que correspondan.

Asimismo, a través de la Circular Externa 000024 del 19 de julio de 2017, el Ministerio de Salud y Protección Social establece:

El **artículo 24 del Decreto 4023 de 2011** asigna a las EPS el pago de la licencia de maternidad que corresponde a la trabajadora independiente beneficiaria de la misma.

Una vez las EPS reconocen y pagan esta prestación económica, el Sistema General de Seguridad Social contributiva debe reconocerla.

A partir de la Ley 1753 de 2015 se creó la Entidad Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social contributiva.

Al respecto, el artículo 207 de la Ley 100 de 1993 dispone que el cumplimiento de la obligación de paternidad que las EPS y las EOC cobran al FOSYGA, así como las correcciones a licencias aprobadas, se efectúan a través de la subcuenta de paternidad.

La fuente de recursos de esta subcuenta es el monto resultante de la diferencia entre los ingresos por concepto de paternidad y los pagos por concepto de paternidad.

La anterior regulación permite concluir que cuando se trata de trabajadoras dependientes, para obtener el pago de la licencia de maternidad, deben acudir a la EPS.

Por otra parte, cuando se trata de trabajadoras independientes, estas deben efectuar el cobro de esta prestación económica.

La obligación de reconocimiento y pago de la licencia de maternidad recae en las EPS para lo cual deben tener en cuenta lo establecido en el artículo 24 del Decreto 4023 de 2011.

Las reglas establecidas para el cambio de precedente de la Corte Constitucional en materia de tutela son aplicables a la presente.

El artículo 241 Superior consagra los límites a la competencia de la Corte Constitucional y establece que la competencia de control abstracto es exclusiva de la Corte Constitucional.

En este sentido, de conformidad con los artículos 34 del Decreto 2591 de 1991[211] y 5° del Acuerdo por sus efectos erga omnes son vinculantes, obligatorios y fuente de derecho[213], las Sentencias d

En cuanto al valor de las decisiones de tutela de la Corte Constitucional, este Tribunal ha sostenido la Constitución por aplicarla de forma contraria a como el juez de constitucionalidad ha establecido su

No obstante, se admite que en virtud de la autonomía judicial, los jueces puedan apartarse del prece

Sobre el particular, la Sentencia C-816 de 2011[218] estableció que la fuerza normativa de las deci respectivas jurisdicciones y la labor de unificación jurisprudencial en su ámbito correspondiente de

Al respecto, esta Corporación ha resaltado desde sus primeros pronunciamientos la importancia de jerárquico[221] con lo cual, esas decisiones al ostentar el carácter de obligatorias realizan la regla d

Ahora bien, la Sentencia T-830 de 2012[223] expuso con mayor detalle las razones que fundamenta objeto garantizar la confianza en las decisiones de los jueces a la luz de los principios de seguridad

Por otro lado, específicamente respecto a la jurisprudencia de la Corte Constitucional como precede fundamental para casos que tengan un marco fáctico similar y compartan problemas jurídicos y (...)

Dentro del escenario expuesto, la Corte ha establecido dos clases de precedente judicial, con fundam dentro de la respectiva jurisdicción.

En cuanto al precedente vertical, la Sentencia SU-053 de 2015[231] estableció que en la práctica ju derivados de la propia ambigüedad del lenguaje.

Respecto del **precedente horizontal** de la misma Corte Constitucional, la **Sentencia SU-047 de 19** jurisprudencia ha determinado que, para que un cambio de jurisprudencia sea legítimo, se deben ap

La Sentencia C-516 de 2015[236], que a su vez reitera lo establecido en la Sentencia C-898 de 2011 condiciones que pueden sustentar tal determinación son:

(i) La reforma del parámetro normativo constitucional cuya interpretación dio lugar al precedente[2

(ii) Las transformaciones en la situación social, política o económica que vuelvan inadecuada la int

Un ejemplo de lo anterior se encuentra en el cambio de precedente en relación con los derechos de

(iii) Cuando cierta jurisprudencia resulta contraria a los valores, objetivos, principios y derechos en

Esta Corporación aplicó el último de los criterios expuestos en la **Sentencia SU-214 de 2016**[243] cuando existan interpretaciones jurisprudenciales que **pueden ir en detrimento de derechos fund**

Por otra parte, la jurisprudencia constitucional también ha explicado que cuando un juez de inferior

En vista de todo lo anterior, debe aclararse entonces que, de acuerdo con la jurisprudencia constituc admisibles razones de conveniencia institucional, dado que "no solo es un ánimo de perfectibilidad

En suma, una de las facultades de la Sala Plena de la Corte Constitucional es el cambio de jurisprud seguridad jurídica.

De este modo, el fundamento para un cambio de jurisprudencia se restringe a los eventos en los cuales fundamenta el ordenamiento jurídico. Sin embargo, en estas circunstancias, se deben presentar razones.

Las medidas legales y de política pública que desarrollan el subsidio alimentario previsto por el artículo 43 de la Constitución Política.

El artículo 43 de la Constitución Política establece que la mujer, “(...) [d]urante el embarazo y después del parto, gozará de una protección especial por parte del Estado.”

Así, en desarrollo de este mandato constitucional, el Legislador expidió el artículo 166 de la Ley 1090 de 2008.

(i) Atención materno-infantil en salud. El citado artículo, como se dijo, dispone que el Plan Obligatorio de Vigilancia del crecimiento y desarrollo, la prevención de la enfermedad, las inmunizaciones, la atención prenatal y postnatal, entre otras, son de carácter obligatorio.

(ii) **Subsidio alimentario.** De conformidad con la referida disposición, las mujeres en estado de embarazo tienen derecho a recibir el subsidio alimentario.

Adicionalmente, se define dicha prestación en los siguientes términos: “[p]ara los efectos de la presente ley, se entiende por subsidio alimentario la prestación económica destinada a cubrir el costo de la alimentación de la mujer embarazada y de su hijo durante el embarazo y el periodo de lactancia.”

Igualmente, en la Sentencia C-598 de 1998[250], la Corte Constitucional estudió una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 166 de la Ley 1090 de 2008.

No obstante, aducían que de acuerdo con el tenor literal de la norma Superior, la subvención alimentaria debía ser otorgada a las mujeres en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia.

Pese a lo anterior, esta Corporación consideró que no le asistía razón a los actores, en la medida en que la norma no excluye expresamente a las mujeres que no cuentan con apoyo económico familiar o de otra índole para su subsistencia.

“[E]l reconocimiento del subsidio referido en los términos en que lo estiman los demandantes, en un caso en el que la mujer esté en circunstancias que impliquen la imposibilidad de obtener por sí misma o del núcleo familiar el subsidio alimentario, no resulta contrario a la Constitución.”

No obstante, en la Sentencia C-598 de 1998 la Corte Constitucional también precisó que la interpretación literal de la norma no debe ser la única.

Así mismo, aclaró que el acceso al subsidio alimentario consagrado en el artículo 43 Superior para las mujeres en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia.

Ahora bien, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) ha determinado que el subsidio alimentario es una prestación económica destinada a cubrir el costo de la alimentación de la mujer embarazada y de su hijo durante el embarazo y el periodo de lactancia, de acuerdo con las técnicas de la Dirección de Nutrición del ICBF.

Sobre este particular, es menester destacar que este subsidio alimentario tiene un alcance nacional, según lo dispone el artículo 166 de la Ley 1090 de 2008.

Por otra parte, es pertinente resaltar que la Ley 1636 de 2013 creó el mecanismo de protección al cesante de trabajo.

Mediante esta normativa, las personas desempleadas pueden acceder al pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social: (i) el reconocimiento de la cuota monetaria del subsidio familiar; (ii) el subsidio alimentario; y (iii) el subsidio de lactancia.

En este sentido, de conformidad con el artículo 53 del Decreto 2852 de 2013, los cesantes que duran más de 90 días en el estado de cesantía tienen derecho a recibir el subsidio alimentario.

Adicionalmente, los bonos de alimentación son una “prestación económica destinada a cubrir el costo de la alimentación de la mujer embarazada y de su hijo durante el embarazo y el periodo de lactancia.”

Finalmente, conviene destacar que mediante la **Ley 1804 de 2016** se estableció la Política de Estado sobre la alimentación.

En consecuencia, existen diversas medidas legales y de política pública que desarrollan la obligación del Estado de garantizar la alimentación adecuada de la mujer embarazada y de su hijo durante el embarazo y el periodo de lactancia. Por otra, los mecanismos de protección dispuestos en la Ley 1636 de 2013 y sus decretos reglamentarios.

La protección prevalente y continua en salud a la mujer durante el embarazo o el periodo de lactancia es una obligación del Estado.

El Sistema General de Seguridad Social en Salud está diseñado para garantizar la protección del derecho a la salud de la mujer embarazada y de su hijo durante el embarazo y el periodo de lactancia.

integral[258].

De este modo, el Legislador, en desarrollo del deber constitucional de diseñar un sistema de seguridad general de salud; (iii) el sistema general de riesgos laborales; y (iv) y los servicios sociales comple

En lo atinente al Sistema General de Seguridad Social en Salud y en consideración del principio d

Al **Régimen Contributivo** pertenece la población con capacidad económica para cotizar en el siste **de conformidad** con lo previsto en el presente decreto, siempre y cuando no cumplan con alguna d

Así mismo, el Decreto 2353 de 2015 consagró en su artículo 38 la figura del **afiliado adicional**, po a su grupo de edad, el per cápita para promoción y prevención, y un valor destinado a la subcuenta

Ahora bien, en virtud del deber del Estado de garantizar la cobertura progresiva del sistema de salu

Así las cosas, todas las personas tienen la posibilidad de acceder al Sistema de Seguridad Social en

En cuanto al **Régimen Subsidiado**, es pertinente anotar que al mismo pertenece la población sin ca lactancia, (...) las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año (...)”[264], entre otros.

Por otra parte, en virtud del principio de universalidad, la norma citada estableció en su momento u públicas y aquellas privadas que tengan contrato con el Estado”[265].

Posteriormente, el artículo 32 de la Ley 1438 de 2011 determinó que el Gobierno Nacional desarrol pueda afiliar al sistema en el régimen contributivo o subsidiado.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en varias oportunidades acerca de la introducción del ar las entidades territoriales de garantizar la prestación de los servicios básicos de salud a la población

Ahora bien, en relación con la protección especial de la cual son titulares las mujeres gestantes y en afecciones relacionadas directamente con la lactancia.

Así mismo, el Plan Obligatorio de Salud para los menores de un año debe cubrir, de acuerdo con la

Adicionalmente, el precedente constitucional ha establecido la prohibición de excluir completamen

"Adicionalmente, esta misma jurisprudencia ha definido también que el alcance de la seguridad soc

(...)Y no cabe la renuncia o la exclusión de estos derechos, menos aun cuando se trata de una mujer igualdad real y efectiva entre los sexos”. Luego, **no es constitucional que se expulse del sistema d**

En igual sentido, la **Sentencia T-177 de 1999[269] reiteró que, de acuerdo con el artículo 213 d obligación de identificarlas.**

De la misma forma, esta Corporación ha manifestado que así como se protege a la mujer en estado

Recientemente, en relación con la protección del derecho a la salud a migrantes venezolanos, la Ser

En esta oportunidad, se realizó una interpretación del concepto de “urgencia médica” a partir del al



ciudadana venezolana a los servicios relacionados con el embarazo[273].

En consonancia con el precedente constitucional, existen normas reglamentarias que expresamente

“**Artículo 2.1.9.5. Garantía de la prestación de los servicios a las mujeres gestantes y beneficia**

Por otra parte, como fue expuesto en acápite anteriores de la presente decisión, la Ley 1636 de 2011 y se efectúe su pago por intermedio de las Cajas de Compensación Familiar a través de la Planilla I

En conclusión, en cumplimiento de los principios de universalidad, integralidad, eficiencia y prevalencia encuentran afiliadas al Régimen Contributivo o al Subsidiado tienen derecho a recibir la prestación

Así las cosas, a partir de la especial protección constitucional prevista para las mujeres embarazada mecanismo de protección al cesante se garantiza el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad

Además, en caso de no contar con recursos económicos, puede afiliarse al Régimen Subsidiado, con

Finalmente, la Sala concluye que, en todo caso, las mujeres en estado de embarazo o en período de

El sentido y alcance de la modificación jurisprudencial adoptada en la presente decisión: el empleador

A modo de aclaración preliminar, la Sala Plena precisa que el ámbito de la presente decisión comprende

Ahora bien, en cuanto al asunto objeto de estudio por la Sala Plena, es pertinente resaltar que en el presente empresas privadas, adujeron en el trámite del amparo constitucional que no tenían conocimiento de

En el presente caso, corresponde a la Sala establecer si las empresas privadas accionadas desconocieron

Precedente vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas en los contratos

En este sentido, el precedente actual en relación con la protección de la estabilidad laboral reforzada

| Modalidad                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrato a término indefinido                                                                                  |
|                                                                                                                |
| Contrato por obra o labor                                                                                      |
| Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia |
|                                                                                                                |

|                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrato a término fijo                                                                                        |
| Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia |
|                                                                                                                |
|                                                                                                                |

Fundamentación del cambio de jurisprudencia: la regla hasta ahora vigente ha desdibujado el fuero de maternidad. Como se advirtió, existen tres eventos en los cuales es legítimo cambiar el precedente vigente. En efecto, Para la Sala Plena, la regla jurisprudencial vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y/o pagos de licencias de maternidad contraría el fundamento de las acciones afirmativas para las mujeres embarazadas. Así pues, el sustento del cambio de jurisprudencia se basa justamente en que el entendimiento de lo que es el fuero de maternidad. En efecto, la regla jurisprudencial objeto de modificación impone una obligación desproporcionada para el empleador.

No debe perderse de vista que, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, el fundamento de las acciones afirmativas de carácter prestacional de los derechos contemplados para la mujer embarazada.

Por tanto, como se demostrará en el siguiente acápite, la regla jurisprudencial vigente fomenta una discriminación contra las mujeres.

El artículo 43 de la Constitución establece la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

En tal medida, el deber de realizar la igualdad sustantiva para las mujeres que se desprende de este artículo.

Por tanto, si bien la protección durante la maternidad derivada del mandato de igualdad es exigible para las mujeres embarazadas. Sin embargo, en las situaciones en las cuales no existe tal supuesto, se impone una carga excesiva para las mujeres.

En consecuencia, el precedente vigente hasta este momento ha desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas de carácter prestacional de los derechos contemplados para la mujer embarazada.

En todo caso, resulta pertinente aclarar que cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer.

El derecho de las mujeres al trabajo en condiciones de igualdad y el fuero de maternidad[278]

La igualdad como derecho, valor y principio transversal a la Constitución de 1991 impone, a partir de ahora, un trato diferente para las mujeres con el objetivo de beneficiarlas de las medidas sólo cobijen a un grupo de personas, ya que buscan superar los obstáculos que les han impuesto.

Como lo ha dicho esta Corporación en múltiples oportunidades[279], las acciones afirmativas se destinan a las mujeres, como grupo que ha sido tradicionalmente marginado y discriminado por su género en el ámbito del trabajo.

Las mujeres, como grupo que ha sido tradicionalmente marginado y discriminado por su género en el ámbito del trabajo.

Éstas son medidas que disponen un trato diferente para las mujeres con el objetivo de beneficiarlas de las medidas sólo cobijen a un grupo de personas, ya que buscan superar los obstáculos que les han impuesto.

A su turno, diferentes decisiones de Tribunales Constitucionales Europeos[283] y la Corte Suprema

Más allá, este tipo de disposiciones han sido acogidas por el derecho internacional de los derechos humanos[284]. También se reconoció en ese instrumento[286]. Igualmente, los Convenios 100, 102, 111 y 156 del OIT

En cuanto a la constitucionalidad de este tipo de medidas, esta Corporación ha dicho que las mismas son expresamente autorizadas por la ley[289] o por actos administrativos[290], dependiendo de la situación.

En conclusión, las acciones afirmativas para las mujeres en el ámbito laboral no son sólo medidas correctivas.

La estabilidad laboral reforzada para las mujeres en razón de la maternidad

Como se expuso anteriormente, el fundamento de la protección del fuero de maternidad tiene cuatro pilares: (i) la protección a la mujer; (ii) la protección a la familia; (iii) la protección a la maternidad o paternidad en razón a la protección a la familia deja de proteger a la mujer en el ámbito laboral.

De este modo, a partir del recuento normativo realizado en esta Sentencia en los fundamentos jurídicos, se concluye que la estabilidad laboral de la mujer y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su maternidad impacta el segundo y su desempeño en el mismo.

La jurisprudencia constitucional, al interpretar armónicamente el artículo 13 de la Constitución, en especial a la mujer y a la maternidad” ha desarrollado esta garantía como una que también se deriva del derecho al trabajo.

Adicionalmente, ha establecido que ésta encuentra su fundamento en la protección a la familia y de la mujer, del cual se deriva el sustento económico que le va proveer lo necesario para cumplir con sus obligaciones familiares.

Por lo tanto, la estabilidad laboral de la mujer embarazada comparte dos fundamentos, uno inicial, que es el derecho al trabajo, y el segundo, que en esencia es una acción afirmativa para asegurar la permanencia en el trabajo de la mujer embarazada.

Así pues, la desventaja de la que surge la protección se encuentra en que la mujer, al soportar los mayores costos de la maternidad son tradicionalmente asumidos sólo por las mujeres, el ejercicio de ese rol maternal.

En consecuencia, el despido por esta razón es una violación del derecho al trabajo, ya que la condición de mujer en el ejercicio de la maternidad se ha visto como una desventaja en el ámbito laboral, de ahí que la medida de protección sea la estabilidad laboral reforzada.

De otra parte, el fuero de maternidad y la licencia de maternidad aun cuando están ligados, son diferentes medidas de protección laboral de permanencia para la mujer en el trabajo durante ese periodo. Es decir, una cosa es el fuero de maternidad y otra es la licencia de maternidad.

Por lo tanto, cuando se escinde el fundamento principal del fuero de maternidad, el cual representa la protección a la maternidad, se pierde la protección laboral reforzada.

Adicionalmente, tal determinación hace que el costo de la labor femenina sea mayor respecto a la del hombre.

La mujer y su acceso a la fuerza laboral

Los siguientes datos evidencian las desigualdades que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo y su permanencia en el mismo.

El Banco Mundial ha recopilado algunas cifras sobre la brecha de desigualdad a nivel general que ha existido en el mundo laboral. En 54 países, las mujeres enfrentan cinco diferencias legales o prácticas que afectan su acceso al empleo.

A continuación, se presentan datos del año 2011 que muestran las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.

Fuente

Fuente

A partir de las gráficas presentadas anteriormente, se concluye que el 49% de las mujeres en los paí

En Colombia, en forma adicional a la brecha de acceso al empleo, se suma la diferencia del valor en

De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, para el trimestre octubre-dic

Según el DANE, de noviembre de 2017 a enero de 2018, la tasa de desempleo para hombres fue 7,3

Las anteriores cifras, al igual que diversos estudios que “se han ocupado de las variables que influy establecer, por ejemplo, que específicamente “las mujeres madres sufren mayores tasas de desempl

La información expuesta anteriormente configura en un parámetro de gran importancia, ya que trae

Los datos de la gráfica anterior muestran que, aunque las mujeres superan a los hombres tanto en po

De igual forma, en el siguiente cuadro[312], es posible ver, por ejemplo, que en el periodo comprei

Como se advirtió, una de las causas de esta brecha responde a que los costos para el sector laboral c estabilidad reforzada en poblaciones protegidas pues se han tornado en barreras de accesibilidad al

Como se ha dicho ampliamente, la legislación colombiana ha incorporado una serie de beneficios p permiso del Inspector del Trabajo o fuero de maternidad; (ii) la licencia de maternidad de 18 seman

Como lo han sostenido autores internacionales, políticas como “las licencias de maternidad, las exi de maternidad) y concluyó que la probabilidad de inactividad aumentó “para mujeres en el grupo de

De conformidad con lo anterior, las políticas tendientes a proteger la discriminación por el hecho de

Tal consecuencia, se debe, en primera medida, a que la legislación actual se enfoca en las madres, p Sobre este punto, diferentes investigaciones han encontrado que:

“...el sobrecosto anual por proveer licencia pagada de maternidad es 6,7% del salario anual de la tr ausencia de la trabajadora en licencia, entre ellos la convocatoria de un trabajador de reemplazo, la

En efecto, debe tenerse en cuenta que “mientras que los costos salariales del empleado en licencia s

**“...existen al menos tres factores que podrían generar sobrecostos a quien emplea mujeres:** en hombres, enfrentan un conflicto entre los compromisos con el trabajo y las responsabilidades famil

Por otro lado, tal como lo afirma el informe Gender at Work del Banco Mundial[327], cuando se cr y culturales que enfrentan las mujeres respecto a las labores domésticas[328]. Ahora bien, de acuer hogar.

En este contexto, la OIT ha sostenido que uno de los problemas que se presenta es el del rechazo a

“...asegurar que los empleadores no rechacen candidatas en edad reproductiva, quienes ya están asi

La Corte debe subrayar que los anteriores datos no implican, bajo ninguna circunstancia, que la soli empresas (OIT, 2014a; OIT, 2014b; OIT 2016)”[331]. Sin embargo, en este contexto, las cifras con

En efecto, esta Corporación aclara que los datos anteriormente presentados no implican una correla

en la prevención y erradicación de la discriminación—, la consecuencia es que se desincentiva la cor

Por ende, los anteriores datos demuestran que el hecho de desnaturalizar las acciones afirmativas p  
discriminación para las mujeres, aspecto que implica imponer barreras en su acceso a la fuerza labo

En atención a las consideraciones precedentes, la Sala considera que el adecuado entendimiento de

Ahora bien, como se expuso, la obligación de asumir el pago de las cotizaciones en seguridad socia  
el Estado, desencadena un costo adicional respecto de la contratación masculina, que éstos no tiene

En este sentido, no existe una desprotección para las mujeres gestantes, en la medida en que la obli

Incluso, este impacto desproporcionado puede ser mucho mayor si se considera que los empleadore

Adicionalmente, no puede perderse de vista que el empleador puede ser obligado a pagar la totalida  
totalidad de la licencia de maternidad si se determina que la empleada se encontraba en estado de g

Por consiguiente, se insiste en que el artículo 43 Superior dispone que es el Estado quien está oblig

Así, en el ejercicio de la libertad de empresa y contractual existen muchos tipos de empleadores y a  
mujeres en la fuerza laboral.

Más allá, el hecho de que el fundamento de la asunción de esta prestación económica se encuentre c  
constitucionalmente como un deber para el Estado, de ello no se concluye que sea el empleador qui

En este sentido, es importante resaltar que el fundamento del cambio de jurisprudencia que se adop

Así las cosas, el acercamiento jurisprudencial vigente va en contravía del derecho a la igualdad sust  
trabajadora no se basó en un motivo discriminatorio (o incluso el pago de la totalidad de la prestaci

Al margen de lo anterior, como fue expuesto anteriormente, se debe aclarar que este cambio de juri

Finalmente, la Sala Plena reitera que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno  
del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pru

La regla jurisprudencial adoptada en esta decisión: el empleador no debe asumir el pago de cotizaci

A partir de la modificación jurisprudencial que la Sala Plena acogerá en la presente providencia, las

### **Contrato de trabajo a término indefinido.**

Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla previst

Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, oper

Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seg  
subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen S

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez c

### **Contrato de trabajo por obra o labor contratada.**

Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada **contra la discriminación.**

Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada dentro de las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas alegadas, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de la justa causa.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de la justa causa previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, o no.

Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se alegue o no la existencia de una justa causa.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguro de Subsidio Alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado de Seguro Social.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez competente.

### **Contrato de trabajo a término fijo**

(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora:

Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa.

Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del contrato.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, o no.

Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se alegue o no la existencia de una justa causa.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguro de Subsidio Alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado de Seguro Social.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez competente.

El precedente acogido en esta providencia mantiene el nivel de protección alcanzado para los derechos de las mujeres embarazadas.

Finalmente, la Sala Plena constata que el ordenamiento jurídico colombiano dispone de una robusta protección para las mujeres embarazadas.

En efecto, como se advirtió de forma extensa en la presente providencia, al modificar la interpretación del artículo 133 de la Constitución.

Por una parte, si la mujer embarazada se encuentra desempleada puede recibir atención en salud (i) del Sistema de Seguro de Subsidio Alimentario con cargo a las entidades territoriales, aún si no están afiliados a ningún régimen de seguro social.

Por otro lado, como se advirtió previamente el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) es el encargado de administrar el subsidio alimentario.

De igual modo, la Sala Plena de la Corte Constitucional constató que el subsidio alimentario destinado a las mujeres embarazadas y lactantes.

En consecuencia, se evidencia que el subsidio alimentario previsto para las mujeres embarazadas y lactantes.

Así mismo, los mecanismos de protección dispuestos en la Ley 1636 de 2013 y sus decretos reglamentarios para la entrega del subsidio familiar; y (iii) la entrega de los bonos de alimentación.

Aunado a lo anterior, en el marco de lo expuesto en este fallo, las mujeres embarazadas pueden sufrir. En consecuencia, se colige de lo anterior que la licencia de maternidad no es la única prestación económica. En suma, es claro que el ordenamiento jurídico contempla una serie de mecanismos de protección para las mujeres embarazadas. No obstante, a partir de las pruebas recaudadas en sede de revisión, la Sala Plena observa que los mismos no son suficientes para concluir que el empleador conocía de la condición de gestante de la trabajadora en el momento del despido[338].

Por consiguiente, se ordenará al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (el cual se encuentra vinculado al caso) que conozca la existencia de esta subvención y puedan acceder a la misma.

#### Solución de los casos concretos

Sandra Milena Rojas Gutiérrez contra T&S TEMSERVICE S.A.S. (Expediente T-6.240.380)

Sandra Milena Rojas Gutiérrez se vinculó laboralmente el 9 de diciembre de 2016 con la empresa demandada. La actora argumentó que el empleador conocía de su estado de gestación, toda vez que informó dicho estado de gestación en tal momento[340].

Adicionalmente, la tutelante allegó varios documentos que, en su criterio, demuestran que la obra o labor; y (iii) un mensaje de correo electrónico en el cual hizo entrega formal de su puesto de trabajo.

Por su parte, la empresa de servicios temporales accionada manifestó que el despido de la actora no fue por causa de su estado de gestación.

Para demostrar dicha circunstancia, tanto la sociedad usuaria como la empresa de servicios temporales T&S TEMSERVICE S.A.S. a quienes se les terminó el contrato laboral durante el mes de enero de 2017.

Para la solución del presente caso, la Sala considera pertinente resaltar que la jurisprudencia constitucional ha tenido por propósito de establecer si el empleador tuvo conocimiento de la condición de gestante de la trabajadora.

Por tanto, ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias lo demuestran.

En el asunto de la referencia, la Corte Constitucional estima que la empresa accionada conocía acerca de la condición de gestante de la actora.

En primer lugar, la empresa accionada no demostró que la causa de terminación del vínculo laboral demandada, terminó el 18 de enero de 2017.

Aunado a ello, la demandada no explicó en qué consistía específicamente la obra o labor para la cual se estableció la relación de trabajo con claridad el momento de conclusión del vínculo contractual.

En contraste, la accionante presentó varios medios de prueba acerca de la continuidad de la obra o labor.

(i) fotografías que, según se afirma, pertenecen a la construcción en la cual prestó los servicios la tutelante; (ii) un documento en el cual aparece un presupuesto de la obra civil en la que desarrolló sus funciones; y (iii) un mensaje de correo electrónico en el cual hizo entrega formal de su puesto de trabajo para que la empresa accionada omitieron pronunciarse al respecto.

(iii) un mensaje de correo electrónico en el cual hizo entrega formal de su puesto de trabajo para que la empresa accionada omitieron pronunciarse al respecto.

En segundo lugar, la accionante sostiene que la carta de terminación del contrato de trabajo fue entregada a la empresa accionada el 18 de enero de 2017.

En relación con estas afirmaciones, cabe indicar que la parte demandada no las desvirtuó y se limitó a negarlas. Finalmente, la Sala advierte que la breve duración del contrato de la accionante también constituye un indicio de que las cuales esas tareas dejaron de ser necesarias en un tiempo inferior a dos meses.

En consecuencia, para la Sala obran varios indicios que permiten inferir que la desvinculación no es justificada. Así las cosas, la Corte estima que las empresas demandadas tuvieron conocimiento de la condición de la accionante. Ahora bien, en cuanto a la aplicación del fuero de maternidad para trabajadoras vinculadas con empresas, la Sala advierte que, en razón de lo anterior, este Tribunal ha establecido que (i) se entenderá que hubo conocimiento de la condición de la accionante como de la empresa usuaria.

En relación con esta última regla, es pertinente señalar que en las Sentencias T-862 de 2003[352], T-184 de 2012[359], SU-070 de 2013[360] y SU-071 de 2013[361].

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las empresas demandadas no desvirtuaron los indicios que permiten inferir que la desvinculación no es justificada. En razón de lo expuesto anteriormente, la Sala Plena confirmará parcialmente la Sentencia de segunda instancia, en la medida en que desde la fecha del despido y hasta el momento en el cual culminó su período de lactancia, con deducción de los días de licencia de maternidad.

En este punto, cabe aclarar que la accionante recibió satisfactoriamente el pago de su licencia de maternidad. Sandra Liliana Tinoco Ramos contra Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P. (Expediente T-6.645.503). Sandra Liliana Tinoco Ramos se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada. No obstante, afirmó que el 29 de marzo de 2017, dos semanas después de la fecha en que culminó su período de lactancia, fue desvinculada.

A partir de la regla jurisprudencial establecida en la presente decisión, en los contratos de trabajo a término indefinido, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguro Social. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguro Social. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las trabajadoras.

En razón de lo anterior, en la medida en que la propia accionante ha reconocido que para el momento de la terminación del contrato laboral por despido se encontraba en período de lactancia, la Sala Plena confirmará parcialmente la Sentencia de segunda instancia. Además, la Sala advierte que entre el momento de la terminación del contrato laboral por despido y hasta el momento en el cual culminó su período de lactancia, con deducción de los días de licencia de maternidad. Ángela Sorany Salazar Urrea contra Almacenes Éxito S.A. (Expediente T-6.645.503)

Ángela Sorany Salazar Urrea suscribió un contrato laboral a término indefinido con Almacenes Éxito S.A. No obstante, la tutelante sostuvo que el 10 de agosto de 2017 se practicó una ecografía, la cual detectó la gestación. A partir de la regla jurisprudencial establecida en la presente decisión, en los contratos de trabajo a término indefinido, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguro Social. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguro Social. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las trabajadoras. En razón de lo anterior, en la medida en que la propia accionante ha reconocido que para el momento de la terminación del contrato laboral por despido se encontraba en período de lactancia, la Sala Plena confirmará parcialmente la Sentencia de segunda instancia. Además, la Sala advierte que entre el momento de la terminación del contrato laboral por despido y hasta el momento en el cual culminó su período de lactancia, con deducción de los días de licencia de maternidad.



Por último, en caso de que la actora considere que existió alguna irregularidad en el proceso disciplinario,

### Conclusiones

Correspondió a la Sala Plena de la Corte Constitucional estudiar tres acciones de tutela presentadas.

La Corte Constitucional mantuvo el precedente establecido en la Sentencia SU-070 de 2013 en relación con el parto y, en algunos casos, la licencia de maternidad.

Sin embargo, la Sala Plena consideró que dicha regla era contraria a los valores, objetivos, principios y

Así las cosas, la Sala Plena reiteró la jurisprudencia establecida en la Sentencia SU-070 de 2013. Nada obstante, si no se acredita justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a

Adicionalmente, la Corte constató que existen otras medidas vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano que protegen a la trabajadora embarazada cuando no cuentan con recursos económicos para acceder al Sistema como cotizantes independientes. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste

Sin perjuicio de lo anterior, la Sala Plena enfatiza en que existe libertad probatoria para demostrar la existencia de indicios e inferencias, entre otros. Por tanto, en ningún caso debe exigirse que la trabajadora embarazada

En consecuencia, en dos de las acciones de tutela analizadas por esta Corporación, se verificó que Liliana Tinoco Ramos contra Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P. (expediente T-6.318.375) y

Finalmente, en el caso de Sandra Milena Rojas Gutiérrez contra T&S TEMSERVICE S.A.S. (T-6.318.375) se condenó a la lactancia de la trabajadora, así como la indemnización prevista en el artículo 239 del CST.

Por consiguiente, cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no conoce acerca de la

### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del

### RESUELVE

- i. CONFIRMAR PARCIALMENTE, por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia de primera instancia.
- ii. ORDENAR a la empresa de servicios temporales T&S TEMSERVICE S.A.S y a la empresa contratante que devuelvan a la accionante los dineros que correspondan a los dineros que efectivamente se cancelaron a la accionante en la liquidación respectiva.
- iii. DEJAR SIN EFECTOS el numeral tercero de la sentencia de segunda instancia dictada el 24 de mayo de 2017.
- iv. CONFIRMAR, pero por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia de segunda instancia.
- v. CONFIRMAR, pero por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia de segunda instancia.
- vi. ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que fortalezca la difusión y promoción de la misma.
- vii. Por Secretaría General de esta Corporación, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 3 del Decreto 2750 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en el sitio web de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Presidente

Con aclaración de voto

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

Con salvamento parcial de voto

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO

CARLOS BERNAL PULIDO

A LA SENTENCIA SU075/018

Referencia: Expedientes No. T-6.240.380, T-6.318.375, T-6.645.503

Magistrado Ponente:

Gloria Stella Ortiz Delgado

En atención a la decisión adoptada por la Sala Plena en los Expedientes T-6.240.380, T-6.318.3

No estoy de acuerdo con la valoración probatoria efectuada en el caso concreto en relación con enero de 2017, dirigida por la accionante a la E.S.T., en la cual informa su estado de embarazo,

Como consecuencia de ello, la regla jurisprudencial que debía aplicarse al caso concreto es la q

- viii. Ahora bien, en gracia de discusión, de haberse conocido por parte del empleador el estado de e medida en que la empresa usuaria comunicó la cesación del requerimiento del servicio en misió sentencia.
- ix. De otra parte, si se hubiera probado que la obra o labor contratada subsistía, la aplicación de la i o reintegro, no se entiende cuál es el sustento jurídico para ordenar pago de "salarios" y "pres competencia de la Corte Constitucional para crear e imponer sanciones e indemnizaciones pecu
- x. Por otra parte, discrepo de la condena en solidaridad que la Corte impone a la empresa usuaria: solidarias entre las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias sobre salarios, pre

Atentamente,

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO

ALBERTO ROJAS RÍOS

A LA SENTENCIA SU075/18

Referencia: Expediente T-6.240.380 AC

Asunto: Estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas cuando se demuestra que el empleac

Magistrada Ponente:

GLORIA STELLA ORTÍZ DELGADO

Van a continuación, en breve, las razones por las cuales me separé parcialmente de la decisión may

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas i sancionar y erradicar la violencia contra la mujer –Convención de Belem Do Para- (1994), la Decla trabajadoras, al unísono han categorizado a la protección a la maternidad como un derecho humano

Esto ha implicado impedir materialmente un trato desigual en el empleo a las mujeres por causa de igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la reducción de la mortalidad infantil y la erra

En retrospectiva, puede comprobarse, la transformación que las políticas sobre maternidad han teni prestaciones cuando las mujeres no se encuentran cubiertas por el seguro social[365], esto derruye

Pero no solo por la comprobada hipótesis, realizada con la comparación de la legislación y práctica países debiliten la política social de protección a la maternidad, y que por el contrario al fortalecerla

Australia y, en ese sentido “se introdujeron medidas positivas relativas a licencia de paternidad y licencia de maternidad”. Este análisis también se extiende a Colombia, pues desde que entrara en vigor el 20 de junio de 1991 no se ha dado lugar a discriminación en su ingreso y permanencia.

Si se asumiera este debate de derechos sociales, en términos estrictamente económicos –aunque no exclusivamente– económica, y que al ser compartida con los hombres se ha buscado equilibrar cualquier eventual afectación.

Incluso, un análisis detenido sobre las actuales estadísticas en torno a la participación de las mujeres en el mercado laboral por factores estructurales, en los que se ha asentado el actual sistema de producción, que le ha asignado un rol de apoyo **que se debiliten sus garantías, ni que se exima a los empleadores de una carga que tiene una connotación**

2. Antes de la Sentencia Unificadora SU-070 de 2013 la Corte Constitucional había establecido los principios de igualdad de género de 2010, T-990 de 2010, T-021 de 2011, T-024 de 2011, T-054 de 2011, T-105 de 2011, T-894 de 2011, entre otros, que cambiaron el pago de las cotizaciones a la seguridad social, para asegurar a la mujer la protección con respecto a la maternidad.

Esa postura se nutrió del principio de solidaridad social, que está como valor en la Constitución Política, y el correlativo de respeto por los derechos fundamentales de las y los trabajadores que, en este específico caso, se refiere a las gestantes o lactantes las prestaciones pecuniarias que les permitieran sortear las dificultades propias de la maternidad.

A mi juicio, como he insistido desde el inicio, las medidas de protección a las mujeres, para conseguir el bienestar de ellas y de sus hijos, son fundamentales.

Por demás, ni las prestaciones por desempleo, ni las de la política “de cero a siempre” previstas en la Ley 1612 de 2013, que regulan la maternidad.

3. En lo que atañe a cada uno de los expedientes resueltos, estimo necesario indicar, que en lo relativo a la protección de la mujer que aquella culmine, impidiendo determinaciones intempestivas[372] como la que allí se concretó, para garantizar la igualdad de género.

4. Y aunque en un principio estuve por acoger la tesis de que constituía inobservancia objetiva de la igualdad de género correspondía en los restantes expedientes acumulados, era disponer el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social que implican la continuidad del contrato y de las acreencias que allí emanan.

5. En ninguno de los casos, sin embargo, creo posible admitir el retroceso de la jurisprudencia de esta Corte.

Fecha ut supra

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

1

[1] Los expedientes T-6.240.380 y T-6.318.375 fueron seleccionados y repartidos a la Magistrada Saldarriaga.

[2] Reglamento Interno de la Corte Constitucional (Acuerdo 02 de 2015). "**Artículo 61. Revisión y control de la gestión**"

[3] El día 23 de marzo de 2018, la Sala de Selección Número Tres, conformada por la Magistrada Ciro, la Magistrada

[4] El contrato de trabajo suscrito entre las partes obra a folio 71 del Cuaderno de Primera Instancia No. 1.

[5] Así lo asegura la actora en su escrito de tutela (Folio 2, Cuaderno No. 1).

[6] Folios 24 y 25, Cuaderno No. 1. De conformidad con la copia de la historia clínica aportada, la actora

- [7] Así lo manifiesta la tutelante en su escrito de tutela (Folio 2, Cuaderno No. 1).
- [8] Dicha carta de terminación obra a folio 36 del Cuaderno No. 1. En ella figura la siguiente anotación:
- [9] Folio 2, Cuaderno No. 1.
- [10] Folio 35, Cuaderno No. 1.
- [11] El auto admisorio obra a folios 40 a 41 del Cuaderno No. 1.
- [12] Folio 45, Cuaderno No. 1.
- [13] Folios 78 a 80, Cuaderno No. 1.
- [14] Folio 78, Cuaderno No. 1.
- [15] La sentencia de primera instancia obra a folios 96-100, Cuaderno No. 1.
- [16] Folio 100, Cuaderno No. 1.
- [17] El escrito de impugnación obra a folios 106-142 del Cuaderno No. 1.
- [18] Folio 117, Cuaderno No. 1.
- [19] De conformidad con la historia clínica aportada se evidencia que, para el 28 de enero de 2017, la demandante se encontraba embarazada.
- [20] La sentencia de segunda instancia obra a folios 7 a 22 del Cuaderno de Segunda Instancia (en adelante, Cuaderno No. 2).
- [21] Sobre este particular, el fallador de segunda instancia valoró los resultados de la ecografía que se practicó el 29 de marzo de 2017.
- [22] Sobre este particular, el fallador de segunda instancia valoró los resultados de la ecografía que se practicó el 31 de marzo de 2017.
- [23] Este hecho se demostró mediante certificación laboral expedida por la entidad accionada, la cual acredita que la demandante se encontraba embarazada.
- [24] La carta de terminación figura a folio 13 del Cuaderno No. 1.
- [25] La copia del resultado de la prueba de embarazo obra a folio 14 del Cuaderno No. 1. El documento acredita que la demandante se encontraba embarazada.
- [26] El resultado de la ecografía practicada el 29 de marzo de 2017 se encuentran visibles a folio 41 del Cuaderno No. 1.
- [27] El resultado de la ecografía practicada el 31 de marzo de 2017 obra a folio 43 del Cuaderno No. 1.
- [28] La petición presentada por la accionante figura en los folios 46 y 47 del Cuaderno No. 2.
- [29] La respuesta a la petición, otorgada por Chilco Distribuidora de Gas y Energía S.A.S. E.S.P., figura a folio 48 del Cuaderno No. 2.
- [30] El auto admisorio obra a folio 25 del Cuaderno No. 1.
- [31] La respuesta de la sociedad demandada figura en los folios 29 a 49 del Cuaderno No. 1.
- [32] La Sentencia de primera instancia obra a folios 50 a 56 del Cuaderno No. 1.
- [33] El escrito de impugnación figura a folios 60 a 66 del Cuaderno No. 1.
- [34] La Sentencia de segunda instancia obra a folios 75 a 78 del Cuaderno No. 1.
- [35] Aunque no obra copia del contrato de trabajo en el expediente, ambas partes admitieron la existencia del mismo.

que la entidad demandada sostiene que la tutelante inició su relación de trabajo mediante contrato l

[36] Folio 2, Cuaderno No. 1.

[37] La copia de la petición obra a folios 11 y 12 del Cuaderno No. 1. Igualmente, la copia de la co

[38] Folio 2, Cuaderno No. 1.

[39] En el escrito de tutela, la accionante manifestó únicamente que se encontraba atrasada en el pa

[40] El auto admisorio obra a folios 14 a 16 del Cuaderno No. 1.

[41] Para demostrar esta circunstancia, aportó una captura de pantalla de la Base de Datos Única de

[42] De acuerdo con la copia del acta de descargos (folio 50, Cuaderno No. 1) la tutelante, al parec

[43] Folio 50, Cuaderno No. 1.

**[44]** Con el fin de sustentar dicha afirmación, la parte demandada citó la "Sentencia 12108 de julio

[45] Folio 46, Cuaderno No. 1.

[46] Folio 46, Cuaderno No. 1.

[47] La Sentencia de primera instancia obra a folios 51 a 56 del Cuaderno No. 1.

[48] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[49] Folio 55, Cuaderno No. 1.

[50] El escrito de impugnación figura a folios 114 a 120 del Cuaderno No. 1.

[51] Folio 115 del Cuaderno No. 1.

[52] Folio 115 del Cuaderno No. 1.

[53] La Sentencia de segunda instancia obra a folios 10 a 13 del Cuaderno de Segunda Instancia (El

[54] Folio 12, Cuaderno No. 2. Al respecto, el juez de segunda instancia cita la Resolución 2347 de

[55] Folio 12, Cuaderno No. 2.

**[56]** La Magistrada Sustanciadora ofició a la actora para que informara: "a) ¿Cuáles han sido los me  
públicos, pago de créditos y deudas a su nombre y demás necesidades que debe atender en la actual  
cargo? En caso afirmativo, señale sus edades y ocupaciones. h) ¿Cuál es su estado de salud actualm

[57] Dicho diagnóstico figura en la copia de la historia clínica y en la incapacidad médica prescrita.

[58] Así lo indicó la tutelante en su escrito presentado ante esta Corporación (Folio 42, Cuaderno N

[59] Folio 59, Cuaderno No. 3.

[60] Folios 44 y 45, Cuaderno No. 3.

[61] Folio 63, Cuaderno No. 3.

[62] Folio 103, Cuaderno No. 3.

[63] Folio 103, Cuaderno No. 3.

[64] Folio 107, Cuaderno No. 3.

[65] Folio 107, Cuaderno No. 3.

[66] Folio 108, Cuaderno No. 3.

[67] La Magistrada Sustanciadora ordenó poner en conocimiento de las partes dicho material proba

[68] Folio 187, Cuaderno No. 3.

[69] La Magistrada Sustanciadora ordenó poner en conocimiento de las partes dicho material proba

[70] La Magistrada Sustanciadora ordenó poner en conocimiento de las partes dicho material proba

[71] Entre los documentos allegados por la accionante figura un recibo de servicios públicos y com

[72] La Magistrada Sustanciadora ordenó poner en conocimiento de las partes dicho material proba

[73] Folio 220, Cuaderno No. 3.

[74] Folios 221 a 226, Cuaderno No. 3.

[75] Folios 227 a 230, Cuaderno No. 3.

[76] Folio 231, Cuaderno No. 3.

**[77]** La Magistrada Sustanciadora ofició a la actora para que informara: "a) ¿Cuáles han sido los me  
públicos, pago de créditos y deudas a su nombre y demás necesidades que debe atender en la actual  
cargo? En caso afirmativo, señale sus edades y ocupaciones. h) ¿Cuál es su estado de salud actualm

[78] La tutelante manifestó que no ha podido vincularse laboralmente debido a su estado de gestaci

[79] La tutelante allegó las declaraciones con fines extraprocesales rendidas por: (i) Doris Esther R.  
progenitora.

[80] La peticionaria aportó copia una factura del servicio público de acueducto y alcantarillado del

[81] El referido documento fue radicado el 18 de octubre de 2017 en la Secretaría General de esta C

**[82]** La Magistrada Sustanciadora ofició a la actora para que informara: "a) ¿Cuáles han sido los me  
públicos, pago de créditos y deudas a su nombre y demás necesidades que debe atender en la actual  
cargo? En caso afirmativo, señale sus edades y ocupaciones. h) ¿Cuál es su estado de salud actualm

[83] Folio 27. Cuaderno de Revisión de la Corte Constitucional del Expediente T-6.645.503 (en ad

[84] Folio 28, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[85] Folio 26, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[86] Folio 36, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[87] Folio 36, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[88] La actora aporta copia de una factura de servicios públicos correspondiente a junio de 2018, en

[89] Folio 36, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[90] Folio 36, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[91] La accionante aportó copia del certificado de deuda por crédito hipotecario cuyo saldo es de 17

[92] Folio 36, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[93] Folio 36, Cuaderno Corte Constitucional No. 4.

[94] Folio 81. Cuaderno de Revisión de la Corte Constitucional del Expediente T-6.318.375 (en ad

**[95]** Folio 81, Cuaderno Corte Constitucional No.2. En relación con este punto, la entidad señaló q

[96] Folio 82, Cuaderno Corte Constitucional No.2.

[97] Folio 83, Cuaderno Corte Constitucional No.2

[98] Folio 84, Cuaderno Corte Constitucional No.2

[99] Folio 273, Cuaderno Corte Constitucional.

[100] Folio 273, Cuaderno Corte Constitucional.

[101] Folio 12, Segundo Cuaderno de Revisión de la Corte Constitucional del Expediente T-6.240.

[102] Folio 12, Segundo Cuaderno de Revisión de la Corte Constitucional del Expediente T-6.240.

**[103]** Al respecto, la entidad citó el artículo 2.2.6.2.5. del Decreto 1084 de 2015, el cual establece: ' artículo 3o de la Ley 1448 de 2011, especialmente mujeres cabeza de familia, adolescentes y pobla

[104] Sobre este particular, el DPS afirmó que las funciones del Ministerio de Vivienda respecto de Vivienda, Ciudad y Territorio, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. // **Parágrafo.** Las



[105] El DPS manifestó que las funciones de esta entidad, relacionadas con los derechos de las i en la fecha mencionada".



[106] Respecto de esta entidad, el DPS también refirió lo consagrado en el citado artículo 2.2.7.



[107] En relación con esta institución, el DPS indicó que estas entidades tienen funciones previs de Alertas Tempranas, deberán recopilar, elaborar y actualizar el mapa de riesgo de comunidades, r

[108] Con el objetivo de respetar el precedente constitucional, promover una mayor eficiencia en la 2016.

[109] Sentencia T-340 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.





Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019