



## SALA DE CASACIÓN CIVIL

### TUTELA

#### REPORTE DE CONSULTA

#### CRITERIOS DE BÚSQUEDA

**FECHA DE CONSULTA:** Jueves 23 de Noviembre de 2017

**TOTAL RESULTADOS ENCONTRADOS :** 7

**RESULTADOS SELECCIONADOS :** 1

#### **SALA DE CASACIÓN CIVIL Y AGRARIA**

<b>ID</b>	: 243602
<b>M. PONENTE</b>	: ARTURO SOLARTE RODRÍGUEZ
<b>NUIP</b>	: 76001-22-03-000-2010-00265-01
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: T 760012203-0002010-00265-01
<b>PROCEDENCIA</b>	: Tribunal Superior Sala Civil de Cali
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 30/06/2010
<b>DECISIÓN</b>	: CONFIRMA CONCEDE TUTELA
<b>ACCIONADO</b>	: Sala de Decisión Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santiago de Cali
<b>ACCIONANTE</b>	: Dirección de Sanidad de la Policía Nacional - Seccional Valle del Cauca

**TEMA: ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO** -  
Procedencia excepcional de la acción para ordenar el reintegro laboral por  
fuero de maternidad

#### **Tesis:**

«(...)es pertinente recordar, en primer término, la jurisprudencia existente sobre el punto, según la cual "la regla general es la

improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para los empleados públicos" , regla que tiene una excepción, esto es, cuando la desvinculación del empleo de la mujer embarazada atenta contra el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido, evento en el cual procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. »

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN LA POLICÍA NACIONAL** - Reitera subreglas para la procedencia del amparo

**Tesis:**

«" (...) en cada caso concreto se deben analizar las condiciones objetivas del despido, así como las subjetivas de la mujer embarazada, señalando que la comprobación fáctica que debe efectuar el juez constitucional "debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. (...). d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer". (Sentencia de 12 de febrero de 2002, Exp. 2001-312-01). »

**DERECHO AL MINIMO VITAL** - Protección de los derechos de la mujer gestante y del nasciturus

**Tesis:**

«(...)concluye esta corporación que efectivamente ocurrió la violación allí denunciada respecto del derecho fundamental al mínimo vital de la promotora de la queja constitucional y de su hijo que está por nacer, como lo adujo el a quo, habida cuenta que, en primer lugar, la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional no renovó el contrato de prestación de servicios que había celebrado con Lorena Gómez Rodas en el periodo denominado como fuero de maternidad conforme al artículo 239 del

Código Sustantivo del Trabajo; que tal entidad tenía conocimiento de su estado de gravidez y que no medió autorización de la Inspección del Trabajo ni resolución motivada, pues así aparece aceptado tanto por la demandante como por la convocada en sus escritos de demanda y contestación, respectivamente. »

(...)

«Finalmente, no existe ninguna duda para la Sala que la decisión de la encausada atinente a no renovar el contrato de prestación de servicios a la promotora de la queja constitucional conculca el mínimo vital de ésta y el del nasciturus que ella espera, pues así fue manifestado en la demanda de tutela y sin embargo la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional no mostró inconformidad alguna al respecto y menos solicitó la práctica de pruebas para desvirtuar esa afirmación. »

### **DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD** - Presunción de discriminación por maternidad

#### **Tesis:**

«(...)la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional no informó que Lorena Gómez Rodas haya incumplido las obligaciones que para con aquella contrajo, ni que haya terminado la labor para la cual fue contratada o que el cargo haya sido suprimido o por cualquier causa haya desaparecido, pues se limitó a indicar que no renovó el contrato de prestación de servicios en ejercicio de su facultad discrecional. Por el contrario, en autos sí fue acreditado que el embarazo de la accionante fue calificado por los galenos que la tratan como de alto riesgo lo cual le ha generado varias incapacidades, según se desprende de la copia de la historia clínica aportada al expediente (fls. 14 a 17, cuad. 1), y que tal relación contractual había sido renovada en varias ocasiones anteriores según lo aceptó la misma encausada al descorrer la demanda de tutela (fl. 33, cuad. 1).

Éstas circunstancias ponen de presente que la falta de renovación del contrato de prestación de servicios celebrado por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional con Lorena Gómez Rodas sí se debió a su estado de embarazado y especialmente a que éste fue calificado como de alto riesgo y le ha generado varias incapacidades, pues no otra conclusión se extracta del comportamiento de los dependientes de la demandada, como empleadora, respecto de una persona que no está acreditado que haya incumplido ninguna de sus obligaciones por un período superior a tres (3) años. »

## CONSIDERACIONES:

1. La acción de tutela es un instrumento jurídico previsto para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, mediante un procedimiento preferente y sumario, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública y, excepcionalmente, de los particulares. Por su carácter residual sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que se presente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. Teniendo en cuenta el contexto antes señalado en relación con la pretensión de la demandante, es pertinente recordar, en primer término, la jurisprudencia existente sobre el punto, según la cual "la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para los empleados públicos" , regla que tiene una excepción, esto es, cuando la desvinculación del empleo de la mujer embarazada atenta contra el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido , evento en el cual procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

" (...) en cada caso concreto se deben analizar las condiciones objetivas del despido, así como las subjetivas de la mujer embarazada, señalando que la comprobación fáctica que debe efectuar el juez constitucional "debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. (...). d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer". (Sentencia de 12 de febrero de 2002, Exp. 2001-312-01).

3. Con base en tales premisas y de cara a la situación descrita en la

demanda, concluye esta corporación que efectivamente ocurrió la violación allí denunciada respecto del derecho fundamental al mínimo vital de la promotora de la queja constitucional y de su hijo que está por nacer, como lo adujo el a quo, habida cuenta que, en primer lugar, la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional no renovó el contrato de prestación de servicios que había celebrado con Lorena Gómez Rodas en el periodo denominado como fuero de maternidad conforme al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; que tal entidad tenía conocimiento de su estado de gravidez y que no medió autorización de la Inspección del Trabajo ni resolución motivada, pues así aparece aceptado tanto por la demandante como por la convocada en sus escritos de demanda y contestación, respectivamente.

En segundo lugar, porque la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional no informó que Lorena Gómez Rodas haya incumplido las obligaciones que para con aquella contrajo, ni que haya terminado la labor para la cual fue contratada o que el cargo haya sido suprimido o por cualquier causa haya desaparecido, pues se limitó a indicar que no renovó el contrato de prestación de servicios en ejercicio de su facultad discrecional. Por el contrario, en autos sí fue acreditado que el embarazo de la accionante fue calificado por los galenos que la tratan como de alto riesgo lo cual le ha generado varias incapacidades, según se desprende de la copia de la historia clínica aportada al expediente (fls. 14 a 17, cuad. 1), y que tal relación contractual había sido renovada en varias ocasiones anteriores según lo aceptó la misma encausada al descorrer la demanda de tutela (fl. 33, cuad. 1).

Éstas circunstancias ponen de presente que la falta de renovación del contrato de prestación de servicios celebrado por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional con Lorena Gómez Rodas sí se debió a su estado de embarazado y especialmente a que éste fue calificado como de alto riesgo y le ha generado varias incapacidades, pues no otra conclusión se extracta del comportamiento de los dependientes de la demandada, como empleadora, respecto de una persona que no está acreditado que haya incumplido ninguna de sus obligaciones por un período superior a tres (3) años.

Finalmente, no existe ninguna duda para la Sala que la decisión de la encausada atinente a no renovar el contrato de prestación de servicios a la promotora de la queja constitucional conculca el mínimo vital de ésta y el del nasciturus que ella espera, pues así fue manifestado en la demanda de tutela y sin embargo la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional no mostró inconformidad alguna al respecto y menos solicitó la práctica de pruebas para desvirtuar esa afirmación.

4. Así las cosas, concluye esta corporación que efectivamente ocurrió la violación al derecho al mínimo vital denunciada por vía de tutela, lo que impone la confirmación del fallo objeto de la impugnación.

**PARTE RESOLUTIVA:** En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CONFIRMA la sentencia de fecha y procedencia preanotadas.

Comuníquese telegráficamente lo aquí resuelto a las partes, al a-quo y, en oportunidad, remítase el expediente a la Corte Constitucional para que asuma lo de su cargo.

**CATEGORÍA:** Derechos sexuales y reproductivos de las mujeres / Derechos de las mujeres al trabajo, derechos laborales y a la seguridad social

---