

Sentencia T-353/16

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presupuestos para la procedencia de la acción de tutela

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES EN SITUACION DE DISCAPACIDAD-Alcance de la protección

Las normas tanto nacionales como internacionales buscan proteger a las personas que se encuentran en estado de discapacidad, esto acontece, cuando un individuo no puede desarrollarse laboralmente en condiciones óptimas de salud, por lo que se ve la necesidad de salvaguardar sus derechos para que pueda permanecer en el empleo sin ningún tipo de obstáculos. La Corte ha reconocido a favor de las personas que están en condición de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de padecimientos físicos, sensoriales o psicológicos, el beneficio de una “estabilidad laboral reforzada” garantizándoles “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación (...), como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”.

FUERO DE MATERNIDAD Y ALCANCE DE LAS MEDIDAS DE PROTECCION-Cuando las causas para la terminación de la relación laboral fueron objetivas, generales y legítimas

La terminación del trabajo no constituye un acto discriminatorio por su condición de mujer en estado de gravidez, sino que la decisión fue adoptada con base en una razón objetiva, general y legítima, como es la expiración del período por el cual fue creado el cargo, por lo que no es fácticamente posible ordenar el reintegro de la petente.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Orden a Consejo Seccional de la Judicatura reconocer salarios dejados de percibir, desde cuando fue retirada hasta tres meses después del parto, y pagar las cotizaciones a la EPS a la cual se encontraba afiliada la actora

Referencia: expedientes T-5492366, T-5523434 y T-5523437, acumulados.

Acciones de tutela interpuestas por: (i) Lizeth Christina Landínez Tami, contra la Sala

Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander y la Dirección Ejecutiva Seccional de Bucaramanga (T-5492366); (ii) María Clara Ortiz Montoya contra la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia y la Dirección Ejecutiva Seccional de Medellín (T-5523434); y (iii) Elizabeth Castro Murcia contra la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Meta y la Dirección Ejecutiva Seccional de Villavicencio (T-5523437).

Magistrado Ponente:

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Bogotá, D.C., seis (6) de julio dos mil dieciséis (2016)

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Alberto Rojas Ríos y Jorge Iván Palacio Palacio, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por la Salas de Casación Penal (T-5492366) y Laboral (T-5523434 y T-5523437) de la Corte Suprema de Justicia, en los asuntos de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. Expediente T-5492366.

1. Hechos relevantes.

La señora Lizeth Christina Landínez Tami, promovió acción de tutela en contra de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander y la Dirección Ejecutiva de la Rama Judicial Seccional de Bucaramanga, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo y a la seguridad social.

Argumenta que el 24 de febrero de 2014, fue nombrada en el cargo de Citador grado 3 en descongestión, adscrita al Juzgado 2º Civil Municipal de Descongestión de Barrancabermeja.

Afirma que se encuentra embarazada, y que informó de su situación a la titular del despacho y a la Dirección Ejecutiva Seccional de Bucaramanga.

Sostiene que en el mes de diciembre de 2015 le fue informado a todo el personal de los juzgados en descongestión que no tendrían continuidad para el año 2016 por falta de presupuesto, lo que generó la respectiva desvinculación laboral.

Indica que para el momento de formular la acción de tutela se encontraba en la semana 30 de embarazo y con fecha posible de parto para el día 19 de marzo de 2016. Añade que sus servicios médicos estaban suspendidos. Asimismo, señala que no cuenta con los recursos económicos para su sostenimiento y el de su menor hijo que está por nacer.

Por lo anterior, solicita que en sede de amparo se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando y el pago de la indemnización respectiva.

1.2. Posición de la entidad demandada.

1.2.1. La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander, sostuvo que la accionante se encontraba en un cargo de descongestión de carácter transitorio, hecho que no desconocía al momento en que fue nombrada, de tal suerte que su relación laboral estaba condicionada a la prórroga o terminación de las medidas de descongestión, por lo que su desvinculación no se fundamentó en su estado de gravidez.

Adicionó que respecto al reintegro, dicha dependencia no tenía competencia para ordenar la creación de cargos, reubicación o nombramientos, los cuales se proveen a través de concurso de méritos y sus nombramientos se realizan conforme a lo dispuesto en la Ley Estatutaria de administración de justicia.

Finalmente, señaló que la acción de tutela era improcedente para el cobro de prestaciones sociales y salarios dejados de percibir, salvo que se logre acreditar un perjuicio irremediable, condición que no está demostrada en este caso.

1.2.2. El Coordinador de Defensa Judicial y Atención a Procesos de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga, expuso que la vinculación laboral de la petente dependía directamente de la continuidad de las medidas de descongestión, los cuales habían sido prorrogadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la

Judicatura mediante Acuerdo PSAA15-10413 del 30 noviembre de 2015. Entre los cargos prorrogados hasta el 31 de diciembre de esa misma anualidad, se encontraba el de Citador grado 3 que ocupaba la señora Landínez Tami, por lo que fue desvinculada el 1º de enero de 2016.

1.3. Decisión judicial objeto de revisión.

1.3.1. Sentencia de primera instancia.

La Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, mediante sentencia del 1º de febrero de 2016, declaró improcedente la acción de tutela al considerar que en el presente caso no acreditó que la desvinculación del cargo de descongestión que ocupó la actora hubiese ocurrido con base en su estado de embarazo.

Además, aseguró ese despacho que no se evidenciaba la vulneración de los derechos invocados por la accionante, puesto que a pesar de su condición de gravidez, no se observó que la consecuencia jurídica que trajo consigo la no prórroga de las medidas de descongestión implementadas por el Consejo Superior de la Judicatura, se hiciera por la situación de gestación en la que se encontraba la señora Landínez Tami.

Agregó que tampoco se puede predicar la vulneración de los derechos fundamentales a la salud o a la seguridad social, en el sentido de que la actora puede recurrir al Sistema de Seguridad Social en Salud (Régimen Subsidiado), el cual atenderá de manera gratuita, garantizando de esta manera el derecho a la salud que le asiste. Expuso que “extraña a esta Sala que la actora pone de presente un perjuicio irremediable atendiendo al estado de debilidad manifiesta por su condición de gravidez, si bien es cierto que el embarazo genera en la mujer un estado de especial protección constitucional, no es meno[s] cierto el deber de solidaridad que emerge de las relaciones de familia, quienes deberán atender las contingencias de sus consortes si este llegase a requerir de su apoyo”.

Finalmente, señaló que la petente cuenta con otro mecanismo de defensa para atacar el acto administrativo que considera violatorio de sus derechos.

1.3.2. Impugnación.

La señora Lizeth Christina Landínez Tami impugnó el fallo de primera instancia con base en

que si bien era cierto que cuenta con otros mecanismos como la nulidad y el restablecimiento de derecho, dichas acciones no revisten el carácter de urgente e inmediatez que su amparo requiere, puesto que por su avanzado estado de gestación (34 semanas), necesita el servicio de seguridad social en salud, para ser atendida con su hijo que está por nacer.

Del mismo modo, alegó nuevamente los mismos argumentos expuestos en la demanda inicial.

1.3.3. Sentencia de segunda instancia.

El 17 de marzo de 2016, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia confirmó la decisión del a quo con argumentos similares a los que expuso el juez de primera instancia. Consideró que: (i) la actora cuenta con otros mecanismos de defensa (jurisdicción ordinaria laboral o contencioso administrativa); y (ii) no se encuentra acreditada una evidente situación de perjuicio irremediable que haga forzosa la intervención transitoria del juez constitucional.

1.4. Pruebas.

De las pruebas que obran en el expediente se destacan:

- Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Lizeth Christina Landínez Tami (Cuaderno original, folio 9).
- Copia de la prueba positiva de embarazo en sangre expedida por la Cruz Roja Colombiana del 18 de julio de 2015 (Cuaderno original, folio 11).
- Copia de la comunicación donde la accionante le informó a la Jueza Segunda Civil Municipal de Descongestión de Barrancabermeja, su estado de gravidez, y le adjuntó el respectivo certificado de embarazo (Cuaderno original, folio 14).
- Copia de los oficios 829 y 830, del 21 de julio de 2015, mediante los cuales, la Jueza Segunda Civil Municipal de Descongestión de Barrancabermeja le comunicó a la Oficina de Talento Humano, Seguridad Social, Consejo Seccional de la Judicatura de Santander, el 21 de julio de 2015, el estado de embarazo con su respectivo certificado (Cuaderno original,

folios 12 y 13).

- Copia de la comunicación de la señora Landínez Tami a la Oficina de Talento Humano del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander, en la que informó a dicha entidad su estado de gravidez (Cuaderno original, folio 17).

2. Expediente T-5523434.

2.1. Hechos relevantes.

La señora María Clara Ortiz Montoya, promovió acción de tutela en contra de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia y la Dirección Ejecutiva Seccional de Medellín, por estimar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la vida digna, a la integridad física, a la estabilidad laboral reforzada, a la maternidad, y al mínimo vital y móvil.

Argumenta que se encuentra afiliada al sistema de seguridad social en salud a través de COOMEVA E.P.S.. De otra parte, indica que el 9 de febrero de 2015 “[s]e vincul[ó] a la rama judicial, en el cargo de ESCRIBIENTE MUNICIPAL en provisionalidad según resolución No. 004, en el Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado Antioquia”.

Aduce que el 19 de octubre de 2015, se realizó una prueba de embarazo, que arrojó resultado positivo por lo que de manera inmediata procedió a informar de tal situación a su superior jerárquico.

Afirma que en el mes de noviembre de 2015, con base en que fueron desvinculados del cargo de empleados de descongestión por 3 días, se vio en la obligación de interponer en aquella oportunidad una acción de tutela por los mencionados hechos, la que culminó con decisión adoptada por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Medellín, en la que se tutelaron sus derechos fundamentales y ordenó el pago de la seguridad social hasta la fecha del parto, con el fin de obtener licencia de maternidad.

Manifiesta que el despacho en el que se encontraba trabajando desapareció el 31 de diciembre de 2015, en virtud de la terminación de la medida de descongestión, sin que hasta la fecha se haya proferido nuevo acuerdo que prorrogue la medida o incluya modificación alguna.

Informa que a partir del 1º de enero del año en curso se encuentra desvinculada del servicio, sin percibir ingreso económico alguno para satisfacer su mínimo vital y las necesidades generadas por el embarazo, encontrándose al momento de promover esta acción de tutela con 21 semanas de gestación.

Advierte que “el Doctor William Alberto Taborda Múnera [Juez Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado], dio aviso a la dirección seccional rama judicial de Antioquia, mediante oficio No. 678 del estado de gravidez en que [se] encontraba”.

Por lo expuesto, solicita: (i) ser reintegrada a un cargo igual o de mayor jerarquía y se declare que la vinculación a la Rama Judicial se ha desarrollado sin solución de continuidad, como consecuencia de lo anterior se ordene “la reinstalación, el pago inmediato de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, desde el 1 de enero de [2016] hasta la fecha de reintegro efectivo”; y de manera subsidiaria (ii) se ordene a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Antioquia, por conducto de su director o quien haga sus veces, cancele a su favor el valor de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento en que fue retirada del servicio el 1º de enero de 2016 y hasta 3 meses después del parto y además (iii) que asuma el pago de las cotizaciones a la E.P.S. hasta cuando el bebé cumpla un año de vida.

2.2. Posiciones de las entidades demandadas.

2.2.1. La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, afirmó que carece de competencia respecto del pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, puesto que la asunción de tales obligaciones le corresponde a la Dirección Seccional de la Rama Judicial de Antioquia.

En relación con las pretensiones de pagos de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales a partir del 1º de enero de 2016 y hasta la fecha del reintegro definitivo, expuso que conforme con el artículo 103 de la Ley 270 de 1996, el encargado de dichos asuntos es el Director Seccional de la Rama Judicial.

Agregó que mediante sentencia 0798 del 24 de noviembre de 2015, el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín tuteló los derechos fundamentales de la accionante y ordenó el pago de los aportes al sistema de seguridad social, en caso que no se prorrogara el cargo

de descongestión que para aquel entonces venía desempeñando la accionante.

2.2.2. El señor Jaime Jaramillo Jaramillo, quien obró en representación del Consejo Superior de la Judicatura, solicitó la improcedencia de la acción, toda vez que existía una causal objetiva, razonable, relevante y suficiente en la finalización de la relación laboral, ya que la actora conocía el límite temporal de su empleo por la transitoriedad de las medidas de descongestión cuyos efectos desaparecen con la expiración del plazo.

Adicionó que el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín tuteló los derechos fundamentales de la petente y ordenó mantener la afiliación al sistema de seguridad social hasta el momento en que accediera a la prestación económica de la licencia de maternidad.

Manifestó que los cargos de descongestión son creados de manera transitoria por el Consejo Superior de la Judicatura de conformidad con las políticas y programas de descongestión judicial establecidos por dicho organismo y cuya creación está sujeta a la vocación de temporalidad de la medida, expresó que: (i) “se trata de cargos en provisionalidad de descongestión como medidas transitorias”; (ii) son una excepción al artículo 125 Superior que determina que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera; (iii) estos cargos de descongestión no dan derecho a la estabilidad a quién lo desempeña dada la naturaleza transitoria de la creación; (iv) la terminación de la relación laboral está determinada en el tiempo, desde el inicio del acto que la crea; y (v) la Dirección Ejecutiva Seccional no es la nominadora de la accionante, ni el órgano competente para la creación de cargos que permita garantizarle su estabilidad reforzada.

2.3. Decisiones judiciales objeto de revisión.

2.3.1. Sentencia de primera instancia.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 24 de febrero de 2016, concedió la protección de los derechos reclamados y ordenó al Consejo Superior de la Judicatura que en el evento de existir vacantes en el Distrito Judicial de Antioquia o Medellín un cargo igual o equivalente al que ocupaba la señora María Clara Ortiz Montoya, realizara los trámites necesarios para que la accionante sea nombrada en provisionalidad, hasta tanto el cargo se provea en propiedad mediante el sistema de carrera. En caso que no sea

posible efectuar el reintegro por la ausencia de vacante, proceda a cancelar el valor correspondiente a los salarios dejados de percibir por la funcionaria desde que fue retirada hasta cuando el parto se produzca y tres meses más sin perjuicio de continuar pagando los aportes a la E.P.S. en la que aquella se encuentra afiliada mientras el menor cumpla un año de vida.

Lo anterior, por cuanto ese despacho consideró que si bien el despacho judicial donde laboraba la accionante solo fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2015, el Consejo Superior de la Judicatura creó de manera permanente múltiples juzgados con la categoría de Circuito, Municipal o de Pequeñas Causas, en los que se crearon cargos de escribiente nominado o cargos similares “sin que se hubiese valorado la protección a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, para determinar la posible reubicación en un cargo igual o similar al que ejercía, ni alguna medida u orden para salvaguardar la necesidad de la continuidad de su vinculación laboral atendiendo a la condición de embarazo oportunamente notificada al Consejo Superior de la Judicatura”.

De otra parte, el juez de instancia, estableció en relación con la posible operancia de la temeridad que si bien la presente acción de tutela tiene identidad de sujetos y presenta sustentos fácticos, no existe cosa juzgada constitucional, por cuanto la primera acción tuvo como causa la desvinculación laboral entre el 31 de octubre y el 3 de noviembre de 2015, mientras que en este caso, el amparo se fundamenta en un hecho nuevo relacionado con su desvinculación a partir del 1º de enero de 2016, debido a la terminación de las medidas de descongestión.

2.3.2. Impugnación.

La Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín, solicitó que se revocara la decisión de primera instancia “por imposibilidad presupuestal, administrativa y legal, ya que existe una causal objetiva, razonable, relevante y suficiente en la finalización de la relación laboral que justifica la misma y la parte actora conocía el límite temporal de su empleo por la transitoriedad de las medidas de descongestión, cuyos efectos desaparecen con la expiración del plazo”.

Añadió que esa entidad no es el nominador de los empleados de los despachos judiciales y mucho menos puede crear un cargo para garantizarle a la actora la estabilidad laboral, ya

que debe existir la respectiva disponibilidad presupuestal.

Finalmente, sostuvo que el Tribunal se extralimitó en sus funciones, puesto que existe otro fallo de tutela que le amparó los derechos fundamentales a la accionante y donde se ordenó a esa Dirección, el pago de las cotizaciones a salud de manera ininterrumpida, hasta cuando acceda a la licencia de maternidad.

2.3.3. Sentencia de segunda instancia.

El 6 de abril de 2016 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia revocó la decisión del juez de primera instancia, toda vez que no existió transgresión de ningún derecho fundamental, dada la legalidad indiscutible de la desvinculación del servicio.

Adujo que la señora María Clara Ortiz Montoya había sido nombrada en provisionalidad desde el 9 de febrero de 2015, en el cargo de Escribiente nominado en el Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado y, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PSAA15-10413, prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2015, las medidas de descongestión, entre ellas, la creación del Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado, por lo que se produjo la finalización de la relación laboral de esa entidad con la accionante, quien para ese momento se encontraba en estado de gravidez.

Sostuvo que la desvinculación de la actora no obedeció a su condición de embarazada, ni tampoco fue producto de un acto arbitrario o discriminatorio, sino que por el contrario, a juicio de la Sala se debió a una causa objetiva, legítima y razonable que no dependía de la liberalidad de su nominador, como quiera que fue consecuencia de la decisión de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura de no prorrogar la medida de descongestión, con la que se creó el juzgado al que se encontraba vinculada de manera transitoria, lo que tornaba inviable ordenar el reintegro con el pago de los salarios dejados de percibir.

No obstante lo anterior, indicó que no ha sido impedimento para otorgar como medida de protección supletoria el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud, correspondientes al período de gestación posterior a la terminación del vínculo laboral, puesto que con ello se buscaba que el sistema le garantizara a la madre gestante el

reconocimiento y disfrute efectivo de la prestación económica derivada de la maternidad, cuando se presenta una causal objetiva que dio lugar a la finalización de la relación legal. Pero en este asunto tampoco resultaba procedente, ya que mediante fallo del 24 de noviembre de 2015, el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín concedió el amparo reclamado por la accionante y, ordenó a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, que continuara pagando, sin interrupción, los aportes de seguridad social en salud durante todo el período de gestación y hasta el momento en que la accionante accediera a la prestación económica de la licencia de maternidad, orden judicial que ha sido cumplida por la actora.

Aunado a lo expuesto, señaló que conforme con el artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, durante ese período habría lugar al pago de los aportes a los sistemas de Salud y Pensión, tomando como base de cotización el valor de la licencia de maternidad.

Finalmente, dijo que era evidente que la petente y el niño que está por nacer tenía garantizado el servicio de salud durante todo el tiempo de gestación y las semanas de licencia de maternidad, además una vez nacido el menor, quedaba inmediatamente afiliado como beneficiario, por lo que no se violaron los derechos fundamentales invocados.

2.4. Pruebas.

De las pruebas que obran en el expediente se destacan:

- Copia de la cédula de ciudadanía de la señora María Clara Ortiz Montoya (Cuaderno original, folio 7).
- Prueba de embarazo expedida por la Clínica Las Vegas (Cuaderno original, folio 8)
- Resolución Núm. 004 de febrero 9 de 2015, por medio del cual se nombró a la señora María Clara Ortiz Montoya en el cargo de escribiente nominado en provisionalidad, en el Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado por el doctor William Alberto Taborda Múnera, juez del mencionado despacho. Asimismo, el acta de posesión de la accionante (Cuaderno original, folios 9 y 10).
- Copia del fallo de tutela proferido por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Oralidad de Medellín, el 24 de noviembre de 2015, el cual tuteló los derechos de la señora María Clara

Ortiz Montoya y ordenó a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, que continuara pagando, sin interrupción, los aportes de seguridad social en salud durante todo el período de gestación y hasta el momento en que la accionante accediera a la prestación económica de la licencia de maternidad, orden judicial que ha sido cumplida por la actora (Cuaderno original, folio 11).

Lo anterior, por cuanto señaló que si bien estaba acreditado el estado de maternidad, también lo es que la terminación del contrato obedece a causas objetivas, puesto que las medidas de descongestión son de carácter transitorio y en este caso se conocía desde la vinculación laboral dicha circunstancia.

3. Expediente T-5523437.

3.1. Hechos relevantes.

La señora Elizabeth Castro Murcia promovió acción de tutela en contra de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Meta y la Dirección Ejecutiva Seccional de Villavicencio, por estimar vulnerados sus derechos al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la salud y, a la estabilidad laboral reforzada.

Aduce que ha trabajado para el Estado ininterrumpidamente desde 1992, en un primer momento para la DIAN, y después desde 1996 en la Rama Judicial, siendo su último cargo en ésta entidad el de Profesional Universitario Grado 14 en Descongestión, desde el 1º de septiembre de 2005. Asimismo, señala que se encuentra vinculada como cotizante a la E.P.S. Famisanar Villavicencio y a la Administradora Colombiana de Pensiones.

Alega que sufre del síndrome de Kienbock, el túnel carpiano y artrosis, patologías que ha calificado el Ministerio de Trabajo de tipo laboral y, que asegura fueron adquiridas en el desempeño de sus funciones. Añade que el 20 de junio de 2014 se sometió a una cirugía, con el fin de buscar una mejoría a su padecimiento. Sin embargo, como el deterioro siguió el 17 de abril de 2015 se realizó una segunda operación, razón por la que desde el 20 de junio de 2014 y hasta el 10 de febrero de 2016 ha venido siendo incapacitada por su E.P.S..

Indica que el 10 de enero de 2015, cumplió los 180 días de incapacidad ininterrumpida, por

lo que la E.P.S. Famisanar asumió el pago de las incapacidades otorgadas hasta esa fecha, la cual hacía el respectivo recobro al empleador.

Adiciona que el 5 de febrero de 2015, la Dirección Seccional de Administración Judicial emitió la Resolución Núm. 0127, mediante la cual resolvió suspender el pago por nómina de cualquier emolumento salarial y prestacional a su favor a partir del 23 de enero de 2015, acto del cual tuvo noticia desde el 19 de febrero de 2015.

Manifiesta que el 25 de febrero de 2015, la Dirección Seccional de Administración Judicial entregó la documentación requerida para dar inicio al trámite del pago de incapacidades médicas, por lo que el 11 de marzo de 2015, la señora Castro Murcia presentó acción de tutela contra dicha entidad y la Administradora de Pensiones. La solicitud de amparo fue resuelta mediante sentencia del 27 de marzo de 2015, proferida por el Tribunal Administrativo del Meta, en la que protegió sus derechos y ordenó a Colpensiones “pagar las incapacidades laborales que se generen a partir del día 181 de incapacidad hasta tanto no se haga el pronunciamiento de la pensión de invalidez y su inclusión en nómina de pensionados, si a ellos hubiere lugar, decisión que fue confirmada por el Consejo de Estado”.

Informa que el 21 de enero de 2016, se acercó a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Villavicencio y radicó un oficio en el que solicitó que “se aclarara el estado de vinculación laboral con la Rama Judicial, dado que el cargo en descongestión en el que venía trabajando fue suprimido, verbalmente se le informó que desde el 1º de febrero de 2016, no se continuaría realizando los aportes a seguridad social lo que implica el fin del vínculo laboral, pero no le han dado respuesta formal a dicho oficio”.

Expone que atraviesa por una situación difícil porque su núcleo familiar (compuesto por su hija y esposo), depende de su salario como trabajadora de la Rama Judicial y hace más de 8 meses que Colpensiones no le paga sus incapacidades.

Pide que se ordene a las accionadas que “se realice el pago a los aportes de seguridad social, correspondientes a salud y pensión, así como que se ordene lo que corresponda para que en virtud de la estabilidad laboral reforzada pueda obtener sus beneficios salariales y prestaciones a las que tiene derecho, hasta tanto su salud no sea restablecida o sea calificada”.

3.2. Posiciones de las entidades demandadas.

3.2.1. El Coordinador del Área de Asistencia Legal de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Villavicencio alegó que el Fondo de Pensiones Colpensiones es la entidad que debe asumir las cargas derivadas de la incapacidad en que se encuentra la accionante, en razón a que el vínculo de servicio entre esta y la Rama Judicial ya no se encuentra vigente, por haberse terminado, el 31 de diciembre de 2015, la medida de descongestión, que sustentaba el nombramiento de la actora, situación que se encontraba prevista por la norma que dispuso la creación del cargo que ocupaba la actora.

Adicionó que durante el tiempo en que existió la relación laboral, cubrió los respectivos aportes y las incapacidades cuando no se habían superado los 180 días de incapacidad y sobre aquellas causadas después de los 180 días, igualmente fueron tramitadas ante Colpensiones.

3.2.2. La Vicepresidente de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Meta, solicitó que se le desvincule de esta acción y de las eventuales órdenes que se puedan impartir, ya que no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la demandante.

3.2.3. La Vicepresidente Jurídica y Secretaria General (e) de la Administradora Colombiana de Pensiones manifestó que se trata de un hecho superado por carencia actual de objeto, puesto que a la actora se le consignaron las incapacidades que le debían, lo cual se le informó mediante oficio BZ 2015-12277725 del 14 de enero de 2016, que se le haría el pago de las incapacidades laborales que le correspondían desde el 11 de febrero de 2015 hasta el 11 de enero de 2016, dineros que fueron consignados a la cuenta bancaria suministrada por la afiliada.

Indicó que la sentencia del 10 de febrero de 2016, el juez de tutela de primera instancia negó el amparo constitucional solicitado, al considerar que “el reintegro por vía de tutela, es jurídicamente inadmisibles, como quiera que para el efecto existen otros medios de defensa judicial, que en el caso concreto, es el proceso laboral administrativo, a través de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho sendero propio para que los empleados públicos promuevan ese tipo de asuntos (...)”.

Sostuvo que “si bien las pruebas arrimadas dan cuenta que la actora ha tenido varias

incapacidades médicas de forma ininterrumpida desde el 2014, tal circunstancia por sí sola no le otorga el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en tanto no se ubica en las situaciones fácticas señaladas por la Corte Constitucional, ya que no se advierte que se tenga calificado el grado de discapacidad, (...)”.

3.2.4. La E.P.S. Famisanar guardó silencio.

3.3. Decisiones judiciales objeto de revisión.

3.3.1. Sentencia de primera instancia.

La Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, el 10 de febrero de 2016, declaró improcedente el amparo bajo el argumento de que la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial y “que en el caso concreto, es el proceso laboral administrativo, a través de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho”, ya que solo tratándose de personas con estabilidad laboral reforzada es factible acudir al amparo constitucional en reemplazo de la acción de reintegro.

Añadió que si bien es cierto que la actora ha tenido varias incapacidades médicas de forma ininterrumpida desde el 2014, tal circunstancia por sí sola no le otorgaba el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puesto que no se advierte que se tenga calificado el grado de invalidez, por lo que no puede denominarse como una persona discapacitada.

Indicó que tal estabilidad debe tenerse en vigencia de la relación contractual o vínculo y reglamentario, habida cuenta que solo quien la ostente puede reclamar su protección para no ser retirado del servicio o que habiéndolo sido, pida su reintegro. No obstante, en este caso es evidente que la ruptura del vínculo laboral se dio por causas ajenas a las incapacidades de la accionante, debido a que el cargo de descongestión al que estaba vinculada, desapareció el 31 de diciembre de 2015 porque no fueron prorrogadas dichas medidas.

Adicionó que mientras estuvo vinculada la petente se cumplieron con todas las cargas prestacionales y se iniciaron los trámites correspondientes ante Colpensiones para el pago de las incapacidades laborales que se le han generado, además sobre este tema ya existe pronunciamiento constitucional.

3.3.2. Impugnación.

La señora Elizabeth Castro Murcia reiteró lo dicho en su escrito inicial y adicionó que el juez de instancia no valoró las pruebas allegadas al expediente, puesto que viene padeciendo varias enfermedades, tales como “túnel carpiano y artrosis en sus dos manos, la enfermedad del Kienbock en su mano dominante, como también la presentación de episodios de trastornos mixtos de ansiedad y depresión (...)”. Con fundamento en su condición médica al momento de la terminación de la relación laboral, estaba “en un estado de debilidad manifiesta física por los padecimientos que venían y aún son prescritos por su médico tratante”.

Adicionó que el Tribunal desconoció la jurisprudencia de la Corte Constitucional que versa sobre la protección de los derechos fundamentales de quienes padecen de afecciones físicas en su salud.

3.3.3. Sentencia de segunda instancia.

El 6 de abril de 2016, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, confirmó la decisión de primera instancia, toda vez que la actora dispone de las acciones judiciales ante la jurisdicción contencioso administrativo para que se determine sobre la procedencia de las pretensiones que aquí se reclaman.

De las pruebas que obran en el expediente se destacan:

- Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Elizabeth Castro Murcia (Cuaderno original, folio 8).
- Copia de la evolución médica de la cirugía de osteotomía en radio o cubito con fijación, de fecha 20 de junio de 2014 (Cuaderno original, folio 9).
- Copia de la historia clínica del 5 de noviembre de 2014, donde indica que la paciente: (i) no está en condición de volver a hacer todas sus actividades cotidianas; (ii) tiene que ser valorada por el médico laboral para evaluar la ergonomía de su sitio de trabajo y la modificación de sus oficios o reasignación de los mismos en lo cual no debe hacer fuerza ni carga de objetos pesados con su mano izquierda (dominante); y (iii) debe continuar con fisioterapia (Cuaderno original, folio 10).

- Copia del examen médico de la mano izquierda por Idime, de fecha 5 de enero de 2015, dentro del cual se concluyó que la accionante tenía “alteración en la morfología y señal del semilunar con disminución en la altura y aumento del diámetro anteroposterior con esclerosis central y leve edema de la médula ósea de los fragmentos, este hallazgo puede ser de naturaleza secular postraumática o estar relacionada con enfermedad de Kienbock. Osteoartrosis secundaria leve radio y cúbitocarpiana con edema de la médula ósea subcondral de lo piramidal. Escaso líquido periarticular en el carpo y la articulación radiocubital distal con mínimos inflamatorios de la sinovial”. (Cuaderno original, folio 11).
- Copia de la solicitud del servicio de extracción de dispositivo implantado en radio, osteotomía en carpiano o metacarpiano con fijación interna o externa, reinserción de ligamentos, capsulotomía, colgajo local de piel compuesto de vecindad entre cinco a diez, hospitalización para realización de procedimiento, de fecha 10 de febrero de 2015 expedido por el Hospital de San José (Cuaderno original, folio 13).
- Copia de las historias clínicas, de fechas 29 de agosto y, 13 y 27 de noviembre de 2015, y 12 de enero de 2016, dentro de las cuales se diagnostica el síndrome del túnel carpiano (Cuaderno original, folios 14 a 22).
- Copia de certificación de incapacidad o licencia de la E.P.S. Aliansalud del 24 de junio de 2014, dentro de la cual se cancelan 30 días de incapacidad (Cuaderno original, folio 23).
- Copia de certificación de la E.P.S. Famisanar, dentro de la cual se registra incapacidades desde el 20 de julio de 2014 hasta el 10 de febrero de 2016 (Cuaderno original, folio 24).
- Copia del Oficio dirigido al Director Seccional de Administración Judicial de Villavicencio de la señora Elizabeth Castro Murcia, dentro del cual solicita aclaración de su situación de incapacidad dada la terminación de la medida de descongestión (Cuaderno original, folio 25).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia.

Esta Sala es competente para examinar los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591

de 1991.

2. Problema jurídico.

Teniendo en cuenta los hechos descritos de manera preliminar corresponde a esta Sala de Revisión establecer lo siguiente:

(i) Si la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de dos mujeres en estado de embarazo, al desvincularlas de su trabajo por finalización de las medidas de descongestión que sustentaban el cargo que ocupaban (T-5492366 y T-5523434).

(ii) Si esa misma entidad desconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una mujer que fue desvinculada de su trabajo por terminación de las medidas de descongestión que soportaban su cargo, mientras se encontraba en un período de incapacidad (T-5523437).

Para ello, la Sala comenzará por reiterar su jurisprudencia constitucional en relación con (i) Procedencia de la acción de tutela en procura de la estabilidad laboral reforzada por embarazo; (ii) la acción de tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral reforzada respecto a las personas en condición de discapacidad. Con base en ello (iii) resolverá el caso concreto.

3. Procedencia de la acción de tutela en procura de la estabilidad laboral reforzada por razón del embarazo.

3.1. Conforme con el artículo 53 Superior[1] la estabilidad en el empleo es entendida como una garantía colectiva que se deriva de la fórmula de Estado Social de Derecho consagrada en el Preámbulo de la Constitución. Con base en esta disposición y teniendo en cuenta la especial protección que confirió la Carta Política a ciertos individuos por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta (mujeres embarazadas, personas en situación de discapacidad), esta Corporación, con base en la necesidad de superar las condiciones de desigualdad en el ámbito laboral, confirió a estos trabajadores el derecho a la estabilidad laboral reforzada[2].

3.2. La anterior disposición es respaldada por el artículo 239 del Código Sustantivo del

Trabajo[3] que señala la prohibición de despido a la trabajadora en estado de embarazo o en el periodo de lactancia, al igual que la presunción de despido por dicha causa, si el mismo se llegare a presentar dentro de este período, sin autorización de la autoridad competente. Asimismo, tiene derecho a una indemnización en caso de que el despido se haya producido sin el cumplimiento de los requisitos exigidos legalmente[4]. Igualmente, el artículo 240 del citado código[5], ordena al empleador acudir al inspector del trabajo, antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de gestación o de lactancia, para que este decida sobre la constitucionalidad y legalidad de la medida. Es así que con la intervención del inspector de trabajo se busca constatar que la desvinculación de la trabajadora es con ocasión a un motivo propio del servicio y no de una medida discriminatoria[6].

3.3. Una vez ocurrido el despido de una mujer embarazada que labore para un empleador privado o público, en las condiciones establecidas y sin el lleno de los requisitos consagrados en la ley será la jurisdicción ordinaria (laboral o contenciosa administrativa) la encargada de resolver el conflicto suscitado lo que constituye, en principio, un mecanismo idóneo y eficaz. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha entendido que dicha situación podría provocar el desconocimiento de la libertad de la mujer para optar por la maternidad y la exposición de la madre gestante a las dificultades laborales, sociales y económicas propias de su estado, que desde todo punto de vista son reprochables e inaceptables[7].

3.4. La Corte ha señalado que la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo, genera un riesgo contra la seguridad material y emocional de la madre y del que está por nacer, generando la procedencia del amparo tutelar como mecanismo idóneo y eficaz para obtener su protección. Al respecto, en sentencia T-1496 de 2000 se expuso:

“No obstante, esta Corporación ha considerado que en ciertas circunstancias excepcionales es posible acudir al amparo constitucional para resolver esta clase de conflictos. Así, la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o

convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental”.

3.5. Del mismo modo, la Corte Constitucional indicó que para hacer efectiva la protección del fuero especial por maternidad, resultaba necesaria la concurrencia de ciertos presupuestos fácticos que debían ser analizados a la luz de cada caso en concreto. Por esto, le correspondía al juez de tutela verificar que: “(i) el despido tuvo lugar durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o intuía la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido fue por razón o motivo del embarazo; (iv) no medió autorización del inspector de trabajo, tratándose de trabajadora oficial o privada o no se presenta resolución motivada del jefe del organismo si es empleada pública; y (v) con el despido se amenaza el mínimo vital de la gestante y de quien está por nacer”[8].

3.6. Luego esta Corporación, reiteró que el sentido de la legislación laboral es lograr el cabal desarrollo de las disposiciones constitucionales que configuran el fuero de maternidad, indicó que no debía aplicarse de manera restrictiva o rígida el segundo requisito, esto es, que el empleador sabía o percibía la existencia del embarazo de la trabajadora[9]. En su momento, dijo:

“El sentido de la legislación es precisamente desarrollar los preceptos constitucionales que configuran el fuero de maternidad, el cual abarca, a su turno, un conjunto de prestaciones económicas y no económicas tendientes a brindar protección a la mujer gestante y luego a la madre y al (a la) recién nacido (a). Por el contrario, una interpretación rígida que marque el énfasis para otorgar la protección en que el empleador sabía del estado de gravidez de la trabajadora y no en que quedó embarazada durante la vigencia del contrato, trae como consecuencia que en los contratos a término fijo o por obra los empleadores tiendan a deshacerse muy fácilmente de las obligaciones en cabeza suya alegando que nunca

supieron del estado de embarazo de la trabajadora o que tal circunstancia les fue comunicada cuando ya le habían dado aviso de la no prórroga del contrato”[10].

3.7. De lo anterior, se tiene que se libera a la mujer embarazada o lactante de la carga de notificar a su empleador acerca de su estado de gravidez, por tratarse de un asunto de difícil superación probatoria por lo que es suficiente para su protección en sede de amparo, suficiente el haber quedado embarazada durante la vigencia de la relación laboral mediante la cual se encontraba vinculada, cualquiera que fuera esta[11].

Por lo expuesto, se tiene que con independencia de cualquier circunstancia relacionada con el aviso oportuno, retardo, con que la mujer le informe al empleador su estado de gravidez, sea este de carácter público o privado, y aún en ausencia de tal comunicación, prevalece sin excepción la protección que esta Corte le otorga por razón de su condición de gestación y de los derechos inmanentes del que está por nacer[12].

3.8. Igualmente, la Corte ha señalado, como manifestación de la protección objetiva “asegurar el amparo de los derechos de las mujeres en estado de gravidez sin distinguir si el contrato es a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada, es decir sin importar la alternativa laboral que sustente la relación laboral de la mujer gestante”[13].

Tal nivel de protección mencionado ha sido desarrollado por este Tribunal con el objeto de “(i) evitar los abusos del empleador en la implementación de una u otra alternativa laboral y (ii) eximir a la mujer de situaciones complejas desde el punto de vista probatorio que terminan por dejarla sin protección, y en vista de que la ciencia médica ha avanzado hasta el punto en que mediante una ecografía puede determinarse de modo bastante seguro el momento del embarazo, fue que esta Corporación entendió que resulta más garantista a la luz de la constitución entender la protección a la mujer en estado de gravidez como aquella que debe brindarse cuando quiera que la mujer se encontraba en periodo de embarazo o de lactancia durante la vigencia de la relación laboral, independientemente de la alternativa laboral que la sustente”[14].

En ese orden de ideas, el empleador no puede ampararse en la modalidad del contrato, para evadir sus obligaciones ni tampoco puede escudarse en que se enteró del estado de gravidez de la trabajadora después de haberle comunicado que no prorrogaría su vinculación. Por lo que, si la trabajadora quedó embarazada durante la vigencia de la

relación laboral “cualquiera que sea la alternativa laboral que sustente la relación laboral que vinculaba a la mujer gestante –, el empleador debe reconocerle las prestaciones económicas y en salud que tal protección comprende o garantizarle el reintegro o renovación del contrato en consonancia con lo dispuesto por la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos sobre la materia”[15].

3.9. Así que una de las medidas de protección del fuero de maternidad es el reintegro o renovación del contrato. No obstante, en el evento de que dichas medidas se tornen imposibles desde el punto de vista fáctico, es procedente la medida de protección sustitutiva, es decir, “el reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento en que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad”[16]. Por esto la Corte ha establecido ciertos casos en que la medida de reintegro no procede:

- 1) Cuando la empresa se ha liquidado o está en proceso de extinción la persona jurídica que la sustenta.
- 2) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer embarazada ocupaba, ha sido provisto por concurso de méritos.
- 3) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer embarazada ocupaba fue creado por la administración pública, para el desempeño puntual de funciones transitorias relativas a la eficacia, celeridad y mejoramiento de la función pública, como por ejemplo los cargos denominados de descongestión y,
- 4) Cuando la existencia de la relación laboral entre la mujer gestante y empleador, dependía íntimamente de la subsistencia de un contrato previo celebrado por el empleador”[17] (Subrayas fuera del texto).

La sentencia T-633 de 2007, estudió el asunto de una ciudadana, que formuló acción de tutela contra la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, por considerar que la decisión de dar por terminada la vinculación que la peticionaria mantenía con la Rama Judicial constituía una vulneración de sus derechos fundamentales a recibir protección especial en su calidad de mujer embarazada y, así mismo, de los derechos

fundamentales del que está por nacer.

La providencia estimó que “la desvinculación de la peticionaria no ocurrió debido a una discriminación de orden subjetivo, en la medida en que la separación del cargo no tuvo relación alguna que haya sido probada en el expediente con su estado de embarazo. Al contrario, la decisión fue adoptada con fundamento en una razón general y legítima, que obedeció a la expiración del término por el cual fueron creados los cargos de descongestión de oficial mayor nominado. En tal sentido, no se advierte por parte de la entidad demandada un designio de desprotección de la especial situación de la demandante”.

Concluyó esa providencia que la actora conocía del carácter transitorio de su relación laboral con la Rama Judicial por lo que “la existencia de una justa causa para terminar la vinculación de la accionante –esto es, la expiración del término inicial- diluye el derecho a la estabilidad laboral reforzada, razón por la cual no es procedente la pretensión de reintegro”.

La sentencia T-894 de 2011, analizó el asunto de una señora, que fue desvinculada del cargo que desempeñaba en provisionalidad, aun cuando la actora informó de su estado de embarazo el mismo día en que le fue notificado el nombramiento del servidor de carrera que entraría a suplirla. La Corte tuteló y ordenó a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial que, cancelara a la accionante el valor correspondiente a los meses de salario dejados de percibir, desde cuando fue retirada hasta tres meses después del parto, y pague las cotizaciones a la E.P.S. a la cual se encontraba afiliada la demandante, desde el momento de su retiro hasta cuando el bebé cumpla un año de vida.

Lo anterior, por cuanto estimó que la provisionalidad en el cargo no conllevaba a negar la garantía constitucional (estabilidad laboral reforzada en mujer en estado de gravidez), puesto que tal protección se genera con independencia de la clase de nombramiento en que se encuentre la empleada.

En la sentencia T-082 de 2012, la Corte estudió dos casos, uno de ellos era una mujer que había sido contratada para la realización de una obra o labor por un ingeniero, con el fin de apoyarlo en la ejecución de un contrato de interventoría que a su vez este había celebrado con CEDENAR S.A. E.S.P.. En dicha oportunidad impetró acción de tutela en contra de esa entidad alegando que la terminación intempestiva de su contrato vulneraba sus derechos al

mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, por encontrarse en estado de gravidez al momento de la terminación de la relación laboral.

La Corte, indicó que en este caso operaba la protección objetiva a la mujer embarazada dado que la terminación del contrato de la accionante se había efectuado dentro del periodo del embarazo y sin autorización alguna del inspector del trabajo. Lo que conducía a esa Sala al reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad que se ajustaban a las particularidades del caso y a las características específicas de la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada.

Lo anterior, obedeció a que una vez se verifica que es procedente la protección constitucional derivada del fuero de maternidad – la cual procede con independencia de la modalidad contractual adoptada – la aplicación de las medidas de protección tanto principales como sustitutas, no dependerá, en ningún caso, de la notificación que haga la trabajadora a su empleador sobre su estado de gravidez antes de la terminación del contrato.

Asimismo, en relación con las formas de garantizar el mencionado fuero de maternidad, señaló que “en ciertas ocasiones cuando no es posible la medida de reintegro o renovación debido a las particularidades de la alternativa laboral y de los hechos que rodean el caso, la protección de la mujer gestante estará dada por medidas sustitutas como los aportes al sistema de seguridad social y el consecuente reconocimiento de la licencia de maternidad”.

Adicionó que las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, con base en el especial amparo constitucional que merecen, “no tienen la obligación de soportar la carga que se deriva de la terminación por causas objetivas de la relación laboral que les provee el sustento”. Por esto, al no ser posible el reintegro, debido a la causa que dio lugar a la desvinculación, le reconoció las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento que la mujer adquiriera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad.

Finalmente, indicó que respecto al pago de la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, no procedía debido a que la causa que motivó la

terminación del contrato fue objetiva, general y legítima.

3.10. Entonces, la Corte ha señalado que cuando sea fácticamente imposible la protección reforzada de la mujer embarazada mediante el reintegro o la renovación, porque han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral, corresponde al juez constitucional aplicar medidas de protección sustitutivas como el reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, la licencia de maternidad, y el pago de los salarios dejados de cancelar desde el momento en que dejó de trabajar hasta después de tres meses del parto y además, que se realicen las cotizaciones correspondiente al Sistema de Salud, desde el momento de su retiro hasta cuando el bebé cumpla un año de vida[18].

Si bien, la acción de amparo por regla general no tiene como fin el pago de sumas de dinero, el numeral 4 del artículo 29 del Decreto 2591 de 1991 habilita al juez constitucional para dar “la orden y la definición precisa de la conducta a cumplir con el fin de hacer efectiva la tutela”. Como se ha establecido, en reiterada jurisprudencia, en los casos de protección laboral reforzada de la mujer embarazada una de las órdenes tendientes a hacer efectiva la acción de amparo es la del pago de las obligaciones propias de la seguridad social y de los salarios que fueron dejados de percibir, así como aquellos a los que se tenga lugar:

“El juez constitucional deberá decidir, en cada caso que examina, cuál es el alcance de las medidas de protección — principales, como el reintegro o renovación del contrato, o sustitutas, como las prestaciones en materia de seguridad social en salud — cuando han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral. Lo anterior obedece a dos razones primordialmente. La primera, que existe una imposibilidad de crear un estándar único de órdenes de reintegro o renovación, pues para esta Sala es claro que cada caso, cada labor o función, y cada empresa presenta posibilidades distintas para brindar la garantía de estabilidad de la alternativa laboral de la mujer gestante. La segunda responde a que, si bien en un determinado caso la orden de reintegro puede ser fácticamente imposible, no se justifica dejar sin ningún tipo de protección a la mujer embarazada siendo procedente reconocerle, conforme a las particularidades del caso y como medida sustituta, las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación

económica de la licencia de maternidad.”[19]

3.11. Así que para determinar cuál es el alcance de las medidas de protección para restituir los derechos de la mujer en estado de embarazo, es necesario que el juez constitucional decida en cada caso bajo su conocimiento, la especificidad de la naturaleza y la forma en que ocurrió la terminación del vínculo laboral. Esto por cuanto “La primera, que existe una imposibilidad de crear un estándar único de órdenes de reintegro o renovación, pues para esta Sala es claro que cada caso, cada labor o función, y cada empresa presenta posibilidades distintas para brindar la garantía de estabilidad de la alternativa laboral de la mujer gestante. La segunda responde a que, si bien en un determinado caso la orden de reintegro puede ser fácticamente imposible, no se justifica dejar sin ningún tipo de protección a la mujer embarazada siendo procedente reconocerle, conforme a las particularidades del caso y como medida sustituta, las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad”[20].

La Carta Política en su artículo 13 le impone al Estado el deber de proteger de manera especial a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que se realicen contra ellas.

Igualmente, el artículo 47 Superior le impone al Estado adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, proporcionándoles la atención especializada que requieren. Y el artículo 54 de la Constitución consagra que: “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Por otra parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[22] dice:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así, misma ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación,

salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".
(Subrayas fuera del texto)

Este Tribunal, al analizar la constitucionalidad de la norma invocada, en sentencia C-531 de 2000 declaró su exequibilidad pero "bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como de especial protección constitucional a favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

Así las cosas, conforme con las normas constitucionales y acorde con el desarrollo legislativo y jurisprudencial referido, esta Corporación constató la existencia en el ámbito de las relaciones laborales de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada[23] de aquellas personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas están en circunstancia de debilidad manifiesta.[24]

Además, la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada "constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales...". Agregó que "con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"[25].

También, esta Corporación en la sentencia T-198 de 2006 extendió la protección de las personas que se encuentra en una situación de discapacidad: "puede afirmarse que la protección otorgada por la Constitución y desarrollada por la Ley 361 de 1997 se encuentra dirigida a la discapacidad, y no solamente a la invalidez".

Por otra parte, en relación con el concepto de discapacidad, debido a que en un comienzo el legislador hizo referencia al estado de invalidez más no al de discapacidad, con base en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, que reza: “Se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

La Asamblea General de las Naciones Unidas[26], en la Resolución 48/96 del 20 de diciembre[27], elaboró un criterio sobre la discapacidad, en los siguientes términos:

“Con la palabra discapacidad se resume el gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio”.

Así mismo, dicha norma en su artículo 7º impone a los Estados la tarea de proteger a las personas que se encuentran en situación de discapacidad, frente a cualquier tipo de discriminación en el mercado laboral, así:

“1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

(...)

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.”

Para el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, incorporada a nuestra legislación mediante la Ley 762 de 2002, se precisa el concepto de discapacidad:

“El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de

naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

La Corte Constitucional ha sostenido que: “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. [28] Agrega que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral...” [29].

De acuerdo con lo expuesto, es evidente que las normas tanto nacionales como internacionales buscan proteger a las personas que se encuentran en estado de discapacidad, esto acontece, cuando un individuo no puede desarrollarse laboralmente en condiciones óptimas de salud, por lo que se ve la necesidad de salvaguardar sus derechos para que pueda permanecer en el empleo sin ningún tipo de obstáculos.

La Corte ha reconocido a favor de las personas que están en condición de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de padecimientos físicos, sensoriales o psicológicos, el beneficio de una “estabilidad laboral reforzada” garantizándoles “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación (...), como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. [30]

La sentencia T-263 de 2009 estableció como elementos que configuran la estabilidad laboral reforzada, los siguientes: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón a su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”.

De lo expuesto se deduce la existencia de una protección especial a este grupo de

personas, que les garantiza la permanencia en el trabajo con el objeto de protegerles su dignidad humana y los derechos a la seguridad social y a la igualdad. Cabe recordar que la estabilidad laboral reforzada no solo la ostentan quienes padecen invalidez o discapacidad, sino también las personas que han padecido graves deterioros en su estado de salud y se encuentran en una situación de debilidad manifiesta[31]. En este sentido la sentencia T-198 de 2006 indicó:

“En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitado”.

Además la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran discapacitadas o afectadas en su estado de salud, opera sin importar el tipo de relación laboral existente[32]. De acuerdo a ello, el empleador solo podrá desvincular al trabajador que presenta disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento[33]. Se puede así concluir que se trata de un tipo de protección relativa y no absoluta[34], puesto que en la hipótesis de que el trabajador incurra en una justa causa para dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, el empleador se encuentra facultado para tramitar la autorización de despido ante la autoridad competente.[35]

Ahora bien, este Tribunal ha expuesto “que en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción (...) en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral”. [37]

Finalmente, es importante reiterar que el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, no solo debe entenderse como el mecanismo que impide terminar con la relación laboral al trabajador que se encuentra en condición de debilidad manifiesta, sino además como garantía que implica el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo adecuado a su

condición de salud en el que “pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente”[38]. Sin embargo, ha de agregarse que en caso de que el empleador evidencie que existe un principio de razón suficiente que lo exonere de efectuar dicha obligación, puede eximirse de cumplirla[39].

Teniendo en cuenta estas consideraciones generales procede la Sala a estudiar los presentes asuntos.

5. Caso concreto.

5.1. Expediente 5492366.

(i) En el asunto de la señora Lizeth Christina Landínez Tami, se tiene que fue desvinculada de su cargo mientras se encontraba en estado de embarazo debido a que fue suprimido su cargo de Citador grado 3, en el Juzgado Segundo Municipal de Descongestión de Barrancabermeja, como consecuencia de la terminación de la medida descongestión por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander expuso que la accionante estaba en un cargo de descongestión de carácter transitorio, aspecto que no desconocía al momento en que fue nombrada, por lo que su relación contractual estaba condicionada a la prórroga o terminación de las medidas de descongestión, pero que en ningún momento fue a raíz de su estado de gravidez.

El Coordinador de Defensa Judicial y Atención a Procesos de la Dirección Ejecutiva Seccional de la Administración Judicial de Bucaramanga señaló que la culminación de la relación laboral con la accionante se dio en los términos del Acuerdo PSAA15-10413 del 30 de noviembre de 2015, el cual fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad, entre los cuales se encontraba el cargo de Citador grado 3 que ocupaba la señora Landínez Tami, siendo desvinculada desde el 1º de enero de 2016.

(ii) Concluye esta Sala que la desvinculación de la accionante no obedeció a un trato discriminatorio como consecuencia de su estado de gravidez, sino a una situación objetiva, que no dependía de la liberalidad del empleador. No obstante, al haberse realizado la desvinculación de la accionante dentro del período de embarazo y sin autorización del

Inspector del Trabajo, dicha actuación configura una violación al derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo y a la vida de la criatura que está por nacer.

(iii) En efecto, de las pruebas obrantes en el expediente y lo expuesto por las entidades demandadas se evidencia que:

(a) La accionante prestaba sus servicios en la Rama Judicial desde el 24 de febrero de 2014, desempeñando el Cargo de Citador grado 3. Asimismo, que (b) antes de ser desvinculada informó sobre su estado de gestación al Juez Segundo Civil Municipal de Descongestión de Barrancabermeja, y a la Oficina de Talento Humano del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander (ambos, el 21 de julio de 2015).

(c) El cargo que ocupaba la demandante fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2015 conforme con el Acuerdo PSAA15-10413, quedando desvinculada desde el 1º de enero de 2016 y cuando tenía aproximadamente 16 semanas de embarazo[40].

(iv) Se tiene que: (a) el cargo de Citador grado 3 en el Juzgado Segundo Municipal de Descongestión de Barrancabermeja, era un cargo de descongestión, por ende transitorio. Este hecho que no era desconocido por la actora desde su nombramiento; (b) en el momento en que se suprimió el cargo con fundamento en la finalización de la medida de descongestión, según lo dispuesto en el Acuerdo PSAA15-10413 del 30 de noviembre de 2015, se encontraba en estado de embarazo; (c) la desvinculación se realizó durante el período de gestación (aproximadamente 16 semanas de embarazo) y (d) sin mediar autorización del Inspector del Trabajo.

Entonces, se evidencia que la terminación del trabajo no constituye un acto discriminatorio por su condición de mujer en estado de gravidez, sino que la decisión fue adoptada con base en una razón objetiva, general y legítima, como es la expiración del período por el cual fue creado el cargo de descongestión de Citador grado 3, por lo que no es fácticamente posible ordenar el reintegro de la petente.

No obstante lo anterior, como lo ha señalado esta Corporación las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, con ocasión a la especial protección constitucional que gozan, no tienen la obligación de soportar la carga que se deriva de la finalización del vínculo laboral

por causas objetivas. Por ello, al no ser posible el reintegro, puede la Sala adoptar en favor de la actora medidas sustitutivas de protección.

(v) Asimismo, advierte la Sala que el pago de la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, no procede, ya que la causa que motivó la terminación laboral, como se dijo, fue objetiva, general y legítima.

(vi) En virtud de lo anterior, la Sala protegerá los derechos fundamentales invocados por la accionante, procederá a revocar el fallo de tutela de segunda instancia y ordenará a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, si aún no lo ha hecho, tome las medidas necesarias para reconocer a la señora Lizeth Christina Landínez Tami el valor de los salarios dejados de percibir, desde cuando fue retirada hasta tres meses después del parto, y pague las cotizaciones a la E.P.S. a la cual se encontraba afiliada la actora, desde el momento de su retiro hasta cuando el bebé cumpla un año de vida.

5.2. Expediente 5523434.

(i) La señora María Clara Ortiz Montoya, estaba embarazada cuando quedó desvinculada laboralmente en el cargo de Escribiente en el Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado (Antioquia) por la terminación de la medida descongestión por parte de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, expuso que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura emitió algunos acuerdos, los cuales crearon con carácter permanente, trasladaron y trasformaron algunos despachos judiciales en el territorio nacional, actos administrativos revestidos de legalidad. Adicionalmente, agregó que mediante sentencia 0798 del 24 de noviembre de 2015, el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín tuteló los derechos fundamentales de la accionante, ordenando el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social, en caso que no se prorrogara el cargo de descongestión.

El Consejo Superior de la Judicatura indicó que la finalización de la relación laboral fue una causal objetiva, razonable, relevante y suficiente, ya que la actora conocía el límite

temporal de su empleo por la transitoriedad de las medidas de descongestión cuyos efectos desaparecen con la expiración del plazo. Asimismo, adujo que el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín tuteló los derechos fundamentales de la petente.

(ii) En el presente amparo la actora no ha incurrido en temeridad, ya que, las acciones de tutela formuladas por la señora María Clara Ortiz Montoya contra las demandadas permiten concluir a esta Sala que la identidad de objeto o pretensión plantea contextos diferentes. Esta Corporación ha manifestado que la temeridad se configura cuando hay concurrencia e identidad de partes, de hechos y de pretensiones, sin existir razones que justifiquen la presentación de una nueva demanda[41].

Como lo expuso el Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, obedece a que la primera solicitud de tutela (admitida el 24 de noviembre de 2014)[42] tuvo como origen la desvinculación laboral entre el 31 de octubre y el 3 de noviembre de 2015, donde la accionante pretendía su vinculación al Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión sin solución de continuidad, con el fin de que no se afectaran los derechos laborales y prestacionales. No obstante, el presente asunto se refiere a la disolución contractual a partir del 1º de enero de 2016.

A pesar de que en ambas situaciones lo que busca la accionante es la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, debido su condición de mujer trabajadora en estado de embarazo, lo cierto es que a pesar de que exista identidad de partes no existe una identidad de objeto, ya que las demandas no buscan la satisfacción de una misma pretensión[43]. Por esto, se evidencia que la actuación realizada por la accionante se ciñe a los postulados de la buena fe, motivo por el cual no debe ser considerada como temeraria.[44]

(iii) Como ya se dijo, la desvinculación de la demandante no obedeció a un trato discriminatorio como consecuencia de su estado de gravidez, sino a una situación objetiva, que no dependía de la liberalidad del empleador. Sin embargo, al haberse realizado la desvinculación de la actora dentro del período de embarazo y sin autorización del Inspector del Trabajo, dicha actuación configura una violación al derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo y a la vida de la criatura que está por nacer.

(iv) En efecto, de las pruebas obrantes en el expediente y lo expuesto por las entidades

demandadas se observa que:

(a) La demandante prestaba sus servicios en la Rama Judicial desde el 9 de febrero de 2015, desempeñando el cargo de Escribiente. Asimismo, que (b) antes que el Consejo Superior de la Judicatura suprimiera el Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado, la señora Ortiz Montoya informó sobre su estado de gestación a su superior jerárquico.

(c) Conforme con el Acuerdo PSAA 15-10404 del 30 de noviembre de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura prorrogó solo hasta el 31 de diciembre de 2015 al Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión de Envigado. Despacho en la que la demandante se encontraba vinculada y estaba embarazada.

(v) Se tiene que: (a) el cargo de Escribiente a pesar de ser de provisionalidad, el mencionado despacho judicial era de descongestión, por lo que no era de carácter permanente. Esta circunstancia no era desconocido por la actora desde su nombramiento; (b) en el momento en que se suprimió el juzgado con base en la finalización de la medida de descongestión, según el acuerdo proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, se encontraba en estado de embarazo; (c) la desvinculación se realizó durante el período de gestación; y (d) sin mediar autorización del Inspector del Trabajo.

Entonces, se evidencia que la terminación del trabajo no constituye un acto discriminatorio por su condición de mujer en estado de gravidez, sino que la decisión fue adoptada con base en una razón objetiva, general y legítima, como es la expiración del período por el cual fue creado el referido juzgado de descongestión, por lo que no es fácticamente posible ordenar el reintegro de la actora.

Sin embargo, como lo ha señalado esta Corporación las mujeres trabajadoras en estado de gestación, con ocasión a la especial protección constitucional que gozan, no tienen la obligación de soportar la carga que se deriva de la finalización del vínculo laboral por causas objetivas. Por ello, al no ser posible el reintegro, puede la Sala adoptar en favor de la actora medidas sustitutivas de protección.

(vi) Asimismo, advierte la Sala que el pago de la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, no procede, ya que la causa que motivó la

terminación laboral, como se dijo, fue objetiva, general y legítima.

(vii) En virtud de lo anterior, la Sala protegerá los derechos fundamentales invocados por la accionante, procederá a revocar el fallo de tutela de segunda instancia y ordenará a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, si aún no lo ha hecho, tome las medidas necesarias para reconocer a la señora María Clara Ortiz Montoya el valor de los salarios dejados de percibir, desde cuando fue retirada hasta tres meses después del parto, y pague las cotizaciones a la E.P.S. a la cual se encontraba afiliada la actora, desde el momento de su retiro hasta cuando el bebé cumpla un año de vida.

5.3. Expediente 5523437.

(i) La señora Elizabeth Castro Murcia promovió acción de tutela en contra de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Meta y la Dirección Ejecutiva Seccional de Villavicencio, por considerar vulnerados sus derechos al mínimo vital, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, al haber quedado desvinculada laboralmente con ocasión a la supresión del cargo en el que fue nombrada como consecuencia de la terminación de las medidas de descongestión que dieron origen a la relación de trabajo, cuando se encuentra en un período de incapacidad médica.

El Coordinador del Área de Asistencia Legal de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Villavicencio alegó que el Fondo de Pensiones Colpensiones, es quien debe asumir las cargas derivadas de la incapacidad en la que se encuentra la accionante, en razón a que el vínculo de servicio entre ella y la Rama Judicial, no se encuentra vigente, debido a que el 31 de diciembre de 2015, terminaron las medidas de descongestión que sustentaba el nombramiento de la actora, situación que estaba prevista por la norma mediante la cual, se creó el cargo que ocupaba la accionante.

Adicionó que durante el tiempo en que existió la relación laboral, la entidad cubrió los respectivos aportes y las incapacidades cuando no se habían superado los 180 días de incapacidad y sobre aquellas causadas después de los 180 días, fueron tramitadas ante Colpensiones.

La Vicepresidente de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Meta solicitó que se le desvincule de esta acción y de las eventuales órdenes que se puedan impartir, ya que no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la accionante.

De otra parte, la Vicepresidente Jurídica y Secretaria General (e) de la Administradora Colombiana de Pensiones manifestó que se trata de un hecho superado por carencia actual de objeto, puesto que a la actora se le consignaron las incapacidades que le debían, lo cual se le informó mediante oficio BZ 2015-12277725 del 14 de enero de 2016. En dicha comunicación se le puso en conocimiento que esa institución haría el pago de las incapacidades laborales comprendidas durante el período del 11 de febrero de 2015 hasta el 11 de enero de 2016, dineros que serían consignados en la cuenta bancaria suministrada por la afiliada. Adicionó que la ruptura del vínculo laboral se dio por causas ajenas a las incapacidades de la accionante, ya que el cargo en descongestión en el que estaba nombrada fue suprimido porque no fueron prorrogados dichas medidas excepcionales.

(ii) Concluye esta Sala que las entidades demandadas no transgredieron los derechos fundamentales reclamados por la señora Castro Murcia, ya que su desvinculación no obedeció a un trato discriminatorio como consecuencia de las incapacidades de la petente, sino a una situación objetiva, que no dependía de la liberalidad del empleador, puesto que la terminación del contrato se dio porque no fueron prorrogadas las medidas de descongestión.

Lo anterior, por cuanto no existe un nexo entre la terminación del contrato y el estado de salud de la accionante. Igualmente, no se trata de una persona que se encuentre en una situación de invalidez o de discapacidad calificada de tal magnitud que configure en favor de la solicitante una protección constitucional reforzada, toda vez que su estado de salud, si bien es apremiante, no genera un nivel grave de vulnerabilidad que justifique la actuación del juez de tutela.

En efecto, las medidas de protección desarrolladas por la jurisprudencia de esta Corporación están diseñadas para garantizar de manera excepcional los derechos fundamentales de aquellas personas que por su delicada situación de salud requieran un amparo laboral reforzado, ya que su desvinculación pondría en grave riesgo su mínimo vital, su integridad personal y su derecho a la salud.

Estas condiciones no están acreditadas en el presente caso, ya que la accionante no padece de una enfermedad grave que se encuentre calificada y le impida llevar su vida en condiciones regulares. Además, su mínimo vital no está comprometido, toda vez que está acreditado en el expediente que le fueron canceladas las incapacidades que se encontraban pendientes de pago por parte de Colpensiones, por lo que no se encuentra en estado de indefensión. Asimismo, de cumplir con los requisitos legales podría solicitar una pensión de invalidez a su favor.

(iv) Como consecuencia, se confirmará el fallo de segunda instancia que se revisa, por las razones expuestas en esta sentencia.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero. En el expediente T-5492366, REVOCAR la sentencia proferida el 17 de marzo de 2016 por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual negó el amparo invocado. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la señora Lizeth Christina Landínez Tami.

Segundo. ORDENAR a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, si aún no lo ha hecho, tome las medidas necesarias para reconocer a la señora Lizeth Christina Landínez Tami el valor de los salarios dejados de percibir, desde cuando fue retirada hasta tres meses después del parto, y pague las cotizaciones a la E.P.S. a la cual se encontraba afiliada la actora, desde el momento de su retiro hasta cuando el bebé cumpla un año de vida.

Tercero. En el expediente T-5523434, REVOCAR la sentencia proferida el 6 de abril de 2016 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual negó el amparo invocado. En su lugar, CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia proferida el 24 de febrero de 2016 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, mediante la

cual se concedió el amparo.

Cuarto. ORDENAR a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, si aún no lo ha hecho, tome las medidas necesarias para reconocer a la señora María Clara Ortiz Montoya el valor de los salarios dejados de percibir, desde cuando fue retirada hasta tres meses después del parto, y pague las cotizaciones a la E.P.S. a la cual se encontraba afiliada la actora, desde el momento de su retiro hasta cuando el bebé cumpla un año de vida.

Quinto. En el expediente T-5523437, CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de abril de 2016 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual negó el amparo invocado de la señora Elizabeth Castro Murcia contra la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Meta y la Dirección Ejecutiva Seccional de Villavicencio.

Sexto. LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

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

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

[2] Sentencia T-082 de 2012.

[3] “Artículo 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado

de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”.

[4] Sentencia T-1040 de 2006.

[5] “Artículo 240. Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano”.

[6] Sentencia T-662 de 2012.

[7] Sentencia T-894 de 2011.

[8] Sentencia T-894 de 2011.

[9] Sentencia T-082 de 2012.

[10] Sentencia T-095 de 2008.

[11] Sentencia T-082 de 2012.

[12] Sentencia T-894 de 2011.

[13] Sentencia T-082 de 2012.

[14] Sentencia T-082 de 2012.

[15] Ídem.

[16] Sentencia T-082 de 2012.

[17] Ídem.

[18] Sentencia T-082 de 2012.

[20] Ídem.

[21] La Corte reseña las consideraciones de la sentencia T-307 de 2012, proferida por la Sala Quinta de Revisión.

[22] “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

[23] Sentencia T-132 de 2011.

[24] Sentencia T-962 de 2008, T-263 de 2009 y T-132 de 2011.

[25] Sentencia C-531 de 2000.

[26] Artículo 93 de la Constitución Política “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

[27] Sobre Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

[28] Sentencia T-198 de 2006.

[29] Ídem.

[30] Sentencia C-531 de 2000.

[31] Sentencias T-132 y T-121 de 2001.

[32] Sentencias T-065 de 2010, T-292 y T-663 de 2011.

[33] Sentencias T-490 de 2010 y T-292 de 2011.

[34] Sentencia T-663 de 2011.

[35] Sentencia T-936 de 2009.

[36] Sentencias T-663, T-132 de 2011 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[37] Sentencias T-936 de 2009 y T-663 de 2011.

[38] Sentencias T-504 de 2008 y T-663 de 2001.

[39] Sentencias T-1040 de 2001 y T-663 de 2011.

[40] La accionante en escrito de tutela presentado el 14 de enero del presente año, expuso “Actualmente me encuentro en la semana 30 de embarazo y con fecha posible de parto el día 19 de marzo de 2016”. Asimismo, la prueba de embarazo en sangre expedida por la Cruz Roja Colombiana, es con fecha de impresión del día 18 de julio de 2015.

[42] Cuaderno original, folio 11.

[43] Sentencia de T-507 de 2011. La sentencia T-618 de 2009 ha señalado que “La Corte ha considerado que el ejercicio temerario de la acción de tutela desconoce el principio constitucional de buena fe (Art. 83 C.P) y pone de relieve un abuso del derecho (Art. 95 C.P), en tanto la persona asume una actitud indebida para satisfacer intereses individuales a toda costa, resultando necesario para su configuración el cumplimiento concurrente de los siguientes requisitos: (i) identidad en el accionante; (ii) identidad en el accionado; (iii) identidad fáctica; (iv) ausencia de justificación suficiente para interponer la nueva acción, es decir, mala fe o abuso del derecho de acceso a la administración de justicia, surgiendo como consecuencia en caso de que llegue a configurarse, el rechazo o la decisión desfavorable de todas las solicitudes de tutela, teniendo el juez la posibilidad de imponer las sanciones a que haya lugar”.

[44] Sentencia T-609 de 2015.