

T-477-19

Sentencia T-477/19

ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE-Procedencia excepcional

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Vulneración del mínimo vital de la madre y su hijo(a) como requisito de procedencia de la acción de tutela

PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA-Jurisprudencia constitucional

ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Improcedencia por existir otro medio de defensa judicial y no acreditar perjuicio irremediable

Expedientes acumulados: Daniela Viveros Correa contra Verkenner Centro de Desarrollo Infantil Talleres Didácticos (T-7.236.394) y Heidy Johana Londoño Sierra contra Acción del Cauca S.A.S. (T-7.255.581).

Magistrado ponente:

CARLOS BERNAL PULIDO

Bogotá, D. C., quince (15) de octubre de dos mil diecinueve (2019).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. Los expedientes de la referencia[1] tienen en común que las accionantes manifiestan ser beneficiarias de la estabilidad laboral reforzada por maternidad. Sin embargo, cada caso

presenta circunstancias particulares que justifican la exposición individual de los antecedentes, así:

1. Expediente T-7.236.394 (Accionante: Daniela Viveros Correa)

2. Hechos probados[2]. La tutelante tiene 24 años[3] y laboró como profesora[4] para la institución educativa “Verkenner Centro de Desarrollo Infantil Talleres Didácticos”, desde febrero de 2018, mediante un contrato de trabajo verbal, según lo aceptó la parte accionada en el escrito de contestación de tutela[5].

3.

4. El 15 de mayo de 2018 la demandante informó a la institución educativa sobre su estado de embarazo[6]. Ese mismo día, el representante legal de la demandada “[felicitó] a la accionante por el embarazo” y realizó una “reunión con todas las docentes del jardín, incluyendo a la señora encargada de la cocina” para pedir “muchacha colaboración y apoyo” con la actora[7].

5. El 17 de julio de 2018 fue el último día que la accionante prestó sus servicios en la institución educativa accionada[8].

6. La demandada envió al domicilio de la tutelante seis comunicaciones, fechadas el 18, 21, 23, 24 y 25 de julio de 2018, por medio de las cuales le manifestó que no se registró su asistencia a laborar, en los días 16, 18, 21, 23, 24 y 25 de julio de 2018[9], y que tal situación no fue justificada. La demandante aceptó que sí recibió estas comunicaciones y afirmó que no les dio respuesta porque consideró que la institución educativa la había despedido el 17 de julio de 2018[10].

7. La accionada no afilió a la actora al Sistema de Seguridad Social Integral, ni a un fondo de cesantías[11]. La accionante cuenta con un puntaje de 46,54 en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales -SISBÉN III-[12] y, desde el 22 de julio de 2017, se encuentra vinculada al régimen subsidiado de salud[13], por medio del cual ha recibido atención médica para la maternidad[14].

8. La demandada no ha cancelado a la tutelante suma alguna por concepto de liquidación final de prestaciones sociales ni vacaciones. En sede de revisión, la institución educativa

manifestó que “el pago respectivo de los salarios devengados por la parte accionante junto con la liquidación respectiva podrá ser reclamada en el momento en que ella así lo requiera en el establecimiento educativo”[15].

9. El 15 de enero de 2019, la demandante dio a luz a su hijo[16]. La actora y su hijo cuentan con un estado de salud “normal”, según sus historias clínicas[17], y viven en una vivienda arrendada junto con su madre y hermano[18]. Aunque la tutelante se encuentra desempleada, ha sufragado sus necesidades básicas y las de su hijo con los siguientes medios: (i) el apoyo de su madre, Sandra Liliana Correa Rodríguez, quien recibe, a su vez, un auxilio económico de su progenitora, Miriam Rodríguez de Correa, que le envía dinero desde España[19]; (ii) la ayuda de su hermano, Jhon Larry Viveros Correa, quien es empleado de la empresa Cadena de Valores S.A.S.[20]; (iii) el canon que, junto con su madre, recibe por el arriendo de una casa que le pertenece a su abuela, Miriam Rodríguez de Correa[21].

10. El 3 de julio de 2019 se adelantará la audiencia de conciliación ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (en adelante ICBF), para el reconocimiento de la paternidad y fijación de alimentos del menor[22].

11. Solicitud de tutela[23]. El 2 de agosto de 2018, la demandante presentó solicitud de tutela en contra de la institución educativa “Verkenner Centro de Desarrollo Infantil Talleres Didácticos”. Manifestó que la accionada vulneró sus derechos fundamentales al debido proceso, mínimo vital, salud, vida, trabajo, dignidad humana y a la igualdad. Afirmó que, el 17 de julio de 2018, fue despedida mediante agresiones verbales, en estado de embarazo y sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que la institución educativa fue informada de su estado de gravidez. Sostuvo que su despido fue discriminatorio en tanto que su condición de maternidad le exigió solicitar constantemente permisos para atender citas médicas, de las cuales destacó la que tuvo que atender el 16 de julio de 2018, pues le generó inconvenientes con la institución educativa. Por lo anterior, solicitó el pago de: (i) sus cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, (ii) salarios y prestaciones sociales y económicas dejadas de percibir desde la terminación del contrato “hasta la fecha en que se dé cumplimiento al fallo de tutela o en su defecto hasta la terminación del periodo lactante”, (iii) la indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). Además, expresó que

no deseaba ser reintegrada al cargo[24].

12. Contestación de la institución educativa “Verkenner Centro de Desarrollo Infantil Talleres Didácticos”[25]. Sostuvo que la acción de tutela era improcedente, dado que no se evidenciaba la existencia del riesgo de acaecimiento de un perjuicio irremediable. En ese sentido, señaló que la actora no tenía una incapacidad permanente o parcial que le impidiera laborar y que, a su juicio, el embarazo no constituía un estado de indefensión. Por otra parte, indicó que, de aceptarse la procedencia de la tutela, no había lugar a conceder el amparo, debido a que la terminación del contrato obedeció a una “ruptura unilateral acarreada por el abandono del puesto de trabajo por parte de la accionante”[26]. Con fundamento en lo anterior, expuso que no existió discriminación por causa de la maternidad, porque “en el mismo [escrito de tutela], [la accionante] [comentó] que los directivos de la institución le [habían] prestado el apoyo y entendido su situación en varias oportunidades”[27].

13. Decisión de primera instancia[28]. El 28 de septiembre de 2018, el Juzgado Veinticuatro Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali declaró improcedente la solicitud de amparo. Señaló que: (i) la tutelante no fue discriminada en razón de su embarazo y que, por el contrario, recibió por parte de la demandada apoyo y protección en el desarrollo de su labor; (ii) no se acreditaron los malos tratos verbales que la accionante alegó haber recibido de Diego Méndez y Gina González, propietarios de la institución educativa accionada, por cuanto no se configuraron los requisitos para darle valor probatorio a la grabación aportada al plenario de una conversación entre las partes[29]; (iii) se demostró que la actora decidió voluntariamente no presentarse a su lugar de trabajo después del 17 de julio de 2018[30], y que hizo caso omiso a los memorandos remitidos ante su inasistencia a laborar. Así las cosas, indicó que no era posible endilgarle a la demandada un despido discriminatorio, máxime cuando se comprobó que el estado de gravidez no fue “el hecho generador de la terminación del vínculo laboral”; y (iv) la accionante contó con la garantía de la prestación ininterrumpida del servicio de salud por medio del régimen subsidiado.

14. Impugnación[31]. La tutelante impugnó la decisión de primera instancia. Manifestó que la terminación de su contrato fue una decisión unilateral de su empleador, notificada verbalmente el día 17 de julio de 2018. Afirmó que el despido se efectuó en razón

a su inasistencia a laborar, pero que su ausencia se podía justificar con certificaciones de controles prenatales. Señaló que los memorandos remitidos por la accionada no tenían validez, debido a que, en su concepto, fue despedida en razón a su embarazo y, por tanto, no había incurrido en la inasistencia laboral alegada con tales comunicaciones. Finalmente, reiteró sus pretensiones y, a diferencia de lo afirmado en la acción de tutela, solicitó el reintegro laboral.

15. Segunda instancia[32]. El 29 de octubre de 2018, el Juzgado Séptimo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali confirmó la decisión del a quo y reiteró los argumentos expuestos por este. Además, consideró que no se acreditó el riesgo de acaecimiento de un perjuicio irremediable.

16. Actuaciones en sede de revisión. El despacho del magistrado ponente, mediante auto del 7 de mayo de 2019, requirió a la demandante para que informara acerca de su situación económica y familiar[33]. La actora dio respuesta en comunicación del 17 de mayo de 2019 y aportó pruebas al respecto[34]. Además, con el mismo auto del 7 de mayo de 2019, se solicitó a la accionada allegar copia de su Reglamento Interno de Trabajo, explicación sobre el procedimiento que aplica en caso de inasistencia a laborar, e informe sobre el pago de la liquidación final de prestaciones sociales de la accionante. La demandada contestó mediante comunicación del 20 de mayo de 2019 y aportó la información requerida[35]. El 17 de junio de 2019, la institución educativa accionada informó que, el 6 de febrero de 2019, la tutelante instauró proceso ordinario laboral en su contra, el cual fue asignado al Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali[36]. Según consulta realizada en la página web de la Rama Judicial, el proceso se encuentra en la etapa en la que el juez verifica si admite la contestación[37].

2. Expediente T-7.255.581 (Accionante: Heidy Johana Londoño Sierra)

17. Hechos probados. La tutelante tiene 26 años[38]. El 14 de octubre de 2017 suscribió contrato de trabajo de obra o labor con la accionada, empresa de servicios temporales Acción del Cauca S.A.S., para desempeñarse como trabajadora en misión de la Compañía Comercial Universal, en el cargo de “asesor – ubicador” [39].

18. Desde el inicio de la mencionada relación laboral, la demandante fue afiliada por su empleador al Sistema de Seguridad Social en Salud en COMPENSAR E.P.S.[40] y al Fondo

de Cesantías Colfondos S.A.[41].

19. El 28 de junio de 2018, la actora dio a luz[42] y estuvo incapacitada por maternidad entre el 24 de junio de 2018 hasta el 27 de octubre de 2018, según lo certificado por el Hospital Méderi[43]. El 2 de octubre de 2018, la demandada pagó a la tutelante el monto de \$1.156.508 por el concepto de licencia de maternidad[44].

20. El 31 de octubre de 2018, la accionada comunicó a la demandante su decisión de terminar el contrato de trabajo a partir de esa misma fecha. Fundamentó su decisión en la finalización de la obra o labor para la cual la accionante había sido contratada[45].

21. Desde el 30 de enero de 2019, la accionante labora en la empresa Espíritu Urbano y fue afiliada por dicha empresa al Sistema de Seguridad Social en Salud[46]. Es madre de tres hijos menores de edad, quienes se encuentran afiliados al Subsistema de Salud como sus beneficiarios[47], y registra un puntaje de 27,47 en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales -SISBÉN III- [48].

22. Solicitud de tutela[49]. El 9 de noviembre de 2018 la accionante interpuso acción de tutela en contra de la empresa de servicios temporales Acción del Cauca S.A.S. Afirmó que la accionada vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, al despedirla cuatro días después de haber cumplido su licencia de maternidad, a pesar de estar amparada por el “fuero de maternidad por lactancia”. Así las cosas, solicitó: (i) que se ordene “la nulidad del despido y el reintegro laboral”, (ii) que se advierta a la demandada abstenerse de provocar conductas que puedan afectar su salud y tranquilidad laboral y (iii) el pago de salarios y aportes a seguridad social dejados de percibir desde el momento del despido hasta el reintegro.

23. Contestación de Acción del Cauca S.A.S.[50]. Señaló que la acción de tutela era improcedente, pues no se acreditaba el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable. Explicó que la terminación del contrato se fundó en “la razón objetiva de la finalización de la obra o labor contratada”, y que, por tanto, no existió un acto de discriminación. Argumentó que no se cumplieron los presupuestos de la ley y la jurisprudencia para configurar una estabilidad laboral reforzada por maternidad, debido a que la tutelante no fue despedida en razón de la lactancia, sino que su contrato terminó con fundamento en la causal objetiva denominada “culminación de la obra o labor

contratada” (numeral 1º literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo). Añadió que la ley y la jurisprudencia solamente prohíben el despido “durante el embarazo o en los tres meses posteriores al parto”, pero que, en este caso, se presentó una finalización del contrato después de la culminación de la licencia de maternidad.

24. Decisión de única instancia[51]. El 23 de noviembre de 2018, el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, negó la acción de tutela por improcedente. Consideró que: (i) no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable; (ii) el despido no se efectuó durante el embarazo o tres meses después del parto, sino transcurridos más de cuatro meses de tal hecho; (iii) no fue posible aplicar a la demandante la presunción del despido con motivo en el embarazo, dado que la terminación ocurrió después de los tres meses posteriores al parto; (iv) la actora no demostró que el despido haya obedecido a un acto de discriminación; (v) el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo no prevé que se requiera la solicitud de permiso al Inspector del Trabajo después de los tres meses posteriores al parto; y (vi) el juez ordinario laboral tenía que resolver el asunto, dado que el debate giró en torno a si la terminación fue con justa causa o no.

25. Actuaciones en sede de revisión. El despacho del magistrado ponente, mediante el citado auto del 7 de mayo de 2019, requirió a la accionante para que informara acerca de su situación económica y familiar[52]. La tutelante guardó silencio. Con dicho auto, también se solicitó a la demandada Acción del Cauca S.A.S. allegar copia del contrato de prestación de servicios suscrito con la empresa usuaria Compañía Comercial Universal y pruebas acerca de la culminación de la obra o labor para la cual fue contratada la demandante. La accionada contestó el requerimiento[53].

II. CONSIDERACIONES

26. Dada la unidad de materia y similitud fáctica de los expedientes acumulados, corresponde a la Sala establecer, en primer lugar, si las solicitudes de tutela cumplen con los requisitos generales de procedencia, en especial el de subsidiariedad (problema jurídico de procedibilidad). En segundo lugar, siempre que resulte pertinente, será necesario formular y solucionar los problemas jurídicos sustanciales de cada caso.

27. Para resolver el problema jurídico de procedibilidad, la Sala Primera de Revisión: (i) examinará si se cumplen, para ambos casos, los requisitos de legitimación en la causa y

de inmediatez, (ii) se pronunciará sobre el análisis del requisito de subsidiariedad que corresponde efectuar cuando se invoca el fuero de maternidad y, (iii) finalmente, aplicará estos conceptos para decidir si, en cada uno de los casos sub examine, se satisface el requisito de subsidiariedad.

2. Requisitos de legitimación en la causa y de inmediatez

28. En ambos casos se cumple con el requisito de legitimación en la causa[54]. Con relación a la legitimación en la causa por activa, se observa que las acciones de tutela fueron instauradas por las titulares de los derechos fundamentales cuya vulneración se reclama[55]. En cuanto a la legitimación en la causa por pasiva, las empresas accionadas de los expedientes acumulados aceptaron haber sostenido una vinculación contractual con cada una de las tutelantes, de las cuales se predica la eventual vulneración de sus derechos fundamentales[56].

29. Las acciones de tutela cumplen con el requisito de inmediatez. Entre la ocurrencia de la presunta vulneración de los derechos fundamentales de las demandantes y la presentación de las demandas de tutela, transcurrió un lapso que, según el precedente de esta Corte[57], se considera razonable y oportuno para procurar la defensa mediante tutela, tal y como se especifica a continuación:

Accionante

Despido

Acción de tutela

Lapso transcurrido

Daniela Viveros Correa

17-jul-18

02-ago-18

16 días

Heidy Johana Londoño

31-oct-18

09-nov-18

9 días

3. Sobre el requisito de subsidiariedad cuando se invoca el fuero de maternidad

30. Los artículos 86 superior y 6 del Decreto 2591 de 1991 disponen que la acción de tutela es procedente si se cumple con el requisito de subsidiariedad, lo cual puede suceder: (i) cuando el accionante no dispone de un medio ordinario de defensa judicial, o (ii) a pesar de este, la tutela se utiliza para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

31. Para los asuntos en los cuales se invoca la estabilidad laboral reforzada por maternidad, esta Corte reiteró, en las sentencias de unificación SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, que las reglas de procedencia de la acción de tutela no son diferentes a “las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia”. En consecuencia, la Corte afirmó que, en estos casos, “la regla general es la improcedencia”[58] y la “excepción” se presenta cuando la acción de tutela opera como “una medida urgente de protección y un remedio integral”[59]. Esto con fundamento en las siguientes razones:

32. De un lado, la jurisprudencia constitucional es clara en aceptar que el medio de defensa judicial previsto por el legislador para resolver esta clase de controversias es el proceso ordinario laboral. Ello, según lo dispuesto en los numerales 1 y 5 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante C.P.T. y de la S.S.)[60]. Por este motivo, es posible afirmar que, por “regla general”, la tutela es improcedente cuando se solicita el amparo del fuero de maternidad, pues existe un juez natural para resolver tal pretensión. En efecto, dicho mecanismo no solo es el escenario ideal para el ejercicio del derecho de defensa y del debido proceso, sino que, precisamente, está diseñado para que el juez adopte “las medidas necesarias para garantizar el respeto” de todos los derechos fundamentales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48 del

mencionado estatuto procesal[61]. Adicionalmente, el juez laboral puede decretar las medidas cautelares que considere pertinentes, según lo que establece el artículo 590[62] del Código General del Proceso, aplicable por la analogía del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S.

33. De otro lado, con relación a la excepcionalidad de la acción de tutela, la Sala Plena de esta Corte precisó que en los casos de fuero de maternidad, el requisito de subsidiariedad consiste en verificar si se acredita la amenaza o afectación al mínimo vital de la mujer o su hijo. Además, la Corte consideró que el hecho mismo de la desvinculación de una mujer en estado de gestación o lactancia no genera un perjuicio, pues, para afrontar las contingencias de la maternidad, el Estado prevé diferentes medidas de protección[63]. Así las cosas, en palabras de esta Corte: “procede la acción de tutela para la protección reforzada a la maternidad en el ámbito del trabajo, siempre que el despido, la terminación o no renovación del contrato, amenace el mínimo vital de la madre o del niño que acaba de nacer.”[64] (subraya fuera de texto). Esto, en todo caso, no obsta para que sea posible acreditar el riesgo de afectación a otro derecho fundamental, diferente al mínimo vital, como podría ser, por ejemplo, el derecho a la salud cuando este no esté garantizado.

34. Al respecto, en la Sentencia SU-075 de 2018 esta Corte señaló que las medidas de protección que la ley dispone para “garantizar el mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes” que se encuentran en “situaciones de desempleo o debilidad manifiesta”, son las siguientes: (i) las mujeres embarazadas y sus hijos menores de un año pueden ser beneficiarios en salud de otro familiar afiliado al Régimen Contributivo o ser atendidos por el Régimen Subsidiado en Salud[65]; (ii) un subsidio alimentario a cargo del ICBF[66]; (iii) el reconocimiento de una cuota monetaria del subsidio familiar y la entrega de bonos de alimentación[67]; y (iv) los mecanismos de subsidio al desempleo dispuestos en la Ley 1636 de 2013.

35. Dado lo anterior, esta Sala de Revisión considera que, pese a la existencia del proceso ordinario laboral, el juez de tutela puede intervenir cuando las particulares circunstancias del caso de la mujer gestante o lactante generan el riesgo de acaecimiento de un perjuicio irremediable. Esto, como ya se dijo, exige verificar, principalmente, la vulneración o amenaza al mínimo vital. Para tal efecto, el riesgo a conjurar debe ser cierto, altamente probable en su concreción, inminente y que requiera la impostergable

intervención del juez de tutela, con el fin de evitar la consumación de un daño que el medio de defensa existente no fuese eficaz para impedir[68].

36. Así las cosas, se recuerda que, pese a la informalidad que caracteriza la acción de tutela, el juez constitucional no está facultado para “estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable”, es decir, la existencia del perjuicio irremediable debe estar demostrada en el proceso[69]. Por tal motivo, se destaca que, para valorar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, en la Sentencia SU-075 de 2018 la Corte consideró determinante establecer si las allí tutelantes contaban con el apoyo familiar y financiero de alguna persona, una cuota alimentaria del padre de su hijo, un empleo, alguna renta o tipo de ingreso, una deuda o mora en el pago de obligaciones, vivienda propia o arrendada, alguna complicación en su salud o la de su hijo y atención médica. En efecto, en los casos de la citada providencia de unificación, ninguna de las accionantes contaba con un trabajo o fuente fija de ingresos, lo cual permitió superar el requisito de subsidiariedad.

37. Finalmente, esta Sala de Revisión advierte que el riesgo de concreción de un perjuicio irremediable no impide que el juez de tutela pueda determinar que, ante ciertas situaciones, resulta desproporcionado e irrazonable conceder el amparo de forma transitoria y, por ende, se justifique otorgar una protección definitiva[70].

4. Análisis de la subsidiariedad en los expedientes acumulados

38. De conformidad con las precisiones que se acaban de efectuar, la Sala constata que en ninguna de las acciones de tutela sub examine se satisface el requisito de subsidiariedad. Esto por las siguientes razones: (i) las accionantes tienen a su disposición el proceso ordinario laboral para resolver sus pretensiones; (ii) las tutelantes no acreditaron el riesgo de que suceda un perjuicio irremediable.

4.1. Expediente T-7.236.394 (Accionante: Daniela Viveros Correa)

39. Este caso no satisface la regla jurisprudencial de procedencia de la acción de tutela. En primer lugar, está probado que la tutelante instauró proceso ordinario laboral en contra de la institución educativa accionada, el cual se tramita ante el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali y está pendiente para fijación de fecha de la primera audiencia

de trámite. En dicha audiencia, el juez debe agotar la etapa obligatoria de conciliación previa, con la cual el proceso podría terminar de forma anticipada, de conformidad con lo previsto en el artículo 77 del C.P.T. y de la S.S.[71]. De allí que, en este caso, dadas las circunstancias en las cuales se dio por terminado el vínculo laboral, el proceso laboral ya iniciado es el escenario judicial más adecuado resolver las pretensiones de la accionante.

40. En segundo lugar, no se demostró que, pese a la existencia del proceso ordinario laboral en curso, la accionante presente alguna amenaza o vulneración en su mínimo vital, o al derecho fundamental a la salud que justifique la procedencia excepcional de la acción de tutela. Ello es así por las siguientes razones:

42. ii. Los tres familiares que le colaboran a la accionante cuentan con los recursos para sufragar las necesidades de la actora y su hijo. En efecto, la mamá de la tutelante recibe un auxilio económico que su progenitora le envía desde España, el hermano de la actora devenga un salario por los servicios que presta a la empresa Cadena de Valores S.A.S., y la abuela de la accionante cuenta con los recursos que percibe en España y con el canon de arrendamiento de la mencionada casa de su propiedad[74].

43. iii. Desde que la actora se desvinculó de la institución educativa, satisface sus necesidades con la ayuda de su entorno familiar, lo cual es coherente con el deber de solidaridad que se deben los descendientes o ascendientes próximos[75].

44. iv. Se aclara que, si bien el hecho de recibir algún apoyo económico de familiares o terceras personas no es garantía del mínimo vital, lo cierto es que en el sub judice el apoyo económico que la tutelante recibe proviene de tres familiares que cuentan con los recursos para proporcionarle el sustento necesario. Además, la tutelante no acreditó alguna situación excepcional que implique que la ayuda que le proporciona su familia sea insuficiente para satisfacer su mínimo vital y el de su hijo.

45. v. La demandada “Verkenner Centro de Desarrollo Infantil Talleres Didácticos” manifestó que la accionante puede acercarse a sus instalaciones a reclamar la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones correspondientes[76]. Con relación a este aspecto, la actora no afirmó que hubiera reclamado a la institución educativa su liquidación final. En estos términos, la demandante puede solicitar estos recursos para contribuir a su sostenimiento.

46. vi. De acuerdo con lo previsto en el artículo 166 de la Ley 100 de 1993, la tutelante cumple los requisitos para ser beneficiaria de un subsidio alimentario y, por tanto, puede reclamarlo ante el ICBF[77], lo cual constituye un apoyo adicional para satisfacer su mínimo vital y del menor.

47. vii. De igual forma, se encuentra que la accionante no demostró la amenaza de otro derecho fundamental diferente al mínimo vital. En lo que concierne al derecho fundamental a la salud, es claro que la desvinculación laboral de una mujer en estado de gestación, eventualmente podría generar una afectación a dicho derecho fundamental, sin embargo, ello no se verifica en este caso. Esto debido a que: a) desde la vigencia de la relación laboral y con posterioridad a su finalización, la demandante se ha beneficiado del régimen subsidiado en salud, lo cual le garantiza una atención médica continua e ininterrumpida para ella y su hijo[78], y b) la accionante es una persona joven, de 24 años de edad que, junto con su hijo, gozan de buena salud y, por ende, no afrontan alguna situación apremiante al respecto[79].

48. Así las cosas, se recalca que la jurisprudencia constitucional no presume que el hecho del despido de una mujer en estado de gestación o lactancia genere automáticamente una amenaza al mínimo vital u otro derecho fundamental, pues ello debe quedar debidamente acreditado en sede de tutela. Sobre este asunto, las pruebas reflejan que Daniela Viveros Correa no enfrenta alguna situación apremiante que amerite la intervención excepcional del juez de tutela. En conclusión, la actora no comprobó la existencia de algún perjuicio irremediable y, por ello, es claro que el proceso ordinario laboral en curso es el medio de defensa eficaz para resolver sus pretensiones.

4.2. Expediente T-7.255.581 (Accionante: Heidy Johana Londoño Sierra)

49. En este caso tampoco se cumple la regla jurisprudencial que en materia de fuero de maternidad permite superar la subsidiariedad. La tutelante no acudió al proceso ordinario laboral, ni demostró alguna amenaza o vulneración en su situación económica que permita la procedencia excepcional de la acción de tutela. Además, no se acreditó la afectación de otro derecho fundamental diferente al mínimo vital. Ello por las razones que siguen:

50. i. La accionante tiene un empleo desde el mes de enero de 2019. Al respecto, se

aportó certificación del 20 de mayo de 2019 proferida por COMPENSAR E.P.S., en la que se indica que “Actualmente y desde el 30 de enero de 2019, la señora HEIDY JOHANA LONDOÑO SIERRA se encuentra afiliada en calidad de cotizante Dependiente de la empresa ESPIRITU URBANO EU NIT 900223824, junto con su grupo familiar”. También se señala que “el último aporte realizado para el periodo 201905 es de (...) (\$944.571)”[80].

51. ii. Ahora bien, aunque el solo hecho de que la tutelante cuente con un empleo no es garantía de que no haya afectación a su situación económica, lo cierto es que en el expediente no obra prueba que sugiera que el salario que esta devenga no es suficiente para garantizar su mínimo vital y el de sus hijos.

52. iii. De las pruebas aportadas es posible inferir que la accionante pudo beneficiarse de una liquidación final de prestaciones sociales para sostener su mínimo vital durante los dos meses, aproximadamente, que estuvo sin trabajo. Ello debido a que: (a) la actora tenía una vinculación laboral formal con la demandada Acción del Cauca S.A.S. Ello se acredita al verificarse que entre las partes se suscribió un contrato de obra o labor, la empresa accionada cumplió con la obligación de afiliar a la tutelante al Sistema Integral de Seguridad Social y al fondo de cesantías Colfondos S.A., le pagó la suma correspondiente por concepto de licencia de maternidad y le notificó por escrito la terminación del contrato[81], (b) con el escrito de tutela, la accionante no reclamó ni cuestionó el pago de la liquidación final de prestaciones sociales[82], (c) la empresa accionada manifestó que no incumplió ninguna obligación con la tutelante[83].

53. iv. También se observa que la accionante fue afiliada al fondo de cesantías Colfondos S.A.[84] y que con la tutela no reclamó algún incumplimiento de la empresa demandada en este aspecto[85]. Esto permite inferir que, en el caso de considerarlo necesario, la tutelante pudo haber hecho uso de las cesantías consignadas, pues, precisamente, son los recursos que el legislador previó para afrontar la situación de desempleo.

54. v. De igual modo, tampoco se encuentra acreditada la amenaza o afectación de algún otro derecho fundamental. En el caso específico del derecho fundamental a la salud, que es el que podría resultar afectado ante la situación de desvinculación laboral, no se observa que la demandante haya alegado o comprobado algún riesgo de afectación en

particular. Por el contrario, se encuentra que la tutelante: (a) tuvo derecho a 30 días adicionales de cobertura del Plan Obligatorio de Salud, contados desde la desvinculación laboral, debido a que estuvo afiliada a su E.P.S. con 12 meses de antelación a la terminación[86], de conformidad con lo previsto en el artículo 75 del Decreto 806 de 1998[87]; (b) tiene un puntaje de 27,47 en el SISBÉN, que le permitiría beneficiarse del régimen subsidiado en salud[88]; c) es una persona joven, de 26 años de edad, con plena capacidad laboral; y d) está afiliada a COMPENSAR E.P.S. en el régimen contributivo[89].

55. En estos términos, es claro que, acorde con la jurisprudencia constitucional, la terminación del contrato de Heidy Johana Londoño Sierra, y su consecuente desempleo, no la expuso, per se, a una situación de debilidad manifiesta y, por ende, no se le puede relevar de la necesidad de acreditar la afectación a su mínimo vital. De haber existido alguna afectación, la misma no es actual, pues la accionante cuenta con un empleo y no aportó pruebas que acrediten que, aun así, su mínimo vital se encuentre afectado. Por lo tanto, en este caso ni siquiera se evidencia la certeza de un riesgo de acaecimiento de perjuicio irremediable, lo cual deriva en que tampoco es posible analizar si se debe evitar alguna situación inminente e impostergable. En consecuencia, no hay motivos para desplazar la competencia del juez ordinario laboral.

5. Síntesis de la decisión

56. La Sala Primera de Revisión analizó dos acciones de tutela presentadas por dos mujeres en contra de sus respectivos empleadores, que pretendían el amparo del fuero de maternidad. En ambos casos, la Sala declaró la improcedencia de las acciones de tutela al no superarse el requisito de subsidiariedad. En aplicación de la jurisprudencia constitucional, sobre la procedencia excepcional de la tutela en asuntos referidos al fuero de maternidad, esta Sala determinó que las tutelantes cuentan con el proceso ordinario laboral como medio de defensa judicial para resolver sus pretensiones y no acreditaron la amenaza de vulneración de su mínimo vital o de algún otro derecho fundamental. En conclusión, la improcedencia de los casos acumulados se puede ilustrar de la siguiente forma:

Accionante

Legiti-mación en la causa

Inme-diatez

Subsidiariedad

Medio de defensa ordinario

Riesgo de afectación a derechos fundamentales

Daniela Viveros Correa

Cumple

Cumple

La actora instauró proceso ordinario laboral en contra de la accionada.

No cumple:

1. En cuanto al mínimo vital, no se acreditó amenaza alguna, pues recibe apoyo de su núcleo familiar.
2. No se probó algún riesgo de afectación de otros derechos fundamentales.

Heidy Johana Londoño

Cumple

Cumple

La actora no ha hecho uso del proceso ordinario laboral.

No cumple:

1. En cuanto al mínimo vital, no se acreditó amenaza alguna, pues cuenta con una vinculación laboral como fuente de ingresos.
2. No se probó algún riesgo de afectación de otros derechos fundamentales.

III. DECISIÓN

57. En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR la sentencia del 29 de octubre de 2018, proferida por el Juzgado Séptimo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali, que confirmó la Sentencia del 28 de septiembre de 2018 dictada por el Juzgado Veinticuatro Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, en la que se declaró improcedente la acción de tutela formulada por la señora Daniela Viveros Correa (T-7.236.394), por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente sentencia.

Segundo.- CONFIRMAR la sentencia del 23 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, que en única instancia negó por improcedente la acción de tutela formulada por la señora Heidy Johana Londoño Sierra (T-7.255.581), por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

Tercero.- LIBRAR, por la Secretaría General de la Corte Constitucional, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto ley 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Comuníquese y cúmplase,

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

Con salvamento parcial de voto

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Mediante auto del 28 de marzo de 2019, la Sala de Selección de Tutelas Número Tres decidió seleccionar y acumular los expedientes T-7.236.394, T-7.255.581 y T-7.248.169. Sin embargo, con auto del 6 de junio de 2019 se resolvió desacumular el expediente T-7.248.169 en relación con los expedientes T-7.236.394 y T-7.255.581.

[2] La situación fáctica descrita en esta sentencia se circunscribe a las aseveraciones que cuentan con respaldo probatorio, recaudado en las instancias de tutela o en sede de revisión.

[3] Cno. 1 fl. 33 del Exp. T-7.236.394.

[4] Cno. 1 fl. 32 del Exp. T-7.236.394.

[5] Cno. 1 fl. 1, 26 y 39 del Exp. T-7.236.394.

[6] Este hecho se acredita con la expresa aceptación de la parte accionada con la contestación al hecho dos de la tutela (Cno. 1 fl. 39 del Exp. T-7.236.394). A fl. 10 del Cno. 1 del Exp. T-7.236.394 obra resultado positivo de la prueba de embarazo con fecha del 14 de mayo de 2018.

[7] Esto fue afirmado en el hecho 2 de la tutela (Cno. 1 fl. 1 del Exp. T-7.236.394) y expresamente aceptado en la contestación (Cno. fl. 39 del Exp. T-7.236.394).

[8] Esto se acredita con la afirmación de la accionante en el hecho 5 de la tutela (Cno. fl. 2 del Exp. T-7.236.394), lo expresamente aceptado en la contestación a la tutela (Cno. 1 fl.42 del Exp. T-7.236.394) y los memorandos que la accionada remitió a la actora (Cno. 1 fls. Del 24 al 29 del Exp. T-7.236.394).

[9] Cno. 1 fls. del 24 al 29 del Exp. T-7.236.394. En la primera comunicación se expresó: “Por medio del presente memorándum, deseamos informarle que hemos constatado en nuestros reportes, que usted no vino a laborar a nuestra institución educativa, el día 16 de julio del presente año y hasta el momento, usted no ha justificado las mismas”.

[10] Al respecto, la parte accionada manifestó que la demandante había abandonado “el puesto de trabajo” (Cno. fl. 3 y 41 del Exp. T-7.236.394).

[11] Este hecho se confirma con las afirmaciones de la demanda y contestación, principalmente en el hecho 16 (Cno. 1 fl. 40 del Exp. T-7.236.394).

[12] Consulta realizada el 3 de mayo de 2019 en la página web <https://www.sisben.gov.co/atencion-al-ciudadano/paginas/consulta-del-puntaje.aspx> (Cno. de revisión fl. 21 del Exp. T-7.236.394). El puntaje de la accionante la habilita para acceder, en el nivel 3, al programa social de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, al régimen subsidiado de salud – nivel 1, a la atención integral a la primera infancia y a créditos ICETEX.

[13] Fl. 20 del cno. de revisión del Exp. T-7.236.394. Consulta online de la base de datos del Registro Único de Afiliados. Fecha de la consulta por parte del Despacho: 3 de mayo de 2019. En: <https://ruaf.sispro.gov.co>.

[14] La prueba de embarazo (Cno. 1 fl. 10 del Exp. T-7.236.394) y las citas y controles

prenatales (Cno. 1 fls. 12, 13,16 y 17 del Exp. T-7.236.394).

[15] Cno. de revisión fl. 91 del Exp. T-7.236.394, respuesta al auto de pruebas del 7 de mayo de 2019.

[16] Cno. de revisión fl. 52 del Exp. T-7.236.394.

[17] Cno. de revisión fl. 53 y 57 del Exp. T-7.236.394.

[18] Cno. de revisión fl. 44 del Exp. T-7.236.394.

[19] Cno. de revisión fl. 44 y 58 del Exp. T-7.236.394.

[20] Cno. de revisión fl. 44, 58 y del Exp. T-7.236.394.

[21] Cno. de revisión fl. 44 del Exp. T-7.236.394.

[22] Cno. de revisión fls. 44 y 78 del Exp. T-7.236.394. La accionante aportó boleta de citación del ICBF.

[23] El 9 de noviembre de 2018, el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento admitió la acción de tutela (Cno. 1 fl. 19 del Exp. T-7.236.394).

[24] Cno. 1 fl. 1 del Exp. T-7.236.394.

[25] Cno. 1 fl. 39 del Exp. T-7.236.394.

[26] Cno. 1 fl. 41 del Exp. T-7.236.394. Con relación a este tema, la parte accionada manifestó que la tutelante no había asistido a laborar el día 16 de julio de 2018. Por tal motivo decidió remitir el memorando que obra a fl. 24 con el cual se reclama la inasistencia a laborar de tal día. Por su parte, la accionante argumentó, en el hecho 5 de la demanda, que la demandada le había concedido permiso para no laborar dicho día con el fin de asistir a una cita de control (a fl. 13 obra constancia médica de cita de control prenatal del 16 de julio de 2018, hora 03:36 p.m.).

[27] Cno. 1 fl. 42 del Exp. T-7.236.394.

[28] Cno. 1 fl. 50 del Exp. T-7.236.394.

[29] A folio 76 del Cno. 1 del Exp. T-7.236.394 obra CD con la mencionada grabación. Dicho audio, aparentemente consiste en una conversación entre la accionante y los dueños del colegio, Diego Méndez y Gina González, en la que se cuestiona la presunta inasistencia a laborar de la tutelante.

[30] El juez manifestó que, a su juicio, la solicitud de la accionante de no ser reintegrada a laborar corroboraba que, pese a los requerimientos de la demandada ante su inasistencia a laborar, esta se había negado a cumplir con su deber de presentarse a laborar. (Cno. 1 fl. 54 del Exp. T-7.236.394).

[31] Cno. 1 fl. 58 del Exp. T-7.236.394.

[32] Cno. 1 fl. 64 del Exp. T-7.236.394.

[33] Cno. de revisión fl. 20 del Exp. T-7.236.394.

[34] Cno. de revisión fls. del 44 al 87 del Exp. T-7.236.394. La accionante aportó registro civil de nacimiento de su hijo, su historia clínica y la del recién nacido, declaración extra-juicio de su madre y hermano y certificado laboral de su hermano.

[35] Cno. de revisión fls. del 89 al 145 del Exp. T-7.236.394. La parte accionada aportó documentos denominados “manual de funciones y procedimientos”, “reglamento interno” e informó que no ha pagado la liquidación final de prestaciones sociales, pero que la accionante puede acercarse a reclamarla.

[36] Cno. de revisión fl. 580 del Exp. T-7.236.394.

[37] Cno. de revisión fl. 581 del Exp. T-7.236.394. Consulta realizada el 25 de junio de 2019 en la página web:
<https://procesos.ramajudicial.gov.co/consultaprocesos/ConsultaJusticias21.aspx?EntryId=77RyO3GJF%2bsiBiKcbNwCe6C4x1o%3d>.

[38] Cno. 1 fl. 4 del Exp. T-7.255.581.

[40] Cno. 1, fl. 44 del Exp. T-7.255.581.

[41] Cno. de revisión fl. 583 del Exp. T-7.236.394. Consulta realizada el 3 de mayo de 2019

en la página web: <https://ruaf.sispro.gov.co/TerminosCondiciones.aspx>.

[42] Cno. 1 fl. 7 del Exp. T-7.255.581.

[43] Cno. 1 fl. 9 del Exp. T-7.255.581.

[44] Cno. 1 fl. 8 del Exp. T-7.255.581.

[45] Cno. 1, fl. 6 del Exp. T-7.255.581.

[46] Certificación proferida por Compensar E.P.S. obrante a fl 302 del cno. de revisión Exp. T-7.236.394.

[47] A fl. 303 del cno. de revisión Exp. T-7.236.394 obra certificación en la que se indica el nombre de los tres menores de edad y su estado de afiliación activo en el sistema de salud.

[48] Consulta realizada el 3 de mayo de 2019 en la página web <https://www.sisben.gov.co/atencion-al-ciudadano/paginas/consulta-del-puntaje.aspx> (Cno. de revisión fl. 547 del Exp. T-7.236.394). El puntaje de la accionante la habilita para acceder, en el nivel 1, al programa social de Beneficios Económicos Periódicos BEPS, al régimen subsidiado de salud - nivel 1, al programa familias en acción, a la atención integral a la primera infancia y a créditos ICETEX.

[49] Cno. 1, fl. 1 del Exp. T-7.255.581.

[50] Cno. 1, fl. 23 del Exp. T-7.255.581.

[51] Cno. 1, fl. 56 del Exp. T-7.255.581. Mediante auto del 9 de noviembre de 2018 (fl. 19) el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento resolvió vincular oficiosamente a la E.P.S. Compensar y al Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo y la E.P.S. COMPENSAR contestaron que se debía declarar la improcedencia de la acción en su contra (fl. 47 y 40 respectivamente).

[52] Cno. de revisión fl. 20 del Exp. T-7.236.394.

[53] Cno. de revisión fl. 205 del Exp. T-7.236.394. La accionada manifestó que durante la

vigencia de la relación la accionante se desempeñó como trabajadora en misión de la Compañía Comercial Universal más conocida como “Surtitodo”. Aclaró que no solamente la accionante “fue requerida para el acompañamiento de este incremento de ventas, sino que también 39 personas para la labor de Asesor Ubicador, quienes al igual que ella, iniciaron labores en el mes de octubre, noviembre, diciembre de 2017 respectivamente, y finalizaron su contrato en enero y febrero de 2018 por el desmonte que se realizó de manera paulatina, y finalizaron su contrato en enero y febrero de 2018 por el desmonte que se realizó de manera paulatina; el día 5 de enero de 2018 la empresa usuaria mediante correo electrónico manifiesta no requerir más del personal (...) Así las cosas, durante la vinculación de la señora Heidy Johanna manifestó su estado de embarazo, por lo que la empresa a pesar de haber finalizado la obra o labor en el mes de enero de 2018, garantizó el vínculo laboral hasta la terminación de la correspondiente licencia de maternidad (...)”.

[54] Constitución Política, artículo 86; Decreto Ley 2591 de 1991, artículos 1 y 10.

[55] Las acciones de tutela fueron presentadas a nombre propio sin la representación de un abogado.

[56] Cno. 1 fl. 1, 26 y 39 del Exp. T-7.236.394 y Cno. 1 fl. 38 del Exp. T-7.255.581.

[57] Sentencia T-412 de 2018 y T-174 de 2008.

[58] Esto se encuentra en la sentencia SU-070 de 2013 y se reitera en la sentencia SU-075 de 2018 de la siguiente manera: “la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales implican, en principio, la improcedencia del amparo, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando consideran que han sido despedidos” (subraya fuera de texto).

[59] Sentencia SU-075 de 2018.

[60] Así lo confirman las sentencias SU-070 de 2013 y la SU-075 de 2018.

[61] La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha proferido abundante jurisprudencia sobre fuero de maternidad, por ejemplo, las sentencias Rad. No. 49165 del 15 de marzo de 2017 y Rad. No.

51585 del 21 de marzo de 2018. Esto evidencia que, en efecto, el juez laboral conoce y resuelve pretensiones en torno al fuero de maternidad.

[62] El citado artículo establece que el juez puede adoptar la medida cautelar que “Cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión. Para decretar la medida cautelar el juez apreciará la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho. Así mismo, el juez tendrá en cuenta la apariencia de buen derecho, como también la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida y, si lo estimare procedente, podrá decretar una menos gravosa o diferente de la solicitada. El juez establecerá su alcance, determinará su duración y podrá disponer de oficio o a petición de parte la modificación, sustitución o cese de la medida cautelar adoptada.”.

[63] SU-075 de 2018.

[64] La sentencia SU-075 de 2018 reiteró lo considerado en la sentencia SU-070 de 2013. En la sentencia SU-075 de 2018 se indicó que “la exigencia de vulneración o amenaza al mínimo vital de la madre o del recién nacido” es el parámetro para superar el requisito de subsidiariedad.

[65] Decreto 2353 de 2015.

[66] Artículo 166 de la Ley 100 de 1993. En la SU-075 de 2018, la Corte Constitucional ordenó al ICBF el fortalecimiento de la difusión y promoción del subsidio alimentario que administra el ICBF.

[67] Artículo 3 del Decreto 582 de 2016.

[68] Sentencia SU-695 de 2015: “La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos”.

[69] Sentencia T-290 de 2005.

[70] La sentencia T-008 de 2018 expresó: “La acción de tutela puede concederse de manera transitoria para que de manera paralela se interponga el medio ordinario de defensa correspondiente. No obstante, en virtud del principio de economía procesal, cuando no hay duda alguna sobre un derecho, el amparo puede concederse de manera definitiva, toda vez que ello no solo garantiza la resolución de un problema de derecho de manera célere, sino que ahorra los recursos judiciales que pueden destinarse a la solución de otras controversias”.

[72] Cno. de revisión fl. 44 del Exp. T-7.236.394.

[73] En sede de revisión la accionante afirmó: “He aceptado y recibido ayuda de mi mamá y de mi hermano, aportaré el contrato de arrendamiento del apto (sic) de mi abuela y documentos laborales de mi hermano” y “(...) el arriendo de la casa de mi abuela ayuda (...)” Cno. de revisión fl. 44 del Exp. T-7.236.394.

[74] En el expediente se encuentra la declaración extrajudicial de la madre y el hermano de la accionante quienes manifestaron lo siguiente respecto de la situación de la accionante “le hemos ayudado en todo lo relacionado con su manutención y sostenimiento económico y para su bebé, con nuestros ingresos como empleado y con la ayuda de un auxilio económico que recibo yo SANDRA LILIANA CORREA RODRIGUEZ, de mi señora madre MIRIAM RODRIGUEZ DE CORREA, que me envía desde España, le proporcionamos lo necesario para subsistir como alimentación, vivienda, vestuario, medicinas, etc., y todos los demás gastos generales” Cno. de revisión fls. del 44 al 87 del Exp. T-7.236.394.

[75] Sentencia T-533 de 1992 y Sentencia SU-005 de 2018.

[76] En el Cno. de revisión fl. 91 del Exp. T-7.236.394 la parte accionada manifestó: “es importante aclarar que el pago respectivo de los salarios devengados por la parte accionante junto con la liquidación respectiva podrá ser reclamado en el momento en que ella así lo requiera en el establecimiento educativo”.

[77] Mediante auto de pruebas en sede de revisión se consultó a la accionante si era beneficiaria de alguna clase de subsidio estatal y ella contestó que no (Cno. de revisión fl.

44 del Exp. T-7.236.394). El artículo 166 de la Ley 100 de 1993 dispone: “(...) Además del Plan Obligatorio de Salud, las mujeres en estado de embarazo y las madres de los niños menores de un año del régimen subsidiado recibirán un subsidio alimentario en la forma como lo determinen los planes y programas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y con cargo a éste”. En consecuencia, el puntaje 46,54 del SISBÉN que corresponde a la accionante le permite acceder al subsidio alimentario, dado que su hijo aún es menor de un año, pues nació el 15 de enero de 2019. Además, se aclara que, si bien el citado puntaje indica que la accionante pertenece a un grupo vulnerable, esto no constituye per se una situación de perjuicio irremediable.

[78] Cno. de revisión fl. 57 del Exp. T-7.236.394. En particular, la historia clínica del menor registra que “asiste a control de crecimiento y desarrollo en compañía de su madre”.

[79] La historia clínica del menor registra: “se observa despierto, activo, en aparentes buenas condiciones generales” y la de la accionante indica: “buen estado general, alerta orientado en tiempo lugar y persona, sin signos de deshidratación, sin signos de dificultad respiratoria” Cno. de revisión fls. 53 y 57 del Exp. T-7.236.394.

[80] A fl. 302 del cno. de revisión Exp. T-7.236.394. Se aclara que, si bien el puntaje del SISBÉN de la accionante indica que pertenece a un grupo vulnerable, esto no constituye per se una situación de perjuicio irremediable, más aún cuando está acreditado que se encuentra laborando.

[81] Cno. 1 fls 6, 8, 9, 38, 44, del Exp. T-7.255.581.

[82] Cno. 1, fl. 1 del Exp. T-7.255.581.

[83] Cno. 1, fl. 23 del Exp. T-7.255.581.

[84] Cno. de revisión fl. 583 del Exp. T-7.236.394.

[85] Cno. 1, fl. 1 del Exp. T-7.255.581.

[86] En el cno. 1, fl. 44 del Exp. T-7.255.581, se encuentra probado que la accionante fue afiliada por su empleador al Sistema de Seguridad Social en Salud desde el inicio de la mencionada relación laboral.

[87] “ARTÍCULO 75. Del período de protección laboral. Una vez suspendido el pago de la cotización como consecuencia de la finalización de la relación laboral o de la pérdida de la capacidad de pago del trabajador independiente, el trabajador y su núcleo familiar gozarán de los beneficios del plan obligatorio de salud hasta por treinta (30) días más contados a partir de la fecha de la desafiliación, siempre y cuando haya estado afiliado al sistema como mínimo los doce meses anteriores”.

[88] Cno. de revisión fl. 547 del Exp. T-7.236.394.

[89] Cno. de revisión fl. 302 del Exp. T-7.236.394