



SALA DE CASACIÓN CIVIL

TUTELA

REPORTE DE CONSULTA

CRITERIOS DE BÚSQUEDA

FECHA DE CONSULTA: Miércoles 22 de Noviembre de 2017

TOTAL RESULTADOS ENCONTRADOS : 1

RESULTADOS SELECCIONADOS : 1

SALA DE CASACIÓN CIVIL Y AGRARIA

ID	: 424076
M. PONENTE	: LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA
NUIP	: T 1100122030002015-01274-01
NÚMERO DE PROCESO	: T 1100122030002015-01274-01
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: STC9191-2015
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Civil de Bogotá
CLASE DE ACTUACIÓN	: ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 16/07/2015
DECISIÓN	: CONFIRMA CONCEDE TUTELA
ACCIONADO	: INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO NACIONAL
ACCIONANTE	: CHERRY JOHANA RAMÍREZ MARÍN
VINCULADOS	: MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

TEMA: DERECHO A LA SALUD - Derecho fundamental autónomo (c. j.)

Tesis:

«Sobre la naturaleza del derecho a la salud, ha señalado esta Corporación,

“(…) si bien en un principio fue considerado como un derecho de carácter prestacional, es decir, de naturaleza legal, hoy se ha dado un gran avance frente a la posibilidad de protegerse de manera directa como derecho fundamental -es decir sin que medie su desconocimiento por conexidad con la vulneración de otro derecho de rango fundamental-, en cuyo caso se hace viable su exigibilidad por vía de tutela” (…)”».

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad - Condiciones objetivas para determinar la ineficacia del despido (c. j.)

Tesis:

«Sobre la desvinculación laboral de las mujeres que están en período de gestación, esta Sala ha indicado:

“(…) es ineficaz (…) cuando se ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto (…)

“Pero para establecer si realmente se configuró la causal de ineficacia, en cada caso concreto se deben analizar las condiciones objetivas del despido, así como las subjetivas de la mujer embarazada, señalando que la comprobación fáctica que debe efectuar el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (...). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique (...). [Y,] que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer’ (…)”».

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad en el contrato de prestación de servicios: vulneración al no prorrogar el contrato y designar dos (2) personas para desempeñar la misma labor

Tesis:

«El 30 de diciembre de 2014 se le terminó a la gestora el “contrato de prestación de servicios” de apoyo a la gestión n° 35, el cual, conforme a

la última de sus prórrogas, se desarrolló entre el 8 de noviembre de 2014 y el 30 de diciembre de ese mismo año (fls. 23 a 27).

b) La gestora, antes de culminarse el mentado contrato, exactamente el 13 de noviembre de 2014, informó de su estado gestacional al Teniente Julián Andrés Álvarez Niño, hecho que el mismo funcionario corroboró en la respuesta suministrada al presente amparo, cuando indicó:

“(…) Con toda atención me permito comentar a la honorable Magistrada que la señorita Cherry Johana Martínez sí me manifestó de su estado de embarazo, pero quiero aclarar que esta manifestación la hizo por el grado de amistad (…)” (fl. 148).

c) El Teniente Julián Andrés Álvarez Niño, conforme “(…) la adición n° 1, prórroga n° 1 al contrato de prestación de servicios (…)”, suscrito entre la accionante y la autoridad querellada, es el Jefe de Contratación del citado organismo (fl. 10).

d) Según la demandante, la única causa que arguyó el ente castrense involucrado para no prorrogarle el convenio, fue la de falta de presupuesto; empero, el cargo que ella desempeñaba fue ocupado por otras dos personas, afirmaciones que no las desvirtuó el extremo pasivo.

Así las cosas, se ratificará el fallo impugnado, pues es palmaria la vulneración de las garantías principales de la actora, por cuanto se encuentra acreditado su estado de gravidez, y su comunicación oportuna de ello al funcionario jefe de contratación debiendo el Instituto de Casas Fiscales del Ejército Nacional del Ejército Nacional ante esa circunstancia, proceder a realizar la prórroga del contrato de prestación de servicios N° 035 de 2014 celebrado con la accionante, con el fin de ampararla en los términos establecidos por el Tribunal constitucional a quo, pues de lo contrario se dejaría a la interesada y el nasciturus desprotegidos. »

ACCIÓN DE TUTELA - Improcedencia de la acción para obtener el pago de acreencias de carácter económico

Tesis:

«(…) en cuanto a la inconformidad de la gestora, porque en el fallo constitucional de primera instancia no se le reconocieron los salarios dejados de percibir, advierte la Sala, que tales planteamientos son improcedentes, pues este mecanismo preferencial y sumario, no es el adecuado para conceder esas prestaciones económicas, itérese la acción de tutela no fue diseñada para ese fin, y debido a que, si es del caso, tiene otras herramientas para reclamar esa clase de súplicas.

Justamente, respecto de lo anotado la Corte ha sostenido:

“(…) En lo que concierne (…) al pago de los (…) emolumentos, el amparo deprecado no puede abrirse paso habida cuenta que tales son pretensiones respecto de las cuales debe pronunciarse el Juez Laboral dentro del ámbito natural de su competencia, circunstancia que pone de relieve el carácter subsidiario de la tutela, destinada a proteger los derechos de raigambre fundamental siempre y cuando no exista otro medio judicial de defensa (…)”».

CONSIDERACIONES:

La acción de tutela es un instrumento de carácter preferente y sumario previsto para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública y, excepcionalmente, de los particulares.

2. Sobre la naturaleza del derecho a la salud, ha señalado esta Corporación,

“(…) si bien en un principio fue considerado como un derecho de carácter prestacional, es decir, de naturaleza legal, hoy se ha dado un gran avance frente a la posibilidad de protegerse de manera directa como derecho fundamental -es decir sin que medie su desconocimiento por conexidad con la vulneración de otro derecho de rango fundamental-, en cuyo caso se hace viable su exigibilidad por vía de tutela” (…)

3. La actora se queja porque no le prorrogaron su orden de prestación de servicios como supervisora de los proyectos de construcción en el Instituto de Casas Fiscales del Ejército Nacional, sin atender la citada autoridad accionada que debido su gravidez, goza de estabilidad laboral reforzada.

4. De las copias aportadas al proceso, se extrae lo siguiente:

a) El 30 de diciembre de 2014 se le terminó a la gestora el “contrato de prestación de servicios” de apoyo a la gestión n° 35, el cual, conforme a la última de sus prórrogas, se desarrolló entre el 8 de noviembre de 2014 y el 30 de diciembre de ese mismo año (fls. 23 a 27).

b) La gestora, antes de culminarse el mentado contrato, exactamente el 13 de noviembre de 2014, informó de su estado gestacional al Teniente Julián Andrés Álvarez Niño, hecho que el mismo funcionario corroboró en

la respuesta suministrada al presente amparo, cuando indicó:

“(…) Con toda atención me permito comentar a la honorable Magistrada que la señorita Cherry Johana Martínez sí me manifestó de su estado de embarazo, pero quiero aclarar que esta manifestación la hizo por el grado de amistad (…)” (fl. 148).

c) El Teniente Julián Andrés Álvarez Niño, conforme “(…) la adición n° 1, prórroga n° 1 al contrato de prestación de servicios (…)”, suscrito entre la accionante y la autoridad querellada, es el Jefe de Contratación del citado organismo (fl. 10).

d) Según la demandante, la única causa que arguyó el ente castrense involucrado para no prorrogarle el convenio, fue la de falta de presupuesto; empero, el cargo que ella desempeñaba fue ocupado por otras dos personas, afirmaciones que no las desvirtuó el extremo pasivo.

Así las cosas, se ratificará el fallo impugnado, pues es palmaria la vulneración de las garantías principales de la actora, por cuanto se encuentra acreditado su estado de gravidez, y su comunicación oportuna de ello al funcionario jefe de contratación debiendo el Instituto de Casas Fiscales del Ejército Nacional del Ejército Nacional ante esa circunstancia, proceder a realizar la prórroga del contrato de prestación de servicios N° 035 de 2014 celebrado con la accionante, con el fin de ampararla en los términos establecidos por el Tribunal constitucional a quo, pues de lo contrario se dejaría a la interesada y el nasciturus desprotegidos.

Sobre la desvinculación laboral de las mujeres que están en período de gestación, esta Sala ha indicado:

“(…) es ineficaz (…) cuando se ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto (…)

“Pero para establecer si realmente se configuró la causal de ineficacia, en cada caso concreto se deben analizar las condiciones objetivas del despido, así como las subjetivas de la mujer embarazada, señalando que la comprobación fáctica que debe efectuar el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de maternidad, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (...). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones

que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique (...). [Y,] que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer' (...)" .

Ahora, en cuanto a la inconformidad de la gestora, porque en el fallo constitucional de primera instancia no se le reconocieron los salarios dejados de percibir, advierte la Sala, que tales planteamientos son improcedentes, pues este mecanismo preferencial y sumario, no es el adecuado para conceder esas prestaciones económicas, itérese la acción de tutela no fue diseñada para ese fin, y debido a que, si es del caso, tiene otras herramientas para reclamar esa clase de súplicas.

Justamente, respecto de lo anotado la Corte ha sostenido:

"(...) En lo que concierne (...) al pago de los (...) emolumentos, el amparo deprecado no puede abrirse paso habida cuenta que tales son pretensiones respecto de las cuales debe pronunciarse el Juez Laboral dentro del ámbito natural de su competencia, circunstancia que pone de relieve el carácter subsidiario de la tutela, destinada a proteger los derechos de raigambre fundamental siempre y cuando no exista otro medio judicial de defensa (...)" .

7. Por las razones expuestas, se impone la confirmación del fallo de tutela impugnado.

PARTE RESOLUTIVA: PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha y lugar de procedencia anotada.

SEGUNDO: Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

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