



TUTELA

REPORTE DE CONSULTA

CRITERIOS DE BÚSQUEDA

FECHA DE CONSULTA: Jueves 23 de Noviembre de 2017

TOTAL RESULTADOS ENCONTRADOS : 13

RESULTADOS SELECCIONADOS : 1

RELEVANTE	
SALA DE CASACIÓN PENAL - SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS	
ID	: 244304
M. PONENTE	: FERNANDO A. CASTRO CABALLERO
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: T-65278
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Penal de Armenia
CLASE DE ACTUACIÓN	: ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 27/02/2013
DECISIÓN	: CONFIRMA NIEGA TUTELA
ACCIONADO	: Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia
ACCIONANTE	: ELIZABETH LÓPEZ TOBÓN
ACTA n.º	: 061

ASUNTO:

PROBLEMA JURÍDICO ¿Se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada por la maternidad al retirar del cargo a mujer embarazada designada en cargo de descongestión?

TEMA: DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad: Noción

Tesis:

«El artículo 43 de la Constitución Política, establece que: "la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada..."; disposición constitucional que se debe armonizar con el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conjunto normativo que fundamentó el desarrollo jurisprudencial del denominado fuero de maternidad -estabilidad laboral reforzada- según el cual no puede ser separada de su cargo, o ser sometida a cualquier forma de discriminación en el empleo, por razón de su estado de gravidez. »

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad: Opera con independencia de la naturaleza del empleador y del tipo de nombramiento

Tesis:

«El citado fuero se aplica independientemente de la naturaleza del empleador, es decir, ya sea público o privado, y en lo referente al primero, también resulta indiferente el tipo de nombramiento: i)provisionalidad, ii)propiedad, iii)libre nombramiento y remoción; no obstante, no toda vinculación laboral, tratándose de mujeres embarazadas, es inquebrantable, dicho en otras palabras, lo anterior no significa que opere de forma absoluta en todos los eventos en que la mujer esté en estado de embarazo, pues ante la existencia de justas causas puede ser separada con el cumplimiento de ciertas condiciones.»

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad: Parámetros de identificación y alcance

Tesis:

«La jurisprudencia de la Corte Constitucional como parámetros de identificación y alcance de la estabilidad laboral como consecuencia de la maternidad, señaló en la sentencia T-373 de 1998 y reiteró en la T-633 de 2007:

"(i) en primer lugar, es necesario que el despido ocurra durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto. (ii) A la fecha del despido el empleador debe conocer o, al menos, encontrarse

en posibilidad de establecer, la existencia del estado de gravidez, debido a la oportuna notificación por parte de la trabajadora o al estado notorio del embarazo. (iii) El despido debe ser consecuencia del embarazo; por ende el despido debe carecer del correspondiente respaldo de una causal objetiva y relevante que lo justifique. (iv) En el caso concreto se debe echar de menos la correspondiente autorización expresa emitida por el inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o de la resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública en la cual se constate la existencia de la aludida causal de terminación del empleo. (v) Para terminar, es preciso que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer". (destacado) ».

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad en cargos de descongestión: Causal objetiva y razonable de la desvinculación no lesiona derechos fundamentales

Tesis:

«Exigencias que no se cumplen en el caso objeto de análisis ya que si bien el retiro del cargo de ELIZABETH LÓPEZ TOBÓN se produjo en estado de embarazo, tal medida no fue resultado de su condición y mucho menos de acto arbitrario injusto, sino consecuencia de haberse acabado la medida de descongestión decretada por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y por consiguiente del cargo que desempeñaba, hecho del cual estaba suficientemente enterada la actora.

Tan clara tenía la accionante que el cargo de Profesional Universitario Grado 16, era de descongestión, que en la demanda de tutela así lo reconoce al sostener que fue designada en virtud del Acuerdo 9539 de 2012 proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, que en su artículo 3º señalaba lo siguiente:

"Artículo 3º:- Creación de cargos. Crear a partir del 3 de julio y hasta el 19 de diciembre de 2012, un (1) cargo de profesional universitario grado 16 en los Juzgados Administrativos de Armenia que ingresan al nuevo sistema procesal." (destacado) »

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad en cargos de descongestión: Transitoriedad de la descongestión

Tesis:

«No desconoce la Sala que con suficiente antelación la accionante era

conocedora de la transitoriedad de la descongestión, pues tenía fecha cierta, sin embargo, no puede adjudicarse a su embarazo la no prórroga de la medida, pues la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, no era conocedora de esa situación, incluso tampoco su directo nominador, a quien aparece notificándole su embarazo el mismo 19 de diciembre de 2012, sin que tampoco pueda considerarse un hecho notario, pues para ese entonces tan solo contaba con 8 semanas de gestación, de acuerdo a los exámenes médicos que obran en la demanda.

En consecuencia, el retiro de ELIZABETH LÓPEZ TOBÓN, no se dio como resultado de su estado de gravidez, sino por la terminación de la medida de descongestión, quedando así desvirtuada la presunción que puede dar lugar a la especial protección a la mujer embarazada. »

CONSIDERACIONES:

:

1. De conformidad con la preceptiva del artículo 1º, numeral 2 del Decreto 1382 del 12 de julio de 2000, es competente esta Sala para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta porque la decisión fue proferida por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, de la cual es su superior funcional.

2. El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial, o existiendo, cuando la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio irremediable.

3. Es indiscutible que la demanda de tutela presentada por la señora ELIZABETH LÓPEZ TOBÓN está orientada a conseguir que se ordene a las autoridades accionadas, se le reintegre al cargo de Profesional Universitario grado 16, que venía desempeñando hasta el 19 de diciembre de 2012 y se continúe con su vinculación y pago de aportes a la EPS hasta tanto se dé el parto y se cumpla la licencia de maternidad, sin perjuicio de las demás prestaciones sociales.

4. El artículo 43 de la Constitución Política, establece que: “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y

después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada..."; disposición constitucional que se debe armonizar con el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conjunto normativo que fundamentó el desarrollo jurisprudencial del denominado fuero de maternidad -estabilidad laboral reforzada- según el cual no puede ser separada de su cargo, o ser sometida a cualquier forma de discriminación en el empleo, por razón de su estado de gravidez.

5. El citado fuero se aplica independientemente de la naturaleza del empleador, es decir, ya sea público o privado, y en lo referente al primero, también resulta indiferente el tipo de nombramiento: i)provisionalidad, ii)propiedad, iii)libre nombramiento y remoción; no obstante, no toda vinculación laboral, tratándose de mujeres embarazadas, es inquebrantable, dicho en otras palabras, lo anterior no significa que opere de forma absoluta en todos los eventos en que la mujer esté en estado de embarazo, pues ante la existencia de justas causas puede ser separada con el cumplimiento de ciertas condiciones .

6. La jurisprudencia de la Corte Constitucional como parámetros de identificación y alcance de la estabilidad laboral como consecuencia de la maternidad, señaló en la sentencia T-373 de 1998 y reiteró en la T-633 de 2007:

“(i) en primer lugar, es necesario que el despido ocurra durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto. (ii) A la fecha del despido el empleador debe conocer o, al menos, encontrarse en posibilidad de establecer, la existencia del estado de gravidez, debido a la oportuna notificación por parte de la trabajadora o al estado notorio del embarazo. (iii) El despido debe ser consecuencia del embarazo; por ende el despido debe carecer del correspondiente respaldo de una causal objetiva y relevante que lo justifique. (iv) En el caso concreto se debe echar de menos la correspondiente autorización expresa emitida por el inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o de la resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública en la cual se constate la existencia de la aludida causal de terminación del empleo. (v) Para terminar, es preciso que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer”. (destacado)

7. Exigencias que no se cumplen en el caso objeto de análisis ya que si bien el retiro del cargo de ELIZABETH LÓPEZ TOBÓN se produjo en estado

de embarazo, tal medida no fue resultado de su condición y mucho menos de acto arbitrario injusto, sino consecuencia de haberse acabado la medida de descongestión decretada por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y por consiguiente del cargo que desempeñaba, hecho del cual estaba suficientemente enterada la actora.

Tan clara tenía la accionante que el cargo de Profesional Universitario Grado 16, era de descongestión, que en la demanda de tutela así lo reconoce al sostener que fue designada en virtud del Acuerdo 9539 de 2012 proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, que en su artículo 3º señalaba lo siguiente:

“Artículo 3º:- Creación de cargos. Crear a partir del 3 de julio y hasta el 19 de diciembre de 2012, un (1) cargo de profesional universitario grado 16 en los Juzgados Administrativos de Armenia que ingresan al nuevo sistema procesal.” (destacado)

No desconoce la Sala que con suficiente antelación la accionante era conocedora de la transitoriedad de la descongestión, pues tenía fecha cierta, sin embargo, no puede adjudicarse a su embarazo la no prórroga de la medida, pues la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, no era conocedora de esa situación, incluso tampoco su directo nominador, a quien aparece notificándole su embarazo el mismo 19 de diciembre de 2012, sin que tampoco pueda considerarse un hecho notario, pues para ese entonces tan solo contaba con 8 semanas de gestación, de acuerdo a los exámenes médicos que obran en la demanda.

En consecuencia, el retiro de ELIZABETH LÓPEZ TOBÓN, no se dio como resultado de su estado de gravidez, sino por la terminación de la medida de descongestión, quedando así desvirtuada la presunción que puede dar lugar a la especial protección a la mujer embarazada.

Vistas así las cosas, al no existir fundamento para tutelar los derechos invocados en la demanda, la confirmación de la providencia impugnada es la decisión que se impone adoptar en esta sede.

JURISPRUDENCIA RELACIONADA: Rad: T-373/1998 Rad: T-633/2007
Rad: t-494/2000 Rad: T-470/1997 Rad: T-1008/2004

PARTE RESOLUTIVA: 1. CONFIRMAR la decisión recurrida. Y,
2. REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión de esta decisión.

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