



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**SALA DE CASACIÓN PENAL**  
**SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS N° 2**

Magistrada Ponente:

**MARÍA DEL ROSARIO GONZÁLEZ MUÑOZ**

Aprobado Acta N° 328

Bogotá, D. C., tres (3) de octubre de dos mil trece (2013).

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Resolver la impugnación presentada por la Directora de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa de Consejo Superior de la Judicatura en contra de la sentencia de tutela proferida el 22 de agosto último por el Tribunal Superior de San Gil, que concedió el amparo de los derechos fundamentales a la vida, salud, trabajo y mínimo vital invocados por **LUZ NYDIA VANEGAS MARÍN**.

**FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN**

La memorialista indica que se encuentra vinculada a la Rama Judicial desde el año 2010, época desde la cual ha desempeñado diversos cargos, el último de ellos el de



Profesional Universitario Grado 16 en el Juzgado 1° Administrativo Oral, el cual fue suprimido el pasado 31 de julio mediante el Acuerdo PSAA13 No. 9962, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Seguidamente, manifiesta que dicha determinación atenta contra sus derechos fundamentales, pues padece diabetes mellitus tipo 1 y se encuentra embarazada; situaciones que afirma fueron noticiadas con antelación a la extinción del cargo, no sólo a su jefe inmediato sino también a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander, Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y a la división de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Santander, sin que ninguna de ellas hiciera gestión alguna en procura de brindar protección a sus prerrogativas superiores.

Con base en lo expuesto, para el restablecimiento de los derechos invocados, solicita se inaplique el contenido del Acuerdo PSAA13-9962 y se ordene el reintegro al último cargo desempeñado o a uno equivalente.

### **TRÁMITE DE LA PRIMERA INSTANCIA**

1. Con auto de 16 de julio último, el juez colegiado de instancia admitió la demanda de tutela instaurada contra la Sala Administrativa del Consejo Superior de la



Judicatura, la notificó del trámite y dispuso la vinculación del Juzgado 1° Administrativo Oral de San Gil y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Santander, para la debida integración del contradictorio.

2. El Juez 1° Administrativo Oral de San Gil coadyuvó las pretensiones de la demanda, pero aclaró que el restablecimiento de los derechos vulnerados sólo puede ser dispuesto por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

3. La Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga señaló que la Rama Judicial actuó de conformidad con la Ley, pues el cargo que estaba desempeñando la accionante era de carácter transitorio en virtud de las medidas de descongestión que adoptó la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura para solucionar la crisis en la administración de justicia.

Aduce que la actora conocía sobre el carácter transitorio del cargo que ocupaba y por tanto la acción de tutela no puede tener vocación de prosperidad, máxime por cuanto no existen recursos presupuestales para crear el cargo en forma permanente.

Agregó que la terminación de la relación laboral obedeció a la eliminación *“del objeto en virtud del cual existía el cargo por ella desempeñado”*.



4. La Dirección de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura efectuó consideraciones en punto de las funciones legales y constitucionales mediante las cuales la Sala Administrativa de dicha Corporación está facultada para crear cargos transitorios como el de la accionante, cuyo carácter de temporalidad conocía desde el momento en que tomó posesión del mismo.

Aclaró que la terminación de la relación laboral de la demandante obedeció a una causal objetiva y razonable, no a su estado de gravidez.

5. El Tribunal Superior de San Gil concedió el amparo solicitado. En sustento de dicha determinación, en primer lugar invocó precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional según los cuales las mujeres en estado de embarazo poseen una protección especial; luego, constató los padecimientos de salud afirmados en el libelo por la actora y las semanas de gestación que tenía para el momento en que resultó desvinculada y, posteriormente, encontró probado el aviso que efectuó la accionante respecto de dichas situaciones al Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, al titular del Juzgado 1° Administrativo Oral de San Gil, al Consejo Seccional de la Judicatura de Bucaramanga, Sala Administrativa y a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga.



Todo ello, aunado a la difícil situación económica afrontada en la actualidad por **VANEGAS MARÍN** en relación con los gastos mensuales que acreditó tener, condujo al *a quo* a conceder el amparo, en atención a su estado de vulnerabilidad y a esa protección especial dispuesta en la Constitución Política.

Concluyó, entonces, que no puede permitirse que a la sombra de una causal objetiva y bajo un argumento de necesidad del servicio se deje al azar y sin protección alguna a una persona que requiere cuidados especializados dada su condición.

Así las cosas, concedió el amparo para los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, ordenó a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura que inaplique, para el caso en concreto, el Acuerdo PSAA13-9962 del 31 de julio de 2013. En virtud de ello, también ordenó reintegrar a la accionante al cargo que venía desempeñando, esto es, al denominado Profesional Universitario Grado 16 del Juzgado 1° Administrativo Oral de San Gil, el cual deberá garantizarse por el periodo que le quede a la demandante de gestación y hasta 3 meses más después del parto.

6. La Directora de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura impugnó la decisión. En ese sentido,



indicó que el mencionado acuerdo ya produjo los efectos para el cual fue expedido “*por lo tanto se dan los presupuestos previstos en el artículo 91 del Código Contencioso Administrativo*”.

Así mismo, coligió que las medidas adoptadas en virtud del plan de descongestión son de carácter transitorio y no están dirigidas a ninguna persona en particular.

Finalmente, para acreditar el cumplimiento del fallo adujo que ya remitió comunicación al Consejo Seccional de Santander para que informe acerca del fallo a los nominadores, con el fin de que indiquen que vacantes existen y así dar cumplimiento a lo ordenado.

#### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

De conformidad con la preceptiva del artículo 1°, numeral 2° del Decreto 1382 del 12 de julio de 2000, la Sala es competente para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta contra la decisión adoptada por el Tribunal Superior de San Gil.

En el asunto objeto de estudio, advierte la Sala que la demanda de tutela promovida por **VANEGAS MARÍN** se dirige a que por vía de este mecanismo de protección se ordene a la autoridad accionada reintegrarla en el cargo de Profesional Universitario Grado 16 que venía



desempeñando en el Juzgado 1° Administrativo Oral de San Gil hasta el 31 de julio de 2013, fecha en que la autoridad accionada profirió el Acuerdo PSAA13-9962 mediante el cual, entre otros, suprimió el cargo ocupado, aduciendo el derecho a estabilidad reforzada que ostenta por su condición de madre gestante, la cual fue comunicada a la entidad demandada con antelación a la culminación de la relación laboral.

De los elementos probatorios obrantes en la actuación se encuentra probado que la accionante desempeñaba el cargo de Profesional Administrativo Grado 16 en el Juzgado 1° Administrativo Oral de San Gil desde el 3 de julio de 2012 según Resolución No. 002 del 28 de junio de 2012. Así mismo, se advierte que como consecuencia de la expedición del Acuerdo PSAA13-9962 del 31 de julio de 2013 por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante el cual se suprimió, entre otros, el cargo ocupado por la demandante, quedó desvinculada de la Rama Judicial.

De otro lado, aparece demostrado que la actora padece diabetes mellitus tipo 1 y que para el 27 de junio de 2013 tenía ente ocho y nueve semanas de gestación, según se observa en el examen de laboratorio clínico allegado a las diligencias, como también que el embarazo fue comunicado al Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, al titular del Juzgado 1° Administrativo Oral de San Gil, al Consejo Seccional de la Judicatura de Bucaramanga, Sala



Administrativa y a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bucaramanga, pues así lo adujo la accionante, lo confirmó el titular del Juzgado en mención y no aparece infirmado por la autoridad demandada o las demás vinculadas. Es más, en dicho sentido se allegó copia de los oficios enviados vía fax a las citadas autoridades y dependencias, como también de los respectivos soportes.

Bajo ese entendido, al constatarse que la accionante resultó desvinculada de la Rama Judicial estando embarazada y que dicha situación no era ajena al conocimiento de la autoridad demandada, el amparo resulta procedente como lo coligió con acierto el *a quo*, pues la estabilidad reforzada en el empleo que ostentan las mujeres embarazadas impide que sean despedidas en cualquier modalidad de vínculo laboral, incluso, si la terminación del vínculo obedece a la supresión del cargo, como acontece en este evento.

Al respecto vale la pena reseñar la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha desarrollado en relación con la especial protección que recibe la mujer durante los periodos de gestación y de lactancia y que unificó en reciente precedente, pues debido a las particulares condiciones en que se encuentra en estas etapas, puede ser objeto de discriminación y, en consecuencia, de violaciones no solamente de sus derechos fundamentales sino también los de la criatura que está por nacer; protección que la





jurisprudencia ha denominado “*fuero de maternidad*” que además de estar expresamente consagrado en la Carta Política y las demás disposiciones que la desarrollan, también encuentra respaldo en tratados internacionales. En efecto, en la sentencia SU-070 de 2013 el Tribunal Constitucional, enfatizó:

*“Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicarán las siguientes reglas: (i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñará quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplicó. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quién ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad; (ii) **si hubo supresión del cargo** o liquidación de la entidad, **se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia**”.* Negrillas fuera del texto original.

Lo anterior, en consonancia con lo establecido en anteriores oportunidades en punto de la maternidad y los derechos de la mujer, específicamente en la sentencia T-217 de 2006 que recordó la C-470 de 1997, así:



*“Ese deber de protección a la mujer adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral como quiera que debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo objeto de graves discriminaciones en ese ámbito. Por esa razón, la Constitución y los convenios internacionales de derechos humanos ordenan un especial cuidado a la mujer y a la maternidad en el plano laboral.<sup>1</sup>*

*En efecto, el artículo 53 de la Constitución Política señala los principios mínimos que se deben aplicar en todas las esferas del derecho laboral y establece que debe otorgarse una protección especial a la mujer y a la maternidad. Así mismo, son numerosos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, que constituyen criterios de interpretación de los derechos constitucionales (C.P., Art. 93) y que determinan ese deber especial de protección a la mujer embarazada y a la madre en el ámbito laboral.*

*De manera pues que, la protección especial a la mujer embarazada en el ámbito laboral implica que los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza en estos casos, que puede asimilarse a un verdadero “fuero de maternidad”<sup>2</sup>, que comprende la protección específica prevista en el ordenamiento jurídico en favor de la mujer embarazada, como por ejemplo el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y, en últimas, una estabilidad laboral reforzada.*

---

<sup>1</sup> T-160 de 2006 y T-909 de 2005.

<sup>2</sup> T-568 de 1996.



*Ahora bien, los principios constitucionales del trabajo adquieren mayor fuerza normativa cuando se trata de mujeres en estado de embarazo, al punto que no se habla simplemente de una garantía a la estabilidad en el empleo sino que ha adquirido la categoría de derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”<sup>3</sup> que se fundamenta especialmente en la necesidad de erradicar “una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual que ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre los sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada”<sup>4</sup>.*

*Recapitulando, la Constitución Política y los instrumentos internacionales le confieren a la mujer una estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y durante un período razonable posterior al parto, que debe ser eficaz, es decir, que se proyecte en las normas legales. Por ello, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo “no confiere eficacia al despido efectuado sin la correspondiente autorización previa, sino que es una sanción suplementaria debido al incumplimiento patronal de la prohibición de despedir a una mujer por razones de maternidad.”<sup>5</sup>*

---

<sup>3</sup> En la sentencia C-470 de 1997 se sostuvo que “en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”.

<sup>4</sup> C-470 de 1997

<sup>5</sup> Ibidem.



*En conclusión, considerando los mandatos constitucionales sobre el derecho a la igualdad (C.P., Art. 13) y a la protección a la maternidad en el ámbito laboral (C.P., Arts. 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente.*

*En otras palabras, para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener previamente la autorización del funcionario del trabajo, para poder terminar el contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.*

*Con esta interpretación, la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997, amplió el marco de acción de la regla del ordinal segundo del artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual ciertos despidos no producen efectos, a fin de proteger precisamente la maternidad. De manera pues que, el reintegro es simplemente una consecuencia de la ineficacia del despido de la mujer embarazada, cuando el patrono no cumple con las formalidades establecidas por la ley (...).”.*

En esas condiciones dado que la orden de tutela garantiza la protección especial que debe recibir la mujer en estado de embarazo, la Sala impartirá confirmación al fallo de primer grado.

Es del caso aclarar, que será esta la posición que en adelante asumirá esta Sala de Decisión, tras reflexionar de



forma más profunda y detallada en torno al problema jurídico planteado por vía de tutela en casos como el aquí debatido; en consecuencia, variará el criterio que hasta ahora venía avalando en las decisiones 65278 y 68726<sup>6</sup> del 27 de febrero y 22 de agosto de 2013, respectivamente y, en su lugar, en armonía con lo expuesto por la Corte Constitucional, declarará que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende a cualquier modalidad de relación laboral o de prestación y opera con independencia de que la terminación del vínculo se justifique en una causa objetiva, de cara a las garantías establecidas en los artículos 53 y 43 de la Constitución Política, según los cuales debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad.

Finalmente, la Sala debe adicionar a la orden impartida en el fallo impugnado, que en el evento de no ser posible el reintegro de la demandante en sus precisos términos, deberá la accionada pagar los salarios y prestaciones sociales hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia de maternidad, de

---

<sup>6</sup> Si bien en aquella oportunidad no se trató de terminación de la relación laboral por supresión del cargo como en este evento, sino por la reincorporación de la persona que ocupaba el cargo en carrera, ocupado por la mujer embarazada en provisionalidad, se dijo que como el despido se produjo en estado de embarazo, pero tal medida no fue resultado de su condición y mucho menos de acto arbitrario injusto, no había lugar a otorgar el amparo solicitado, pues en ese evento no había lugar a proteger a la mujer embarazada.



conformidad con lo establecido en la sentencia de unificación citada ut – supra.

Las razones anteriores, como ya se anticipó, se constituyen en argumento suficiente para que la Sala proceda a confirmar el fallo de primera instancia, con la adición referida en precedencia.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas N° 2, de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**1. ADICIONAR** el numeral 2° del fallo impugnado, en el sentido de indicar que en el evento de no ser posible el reintegro de la demandante en los términos establecidos en la sentencia, deberá el Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, pagar los salarios y prestaciones sociales hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia de maternidad

**2. CONFIRMAR** en lo demás el proveído de primera instancia, por las razones expuestas en la anterior motivación.



**3. REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase

MARÍA DEL ROSARIO GONZÁLEZ MUÑOZ

JOSÉ LUIS BARCELÓ CAMACHO

FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA  
Secretaria