

SALA DE CASACIÓN CIVIL

TUTELA

REPORTE DE CONSULTA

SALA DE CASACIÓN CIVIL Y AGRARIA

ID	: 401671
M. PONENTE	: JESÚS VALL DE RUTÉN RUIZ
NUIP	: T 1100122030002015-00627-01
NÚMERO DE PROCESO	: T 1100122030002015-00627-01
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: STC5978-2015
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Civil Especializada en Restitución de Tierras de Bogotá
CLASE DE ACTUACIÓN	: ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 15/05/2015
DECISIÓN	: CONFIRMA NIEGA TUTELA
ACCIONADO	: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA
ACCIONANTE	: SILVIA PATRICIA GALINDO SALAS
VINCULADOS	: DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SENADO DE LA REPÚBLICA
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 239 / Código Sustantivo del Trabajo art. 241

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

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

Tesis:

«(...) precisa la Sala que sobre la desvinculación laboral de las mujeres que se encuentran en los periodos de gestación, parto y lactancia, se ha precisado que:

"(...) es ineficaz (...) cuando la causa ha sido precisamente la maternidad, pensamiento que respaldan los artículos 239 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que 'se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto' y 'no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas'□.

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 (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). 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 (...). d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer'□ (CSJ STC, 20 mar. 2013, rad. 2013-00021-01; reiterada en CSJ STC, 20 jun. 2013, rad. 2013-00777-01)".

En el sub examine se anticipa la confirmación del fallo constitucional de primer grado, como quiera que no se advierte la transgresión de los derechos esenciales invocados con ocasión de la desvinculación de la accionante del "cargo de ASESOR GRADO V, dentro de la Unidad de Trabajo Legislativo del Honorable senador MAURICIO OSPINA GÓMEZ", sino que por el contrario se observa la existencia de una causal objetiva y razonable que justifica la misma, pues ciertamente, finalizado el período legislativo para el cual fue elegido el referido congresista, su unidad de

trabajo desapareció y, con ello, el cargo que ostentaba la gestora.

Luego, la desvinculación de la accionante, además de que no se presentó durante su estado de gestación, ni tampoco durante la incapacidad que le fue concedida por la licencia de maternidad con posterioridad al parto, tuvo como fundamento una causal objetiva, relevando que a pesar de que el período constitucional del mentado senador culminó el 19 de julio del año 2014, el Senado de la República reconoció a la promotora, sin interrupción, los salarios y las prestaciones sociales respectivos hasta el día 1º de febrero de 2015, cuando culminó su licencia de maternidad, valga decir, durante más de seis meses adicionales a la finalización de su vínculo con esa Corporación, lo que deja ver que sus derechos fueron garantizados por el término dispuesto en la jurisprudencia constitucional.

[...]

Así las cosas, se concluye la inviabilidad del resguardo impetrado, pues existió una causa objetiva para la desvinculación de la accionante, le fue garantizado el pago de sus salarios y prestaciones durante el embarazo y, tal como lo afirmó, en su escrito inicial, le fue respetada la licencia de maternidad.»

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Fuero de maternidad - Desvinculación por causas objetivas, generales y legítimas: medidas de protección sustitutas (c. j.)

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR LA MATERNIDAD - Medidas de protección sustitutas - Casos de improcedencia del reintegro (c. j.)

Tesis:

«(i) la medida más efectiva del fuero de maternidad es el reintegro o renovación del contrato, y que (ii) en los casos en que el reintegro o la renovación se torna imposible desde el punto de vista fáctico, es procedente la medida de protección sustituta, es decir el reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad, resulta pertinente hacer referencia, precisamente, a los casos en los cuales la Corte ha considerado que dicha medida de reintegro no procede: 1) Cuando la empresa se ha liquidado o está en proceso de extinción la persona jurídica que la sustenta, 2) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer embarazada ocupaba, ha sido provisto por concurso de méritos, 3) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer

embarazada ocupaba fue creado por la administración pública, para el desempeño puntual de funciones transitorias relativas a la eficacia, celeridad y mejoramiento de la función pública, como por ejemplo los cargos denominados de descongestión y, 4) Cuando la existencia de la relación laboral entre la mujer gestante y empleador, dependía íntimamente de la subsistencia de un contrato previo celebrado por el empleador (...)

“Pues bien, del juicioso análisis de los supuestos fácticos dónde esta Corte ha concluido que no es procedente la medida de protección principal (reintegro o renovación) como derivada del fuero de maternidad: sentencias T-534/09; T-245/07; T633/07; T-069/07; T-1210/05, esta Sala advierte que ‘la desvinculación de la peticionaria no ocurrió debido a una discriminación de orden subjetivo, en la medida en que la separación del cargo no tuvo relación alguna que haya sido probada en el expediente con su estado de embarazo’ sino que por el contrario, se debió a una causa objetiva, general y legítima que no dependía de la liberalidad del empleador, pues en la gran mayoría de los casos obedecía a las consecuencias de aplicar una norma legal, convencional o constitucional que, en determinado momento, debió entrar a regular dicha relación laboral (...)

Puede concluirse de las anteriores consideraciones que cuando pueda inferirse razonadamente que la conservación de la alternativa laboral de la mujer embarazada, mediante una orden de reintegro o renovación, es fácticamente imposible en un caso concreto debido a que han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral: corresponde al juez de tutela aplicar la medida de protección sustituta correspondiente al reconocimiento de cotizaciones al sistema de seguridad social en salud y el correlativo reconocimiento de la licencia de maternidad (CC T-082/12, citada en CSJ STC, 20 jun. 2013, rad. 2013-00777-01)».

ACCIÓN DE TUTELA CONTRA ACTO ADMINISTRATIVO -
Improcedencia de la acción - Principio de subsidiariedad y residualidad: otro mecanismo de defensa judicial ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa

Tesis:

«(...) destacando que ninguna trascendencia constitucional tiene la alegación de la accionante respecto a que no le fue notificada la resolución que fustiga, dada la falta de veracidad de ese supuesto, pues ésta misma en la demanda de tutela reconoce que aquélla le fue remitida a su correo electrónico, encuentra la Corte que la peticionaria cuenta con las vías

comunes de defensa si considera que con su desvinculación le fueron transgredidos sus derechos, toda vez que, concretamente, tiene la posibilidad de acudir a la jurisdicción Contenciosa Administrativa y solicitar la nulidad del acto mediante el cual fue dispuesta la cesación de pagos de salarios y prestaciones sociales que se venía haciendo a su favor. Aspecto frente al cual se ha dicho que:

"(...) la actora pudo acudir a otros instrumentos legales para procurar la defensa de los derechos cuya conculcación alegó y reclamar su reubicación o el pago de las indemnizaciones a las que considera tener derecho, pues para tal fin contempló el ordenamiento jurídico la posibilidad de `demandar la nulidad del acto de la administración que la retiró del empleo, con la posibilidad del consecuente restablecimiento de sus derechos laborales'"□ (CSJ STC, 20 mar. 2013, rad. 2013-00021-01; reiterada en CSJ STC, 20 jun. 2013, rad. 2013-00777-01)».

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

Tesis:

«En lo referente a los 6 días de salario del mes de marzo del año 2013 que la gestora señala no le fueron cancelados, sin duda, tal pretensión es de orden económico y, por ende, como reiteradamente lo ha dicho la Sala, improcedente resulta su persecución mediante el ejercicio de la acción de tutela, cuyo fin último es garantizar los derechos fundamentales de los coasociados que no prestaciones de aquél tipo. A lo que debe agregarse que para tal efecto la demandante también cuenta con mecanismos ordinarios de defensa como se indicó en el numeral inmediatamente anterior».

ACCIÓN DE TUTELA - Deber de denunciar ante las autoridades competentes las irregularidades planteadas

Tesis:

«(...) en lo referente a la solicitud de compulsar copias para que sean investigadas las conductas de las encausadas, pertinente es manifestar que la interesada puede acudir ante las autoridades competentes para ese fin, "naturalmente que asumiendo las consecuencias que de su comportamiento se deriven" (CSJ STC, 16 mar. 2013, rad. 00037-01; y CSJ STC, 30 ago. 2013, Rad. 00213-01)».

CONSIDERACIONES:

1. Al tenor del artículo 86 de la Constitución Política, la tutela es un

mecanismo singular establecido para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a la amenaza o violación que pueda derivarse de la acción u omisión de las autoridades públicas o, en determinadas hipótesis, de los particulares.

2. La queja de la gestora recae, por una parte, sobre la Resolución 078 de 2015, mediante la cual la Dirección General Administrativa del Senado de la República dispuso cesar los pagos de salarios y prestaciones sociales que venía efectuando a su favor bajo el entendido de que el vínculo que ella tuvo con esa Corporación estuvo vigente hasta el 1º de febrero de 2015; determinación con la que la accionante considera que fue vulnerada su estabilidad laboral reforzada al encontrarse en período de lactancia, aunado a que no fue notificada de dicho acto administrativo.

Por otro lado, la inconforme censura que no le han sido pagados seis días laborales del mes de marzo del año 2013, debido a un error de las encausadas.

3. Para abordar el tema propuesto, precisa la Sala que sobre la desvinculación laboral de las mujeres que se encuentran en los periodos de gestación, parto y lactancia, se ha precisado que:

(...) es ineficaz (...) cuando la causa ha sido precisamente la maternidad, pensamiento que respaldan los artículos 239 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que 'se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto' y 'no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas'□.

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 (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). 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 (...). d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer'□ (CSJ STC, 20 mar. 2013, rad. 2013-00021-01; reiterada en CSJ STC, 20 jun. 2013, rad. 2013-00777-01).

4. En el sub examine se anticipa la confirmación del fallo constitucional de primer grado, como quiera que no se advierte la transgresión de los derechos esenciales invocados con ocasión de la desvinculación de la accionante del «cargo de ASESOR GRADO V, dentro de la Unidad de Trabajo Legislativo del Honorable senador MAURICIO OSPINA GÓMEZ», sino que por el contrario se observa la existencia de una causal objetiva y razonable que justifica la misma, pues ciertamente, finalizado el período legislativo para el cual fue elegido el referido congresista, su unidad de trabajo desapareció y, con ello, el cargo que ostentaba la gestora.

Luego, la desvinculación de la accionante, además de que no se presentó durante su estado de gestación, ni tampoco durante la incapacidad que le fue concedida por la licencia de maternidad con posterioridad al parto, tuvo como fundamento una causal objetiva, relevando que a pesar de que el período constitucional del mentado senador culminó el 19 de julio del año 2014, el Senado de la República reconoció a la promotora, sin interrupción, los salarios y las prestaciones sociales respectivos hasta el día 1º de febrero de 2015, cuando culminó su licencia de maternidad, valga decir, durante más de seis meses adicionales a la finalización de su vínculo con esa Corporación, lo que deja ver que sus derechos fueron garantizados por el término dispuesto en la jurisprudencia constitucional, la que frente al particular también ha sostenido que:

“(i) la medida más efectiva del fuero de maternidad es el reintegro o renovación del contrato, y que (ii) en los casos en que el reintegro o la renovación se torna imposible desde el punto de vista fáctico, es procedente la medida de protección sustituta, es decir el reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad, resulta pertinente hacer referencia, precisamente, a los casos en los cuales la Corte ha considerado que dicha medida de reintegro no procede: 1) Cuando la empresa se ha liquidado o está en proceso de extinción la persona jurídica que la sustenta, 2) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer embarazada ocupaba, ha sido provisto por concurso de méritos, 3) Cuando el origen de la desvinculación es que el cargo que la mujer

embarazada ocupaba fue creado por la administración pública, para el desempeño puntual de funciones transitorias relativas a la eficacia, celeridad y mejoramiento de la función pública, como por ejemplo los cargos denominados de descongestión y, 4) Cuando la existencia de la relación laboral entre la mujer gestante y empleador, dependía íntimamente de la subsistencia de un contrato previo celebrado por el empleador (...)

“Pues bien, del juicioso análisis de los supuestos fácticos dónde esta Corte ha concluido que no es procedente la medida de protección principal (reintegro o renovación) como derivada del fuero de maternidad: sentencias T-534/09; T-245/07; T633/07; T-069/07; T-1210/05, esta Sala advierte que ‘la desvinculación de la peticionaria no ocurrió debido a una discriminación de orden subjetivo, en la medida en que la separación del cargo no tuvo relación alguna que haya sido probada en el expediente con su estado de embarazo’ sino que por el contrario, se debió a una causa objetiva, general y legítima que no dependía de la liberalidad del empleador, pues en la gran mayoría de los casos obedecía a las consecuencias de aplicar una norma legal, convencional o constitucional que, en determinado momento, debió entrar a regular dicha relación laboral (...)

Puede concluirse de las anteriores consideraciones que cuando pueda inferirse razonadamente que la conservación de la alternativa laboral de la mujer embarazada, mediante una orden de reintegro o renovación, es fácticamente imposible en un caso concreto debido a que han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral: corresponde al juez de tutela aplicar la medida de protección sustituta correspondiente al reconocimiento de cotizaciones al sistema de seguridad social en salud y el correlativo reconocimiento de la licencia de maternidad (CC T-082/12, citada en CSJ STC, 20 jun. 2013, rad. 2013-00777-01).

Así las cosas, se concluye la inviabilidad del resguardo impetrado, pues existió una causa objetiva para la desvinculación de la accionante, le fue garantizado el pago de sus salarios y prestaciones durante el embarazo y, tal como lo afirmó, en su escrito inicial, le fue respetada la licencia de maternidad.

5. Con todo, destacando que ninguna trascendencia constitucional tiene la alegación de la accionante respecto a que no le fue notificada la resolución que fustiga, dada la falta de veracidad de ese supuesto, pues ésta misma en la demanda de tutela reconoce que aquélla le fue remitida a su correo electrónico, encuentra la Corte que la peticionaria cuenta con

las vías comunes de defensa si considera que con su desvinculación le fueron transgredidos sus derechos, toda vez que, concretamente, tiene la posibilidad de acudir a la jurisdicción Contenciosa Administrativa y solicitar la nulidad del acto mediante el cual fue dispuesta la cesación de pagos de salarios y prestaciones sociales que se venía haciendo a su favor. Aspecto frente al cual se ha dicho que:

(...) la actora pudo acudir a otros instrumentos legales para procurar la defensa de los derechos cuya conculcación alegó y reclamar su reubicación o el pago de las indemnizaciones a las que considera tener derecho, pues para tal fin contempló el ordenamiento jurídico la posibilidad de `demandar la nulidad del acto de la administración que la retiró del empleo, con la posibilidad del consecuente restablecimiento de sus derechos laborales' (CSJ STC, 20 mar. 2013, rad. 2013-00021-01; reiterada en CSJ STC, 20 jun. 2013, rad. 2013-00777-01).

6. En lo referente a los 6 días de salario del mes de marzo del año 2013 que la gestora señala no le fueron cancelados, sin duda, tal pretensión es de orden económico y, por ende, como reiteradamente lo ha dicho la Sala, improcedente resulta su persecución mediante el ejercicio de la acción de tutela, cuyo fin último es garantizar los derechos fundamentales de los coasociados que no prestaciones de aquél tipo. A lo que debe agregarse que para tal efecto la demandante también cuenta con mecanismos ordinarios de defensa como se indicó en el numeral inmediatamente anterior.

7. Finalmente, en lo referente a la solicitud de compulsar copias para que sean investigadas las conductas de las encausadas, pertinente es manifestar que la interesada puede acudir ante las autoridades competentes para ese fin, «naturalmente que asumiendo las consecuencias que de su comportamiento se deriven» (CSJ STC, 16 mar. 2013, rad. 00037-01; y CSJ STC, 30 ago. 2013, Rad. 00213-01).

8. Las anteriores razones imponen confirmar el fallo objeto de impugnación.

PARTE RESOLUTIVA: En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Civil, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CONFIRMA la sentencia impugnada.

Comuníquese mediante telegrama a los interesados y remítase el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión.

CATEGORÍA: Derechos de las mujeres al trabajo, derechos laborales y a la seguridad social / Derechos sexuales y reproductivos de las mujeres / Prohibición de todas las formas de discriminación contra las mujeres
