COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/166/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/166/06
Expediente	—
Fecha	2006-03-07
Sala	Sala debe
Magistrado ponente	Dr JAIME ARAÚJO RENTERÍA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Madre Cabeza De Familia
- Estabilidad Laboral Reforzada De Madres Cabeza De Familia Y Personas Proximas A Pensionarse
- Estabilidad Laboral De Personas A Punto De Pensionarse
- Madre Cabeza De Familia Proxima A Pensionarse
- Madre Cabeza De Familia Proxima A Pensionarse En Contrato Laboral De Naturaleza Privada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Necesario, precisar nuevamente que la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia y las personas a punto de pensionarse se dan, al no existir una norma de carácter general que así lo considere, en ámbitos

Texto completo

T-166-06 Manifiesta la señora Luz Myriam Moreno de Rojas que por medio de un proceso de convocatoria pública, la Cámara de Comercio de Sentencia T-166/06 MADRE CABEZA DE FAMILIA -Especial protección laboral ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MADRES CABEZA DE FAMILIA Y PERSONAS PROXIMAS A PENSIONARSE -Al no existir norma general se da en ámbitos específicos Se hace necesario, precisar nuevamente que la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia y las personas a punto de pensionarse se dan, al no existir una norma de carácter general que así lo considere, en ámbitos específicos (esto es, el ámbito de aplicación de la Ley 790 de 2003). Es de aclarar que en relación con el contenido de la Ley 797 de 2003, que consagró una causal de despido con justa causa, la protección a los que están a punto de pensionarse opera cuando se dan unos supuestos fácticos: que estén tramitando la aprobación de su pensión. De acuerdo con la exequibilidad condicionada declarada en la sentencia C-1037 de 2003 la terminación del contrato no podrá darse hasta tanto el trabajador no se encuentre inscrito en la nómina pensional.

ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS A PUNTO DE PENSIONARSE -Presupuestos que deben darse para que opere la protección consagrada en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797/03 Debe tenerse presente que para que opere la protección derivada del aparte subrayado de la norma en comento: a) que el trabajador -del sector privado o servidor público- cumpla con los requisitos establecidos en la Ley para tener derecho a la pensión de vejez; b) que al trabajador no se le haya reconocido aún la pensión y, cuando haya reconocimiento, que no se le haya incluido en la nomina pensional aún.

MADRE CABEZA DE FAMILIA PROXIMA A PENSIONARSE -Caso en que no recaía ninguna de las formas de protección laboral/ RETEN SOCIAL -Caso en que no pueden aplicarse supuestos a la demandante/ RETEN SOCIAL - Falta de aplicación analógica del artículo 12 de la Ley 790/02 Cabe preguntarse si –como se vio que lo consideró la Corte en la sentencia T-768 de 2005- no aplicar la medida en el caso concreto resulta ampliamente irrazonable y que, como en aquella ocasión, los supuestos del "retén social" pueden aplicarse constitucionalmente al caso de la actora. La Sala debe responder que no encuentra que sea así. Ello, porque tal y como lo reconocieron los juzgadores de instancia, la naturaleza de la relación laboral de la señora con la Cámara de Comercio de Facatativa es de derecho privado.

Tenemos pues una situación en la que la señora solicita se aplique , por vía analógica, una norma cuyo campo específico de aplicación es ajeno al tipo de relación laboral que ella tiene y que, en su defecto, se deje de aplicar el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que, por su lado, regula claramente la relación laboral –se repite- de carácter privado que tenía con su antiguo empleador. Así las cosas, para la Sala resulta claro que la falta de aplicación analógica de lo regulado en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 no es irrazonable. Ahora bien, el anterior razonamiento no solamente debe hacerse en relación con la presunta condición de madre cabeza de familia de la demandante, sino también en cuanto a la proximidad del despido a la fecha en la que la demandante adquiría el requisito de edad para pensionarse. No son, por los motivos ya expuestos en el numeral anterior, aplicables las disposiciones del "retén social", y en cuanto a si a la actora debía aplicársele lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003 en el sentido de no poder ser separada de su trabajo hasta tanto no fuera incluida en la nómina de pensionados, es claro para la Sala que los supuestos contemplados en dicha norma, partiendo incluso de que lo que allí se prevé es una causal de despido justificado, no son aplicables a la situación de la peticionaria. Piénsese que, aunque lo que faltaba para completar el requisito de edad a la actora fuera realmente poco, ella no lo cumplía.

MADRE CABEZA DE FAMILIA PROXIMA A PENSIONARSE EN CONTRATO LABORAL DE NATURALEZA PRIVADA -No hay violación del derecho a la igualdad Referencia: expediente T-1200295 Acción de tutela instaurada por la señora Luz Myriam Moreno de Rojas contra la Cámara de Comercio de Facatativa.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Bogotá, D. C., siete (7) de marzo de dos mil seis (2006) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados ALFREDO BELTRÁN SIERRA, MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA y JAIME ARAÚJO RENTERÍA , en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Penal Municipal de Facatativa, en primera instancia, y por el Juzgado 2 Penal del Circuito de esa misma ciudad, en segunda, en el trámite de la acción de tutela iniciada por la señora Luz Myriam Moreno de Rojas contra la Cámara de Comercio de Facatativa.

I. ANTECEDENTES Mediante escrito presentado el 15 de julio de 2005, la señora Luz Myriam Moreno de Rojas solicita el amparo de sus derechos fundamentales "a la dignidad, a la vida, a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, a la seguridad social, los derechos a la familia y de los menores" [1] , presuntamente conculcados por la entidad demandada. Como sustento de la solicitud de amparo, la actora invoca los siguientes:

1. Hechos Manifiesta la señora Luz Myriam Moreno de Rojas que por medio de un proceso de convocatoria pública, la Cámara de Comercio de Facatativa la seleccionó para ocupar el cargo de Directora del Departamento Administrativo y Financiero de dicha entidad. Indica que con fundamento en tal escogencia, el 2 de agosto de 2004 celebró un contrato de trabajo individual a término indefinido con la entidad demandada, en el cual se estipuló una remuneración mensual de un millón seiscientos mil ($1'600.000) pesos.

Señala la actora que el 16 de marzo de 2005 entró en funciones el nuevo Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio y que esta persona desató una verdadera persecución laboral en su contra, a sabiendas de que el 10 de julio de ese mismo

año ella alcanzaría la edad requerida para pensionarse. Aduce que el nuevo presidente ejecutivo recargó su trabajo, adjudicándole funciones adicionales a las que reglamentariamente le correspondían y que, dado el exceso de carga laboral, el Presidente Ejecutivo, le imputó numerosas faltas con el objeto de despedirla con justa causa.

Agrega la señora Moreno de Rojas que ante la imposibilidad de demostrar las presuntas faltas a su trabajo (Señala que siempre logró demostrar que había actuado con diligencia), el 8 de junio de 2005, mediante oficio CCF343P, la Cámara de Comercio de Facatativa dio por terminado el contrato de trabajo, de forma unilateral, procediendo a liquidar y pagar la indemnización.

Aduce que esto fue así porque ella se encontraba próxima a la edad de pensión de vejez –cuando fue despedida le restaban apenas 33 días para cumplir el requisito de edad- y su empleador deseaba evitar que ella quedara cobijada por la protección legal prevista en el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, declarado exequible condicionalmente, según la cual "Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones";

ello, bajo el entendido de que se le haya notificado al trabajador, de igual manera, si inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

[2] La actora indica que es madre cabeza de familia y que el 2 de febrero de 2004 le fue diagnosticado un adenocarcinoma bien diferenciado originado en adenoma velloso (cáncer de colon sigmoide), que pone en riesgo su existencia, tuvo que ser intervenido de urgencia y requiere controles médicos regulares.

Manifiesta que la decisión de su antiguo empleador de separarla de su trabajo la pone en una situación de perjuicio irremediable dadas sus condiciones de madre cabeza de familia y de enfermedad. Indica que la conducta de la entidad demandada vulnera su derechos fundamentales "a la dignidad, a la vida, a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, a la seguridad social, los derechos a la familia y de los menores" [3] Por ello hace la siguiente:

2. Solicitud. La señora Luz Myriam Moreno de Rojas pide al juez de tutela proteger los derechos fundamentales que considera violados y: " Segunda:

Que, como consecuencia de la declaración anterior, como mecanismo transitorio se ordene mi incorporación, con efectividad a la fecha de desvinculación, al cargo que ocupaba, a otro de igual o superior categoría, con reconocimiento de todos los sueldos, primas, bonificaciones, vacaciones dejadas de disfrutar y cesantías que se causen, aumentos de salario y demás emolumentos dejados de percibir, junto con los que hayan podido causarse desde la fecha en que fui desvinculada del servicio, hasta aquella en que sea efectivamente reincorporado a éste; y hasta que me sea notificada la pensión de jubilación por parte del ISS, así como la fecha de inclusión en nómina de pensionados, para lo cual me comprometo a radicar la solicitud con los documentos exigidos.

Tercera: Que para los efectos legales, y especialmente el reconocimiento y pago de las prestaciones pendientes, se declare que no ha habido interrupción en el servicio, desde la fecha en que se dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, hasta aquella en que sea reincorporada al servicio." 3. Trámite procesal.

3.1 Mediante auto de 19 de julio de 2005 el Juzgado Penal Municipal de Facatativa avoca conocimiento de la demanda de tutela incoada por la señora Luz Myriam Moreno de Rojas y dispone correr traslado a la entidad demandada.

3.2 Como resultado de dicho trámite procesal, el 22 de julio de 2005 la Cámara de Comercio de Facatativa solicita al juez de instancia denegar el amparo deprecado.

En sus consideraciones, la Cámara de comercio aduce que, por tratarse de una entidad de carácter privado no obstante cumplir con algunas funciones públicas, su régimen laboral se determina plenamente por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este sentido –agrega- el despido de la señora Luz Myriam Moreno de Rojas tiene fundamento en la atribución conferida por el artículo 64 del C.S.T, que permite a los empleadores dar por terminada la relación laboral, sin que medie justa causa y de manera unilateral, pagando la indemnización prevista en la ley; tal y como ocurrió en el presente caso Además señala que la decisión de despedir a la actora nada tuvo que ver con lo que aduce la demandante, especialmente en lo referente a su estado de salud, ya que –indica- los resultados laborales de la trabajadora eran, para la Cámara de Comercio, realmente insatisfactorios.

Por último indica que considera que la acción de tutela resulta improcedente en el presente caso, ya que –en su sentir- existen otros mecanismos de defensa judicial para obtener lo reclamado por la señora Moreno de Rojas.

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN. 1. Sentencia de primera instancia. En sentencia de 29 de julio de 2005, el Juzgado Penal Municipal de Facatativa resuelve negar por improcedente el reclamo de tutela hecho por la señora Luz Myriam Moreno de Rojas.

El juzgador considera que no se encuentra acreditado que la demandante tenga la condición de madre cabeza de familia, así como tampoco que la enfermedad que padece sea de extrema gravedad, requisitos que considera necesarios para convertirla en un sujeto de especial protección constitucional y, por esta vía, atribuirle una reforzada estabilidad laboral.

De igual manera considera que la relación laboral entre la demandante y la demandada -y en esto da razón a ésta última- se rige exclusivamente por lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que, aún en el caso en el que se hallara acreditada la condición de madre cabeza de familia de la actora, no le sería dado al juez de tutela aplicar medidas de protección como las que, a manera de ejemplo, se aplicaron en la liquidación de Telecom.

2. Impugnación Inconforme con la anterior decisión, la señora Luz Myriam Moreno de Rojas impugna y solicita al juez de alzada que revoque la sentencia de primera instancia y, en su lugar, conceda el amparo deprecado.

La demandante impugnante aduce que sí tiene la condición de madre cabeza de familia, que su enfermedad es grave e implica una verdadera amenaza para su vida, y que el juez de instancia erró su apreciación sobre el problema jurídico, centrando su atención en la legalidad del despido y omitiendo evaluar la “argucia” de su antiguo empleador, consistente en desvincularla escasos días antes de que ella cumpliera con el requisito de edad para acceder a la pensión y quedara definitivamente amparada por la Ley 797 de 2003 y la interpretación hecha por la Corte Constitucional de sus normas.

3. Sentencia de segunda instancia El 31 de agosto de 2005, el Juzgado 2º Penal del Circuito de Facatativa decide confirmar el fallo impugnado.

El juzgador indica en su fallo que, así la actora estuviera próxima a cumplir el requisito de edad para pensionarse, no era una carga forzosa para la entidad demandada conservarla en su puesto de trabajo, ya que la legislación laboral vigente permite al patrono acabar con el contrato de trabajo sin justa causa, de manera unilateral, excepción hecha de los trabajadores aforados, lo que no era el caso de la señora Moreno de Rojas.

En este sentido señala también que el derecho al trabajo no es un derecho absoluto, y que su garantía y ejercicio se deben ponderar en relación con otros elementos tales como la libertad de empresa; libertad esta última que se manifiesta en la facultad del empleador de dirigir el trabajo y determinar las necesidades de su actividad.

Además indica que si bien es cierto que la demandante sufrió cáncer, nada indica que su despido se pueda atribuir a una discriminación por parte del empleador relacionada con dicha condición. Por otro lado, tampoco observa que la condición médica de la actora sea de tal gravedad que amenace seriamente su vida, pues en la actualidad solamente se

encuentra sometida a un régimen de controles médicos trimestrales. En adición, observa que la situación económica de la demandante (tiene propiedades) es una que le permitiría solventar por sí misma el costo de los procedimientos médicos requeridos.

También indica el Juzgado que debido a las condiciones de la actora –es mujer casada aunque separada de bienes, tiene varios hijos mayores de edad y profesionales, el padre de la única menor a su cargo vive con ella y es apto para trabajar, ella misma es profesional, habita una casa propia y no se encuentra incapacitada-, bien puede ser madre cabeza de familia, pero está en capacidad de procurarse sus requerimientos de salud, alimentos y seguridad social.

Adicionalmente señala que desde el 20 de julio de 2005 la actora tiene cumplido el requisito de edad para acceder a la pensión, por lo que está en condiciones de solicitar el reconocimiento y posterior pago de su pensión de jubilación, que debe ser tramitada en los precisos términos de la ley y la jurisprudencia.

El fallador también considera que no le son aplicables a la actora medidas de protección tales como la consagrada en la Ley 790 de 2002 y que fue aplicada a las madres cabeza de familia que trabajaban en Telecom., ya que la situación de ésta es totalmente diferente de la de aquellas III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Competencia Esta Sala es competente para conocer de los fallos objeto de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política de 1991 y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y por lo dispuesto en el Auto de la Sala de Selección número Once de 3 de noviembre de 2005.

2. Problema jurídico. La Sala debe establecer si la Cámara de Comercio de Facatativa, al decidir terminar unilateralmente y sin justa causa la relación laboral que tenía con la señora Luz Myriam Moreno de Rojas violó los derechos fundamentales de ésta, teniendo en cuenta que la señora Moreno de Rojas se hallaba próxima a cumplir con el requisito de edad para pensionarse y que se encuentra en tratamiento de un cáncer de colon que padece desde hace varios años. Debe tenerse en cuenta dentro del análisis propuesto, por un lado, que la señora Moreno de Rojas alega tener la condición de madre cabeza de familia y, por el otro, que la entidad demandada aduce que el despido es absolutamente legal, ya que fue hecho en virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y la demandante fue indemnizada.

Con el ánimo de dar un íntegro desarrollo al problema así planteado, la Sala expondrá las tesis de esta Corte en relación con la protección especial que el ordenamiento da a algunos trabajadores, en especial a las madres cabeza de familia y a las personas que se encuentran próximas a pensionarse.

3. La Constitución y la Ley prevén algunos sujetos de especial protección laboral. Madres cabeza de familia y personas que se encuentran próximas a pensionarse. Ámbitos de aplicación de dicha protección.

3.1 En desarrollo de claros mandatos constitucionales como aquellos contenidos en los artículos 43 [4] , 46 [5] y 54 [6] de la Carta, tanto el legislador como esta misma Corte han señalado la existencia de sujetos cuyas relaciones laborales pueden tener una protección especial.

Así pues, amplia ha sido la protección de la trabajadora que se convierte en madre, de aquella que es madre cabeza de familia y del trabajador minusválido. De igual manera, en atención al artículo 46 de la Carta, se ha buscado una protección especial de las personas de tercera edad en lo que tiene que ver con el trabajo y el acceso a sus pensiones.

3.2 En relación con las madres cabeza de familia, a través de la promulgación de la Ley 82 de 1993, el legislador reguló de manera general su protección. El artículo 2º de dicha ley definió qué es una madre cabeza de familia de la siguiente manera:

“ ARTÍCULO 2o. Para los efectos de la presente ley, entiéndese por "Mujer Cabeza de Familia", quien siendo soltera o casada , tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas

incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar" La expresión que se encuentra subrayada fue demandada ante esta Corte al considerar un ciudadano que tal expresión era contraria a la Carta Política. En aquella oportunidad, mediante sentencia C-034 de 1999 esta Corporación encontró exequible la disposición y explicó con claridad cómo debía entenderse el mandato constitucional de protección a la madre cabeza de familia del artículo 43 de la Constitución. Señaló la Corte que:

" La expresión "siendo soltera o casada", contenida en el artículo 2º de la Ley 82 de 1993, para definir lo que ha de entenderse por "mujer cabeza de familia", es decir la que "tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar", no vulnera los artículos 13 y 43 de la Constitución Política, ni ninguna otra norma de la Carta, por cuanto de ninguna manera mengua la igualdad de las mujeres que se encuentran en la situación fáctica descrita por la ley para que sean tenidas como "cabeza de familia", ni existe tampoco la supuesta inexequibilidad del aparte acusado por omisión del legislador al no incluir en la definición legal en comento a las mujeres viudas o divorciadas, pues, como ya se vio, ellas no fueron excluidas de esa definición por el legislador, como tampoco queda excluida de la calidad de "mujer cabeza de familia", aquella que por su decisión, sin matrimonio, funda con un hombre una familia." La ley en comento previó una serie de beneficios para las madres cabeza de familia, especialmente en lo que tiene que ver con oportunidades de mejoramiento de sus condiciones de vida y con el acceso al sistema de seguridad social. Así, por ejemplo, se crearon facilidades para que estas mujeres accedieran proyectos productivos [7] , al crédito [8] , a la educación [9] y a la vivienda [10] , entre otros.

Empero, la Ley en comento no consagró directamente una protección laboral reforzada para la madre cabeza de familia. Ésta se ha desarrollado en campos específicos; esto es, dentro del programa de reestructuración de la administración pública previsto en la Ley 790 de 2002, llamado "retén social".

En relación con esta institución, señaló la Corte en su sentencia C-1039 de 2003 [11] : " El objeto de la ley 790 de 2002, es renovar y modernizar la estructura de la rama ejecutiva del orden nacional, con la finalidad de garantizar un adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

En desarrollo de este objetivo, el capitulo II de esta ley establece una protección especial con el fin de que no puedan ser retirados del servicio en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley.

En general, la protección que contempla la disposición mencionada tiene por finalidad la estabilidad laboral y el respeto a la dignidad humana." Y señaló la Corte en tal evento y con palmaria claridad que el legislador, por mandato de la Constitución, era competente para consagrar ciertos beneficios a favor de la mujer cabeza de familia, siempre y cuando las medidas adoptadas fueran razonables y proporcionadas y respetaran los principios, valores y derechos protegidos por la Carta.

3.3 Ahora bien, la misma Ley en comento, tal y como quedó dicho en la sentencia trascrita y como se lee en el artículo 12 de aquella, quiso dar protección a las personas con una expectativa cierta de jubilación. Las consideraciones que deben hacerse en relación con esta disposición se asemejan a las hechas respecto de la protección laboral reforzada que quiso otorgárseles a las madres cabeza de familia, pues, tal y como se vio al principio de estas consideraciones generales,

esta norma –pese a que no existe, como para las madres cabeza de familia, un mandato general de protección laboral reforzada- desarrolla un fin constitucional y, en ese sentido, el legislador hace bien en regularlo.

3.4 Se hace necesario, precisar nuevamente que la estabilidad laboral reforzada para las madres cabeza de familia y las personas a punto de pensionarse se dan, al no existir una norma de carácter general que así lo considere, en ámbitos específicos (esto es, el ámbito de aplicación de la Ley 790 de 2003). Es de aclarar que en relación con el contenido de la Ley 797 de 2003, que consagró una causal de despido con justa causa, la protección a los que están a punto de pensionarse opera cuando se dan unos supuestos fácticos: que estén tramitando la aprobación de su pensión. De acuerdo con la exequibilidad condicionada declarada en la sentencia C-1037 de 2003 la terminación del contrato no podrá darse hasta tanto el trabajador no se encuentre inscrito en la nómina pensional.

3.4.1 En este sentido es menester indicar que la Ley 790 de 2002 fue promulgada con el objeto de : “renovar y modernizar la estructura de la rama ejecutiva del orden nacional, con la finalidad de garantizar, dentro de un marco de sostenibilidad financiera de la Nación, un adecuado cumplimiento de los Fines del Estado con celeridad e inmediación en la atención de las necesidades de los ciudadanos, conforme a los principios establecidos en el artículo 209 de la C.N. y desarrollados en la Ley 489 de 1998 .”;

y que es dentro de dicho marco que se aplican los beneficios del llamado “retén social” No obstante, es necesario señalar que la Corte Constitucional, mediante sentencia T-768 de 2005 [12] , concluyó que:

“...aunque la protección laboral reforzada que el legislador otorgó a aquellas personas que se encontraban en las condiciones descritas por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se circunscribe a aquellos trabajadores que eventualmente pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, no obstante, dicha protección no se agota allí, como quiera que la disposición referida es simplemente una aplicación concreta de las garantías constitucionales, las cuales están llamadas a ser aplicadas cuando quiera que el ejercicio del derecho fundamental pueda llegar a verse conculcado. En este orden de ideas, debe tenerse presente que la implementación de este tipo de medidas responde a imperativos constitucionales que se desprenden de los artículos 13, 42, 43 y 44 superiores, entre otros, y que constituyen en sí mismos fines esenciales en el Estado Social de Derecho.

6.4. Los programas de renovación o modernización de la administración pública persiguen una mejora en la eficiencia de las labores adelantadas por las entidades públicas con la finalidad de optimizar la prestación de los servicios necesarios en el cumplimiento de los fines del estado. Con este objetivo, es posible que la administración decida reorganizar su estructura y, en este proceso, eventualmente racionalizar las plantas de personal de las entidades estatales.

No obstante, los derechos de los trabajadores no pueden verse lesionados por la supresión intempestiva de sus cargos, en virtud de una decisión unilateral y discrecional de la administración. Es dentro de esta finalidad en donde se inscribe la protección laboral reforzada que prevé la ley 790 de 2002.

Ahora bien, la liquidación forzosa administrativa constituye un proceso concursal y universal, que tiene por finalidad esencial la pronta realización de los activos y el pago gradual y rápido del pasivo externo, incluyendo, como es lógico, las prestaciones de orden laboral con la correspondiente prelación de créditos , a cargo de la respectiva entidad hasta la concurrencia de sus activos, preservando la igualdad entre los acreedores (artículo 293 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero). Sin duda alguna, se trata de una modalidad fluida de control y de resolución de situaciones críticas de contenido económico de especial atención para el Derecho Público, y de extrema gravedad, que no pueden dejarse bajo el régimen ordinario de los concursos entre comerciantes, pues, naturalmente, su régimen es y debe corresponder a un estatuto legal especial.

[13] Aunque en ambos escenarios la supresión de empleos y el consecuente retiro de trabajadores responde a causas jurídicas distintas, la garantía de estabilidad laboral reforzada para aquellas personas de especial protección

constitucional esta igualmente llamada a ser aplicada en los casos de liquidación forzosa administrativa. Teniendo en cuenta que se trata de un derecho que deriva su existencia directamente del mandato constitucional, resulta apenas lógico que las garantías previstas para las personas discapacitadas, las madres y, por extensión, los padres cabeza de familia, sean aplicadas de igual forma tanto en los procesos de reestructuración administrativa como en los de liquidación forzosa." Extendiendo ciertamente, por encontrar que era ampliamente irrazonable no hacerlo en tal caso, el ámbito de aplicación de las medidas del "retén social", previsto para la reestructuración administrativa, a la liquidación forzosa administrativa.

3.4.2 Ahora bien, ¿qué ocurre con la estabilidad reforzada prevista en la Ley 797 de 2003. Pues de acuerdo con la sentencia de constitucionalidad que estudió la exequibilidad del parágrafo tercero del artículo 9º de dicho estatuto, es claro que deben cumplirse unos supuestos para que surja la mentada protección. Señala la norma en comento:

PARÁGRAFO 3o. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensione [14] s.

"Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

"Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones. En el sentir del Pleno de esta Corporación:

"...la única posibilidad de que el precepto acusado devenga constitucional es mediante una sentencia aditiva para que el trabajador particular o servidor público sea retirado sólo cuando se le garantice el pago de su mesada pensional, con la inclusión en la correspondiente nómina, una vez se haya reconocido su pensión." Así pues, debe tenerse presente que para que opere la protección derivada del aparte subrayado de la norma en comento:

a) que el trabajador -del sector privado o servidor público- cumpla con los requisitos establecidos en la Ley para tener derecho a la pensión de vejez b) que al trabajador no se le haya reconocido aún la pensión y, cuando haya reconocimiento, que no se le haya incluido en la nomina pensional aún.

4. Caso concreto 4.1 La señora Luz Myriam Moreno de Rojas considera que la Cámara de Comercio de Facatativa violó sus derechos fundamentales al haberla despedido unilateralmente y sin justa causa del cargo que venía ocupando en dicha entidad. La disconformidad de la actora se desprende del hecho de ser, a su juicio, madre cabeza de familia y de haberle faltado, al momento de su despido, poco tiempo para cumplir con el requisito de edad para obtener la pensión de vejez.

La demandante solicita al juez de tutela la protección de sus derechos y que ordene su reintegro al cargo que ocupaba. 4.2 La Sala considera que en el presente caso deberá confirmar, por los motivos que señala en la presente sentencia, los fallos de instancia que revisa.

Ello porque, sin necesidad de entrar en la discusión acerca de la condición de madre cabeza de familia, y con independencia del hecho de que a la actora le faltaran pocos días para cumplir con el requisito de edad para obtener la pensión de vejez, sobre esta persona no recaía ninguna de las formas de protección laboral expuestas en las consideraciones generales de este fallo.

Veamos: 4.3 En relación con la protección que la señora Moreno de Rojas invoca como supuesta madre cabeza de familia –tal y como se ha visto- éstas, por esa sola condición no cuentan con una directa protección de estabilidad laboral. Dentro de la cláusula general de protección del artículo 43, en uso de las atribuciones que le confiere el principio de libertad de configuración legislativa, el Congreso de la República ha resuelto reflejar dicha cláusula general en la materia laboral, señalando unos objetos precisos para ello.

Salta a la vista que la señora demandante dentro del proceso de tutela no dejó de trabajar por causa de un proceso de reestructuración de la administración pública ni de la liquidación forzosa administrativa, ámbito propio de aplicación de la medida de protección laboral denominada "retén social"; se observa, pues, al rompe, que dicho retén no le es aplicable prima facie.

Ahora, cabe preguntarse si –como se vio que lo consideró la Corte en la sentencia T-768 de 2005- no aplicar la medida en el caso concreto resulta ampliamente irrazonable y que, como en aquella ocasión, los supuestos del "retén social" pueden aplicarse constitucionalmente al caso de la actora.

La Sala debe responder que no encuentra que sea así. Ello, porque tal y como lo reconocieron los juzgadores de instancia, la naturaleza de la relación laboral de la señora Moreno de Rojas con la Cámara de Comercio de Facatativa es de derecho privado. Tenemos pues una situación en la que la señora Moreno de Rojas solicita se aplique , por vía analógica, una norma cuyo campo específico de aplicación es ajeno al tipo de relación laboral que ella tiene y que, en su defecto, se deje de aplicar el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que, por su lado, regula claramente la relación laboral –se repite- de carácter privado que tenía con su antiguo empleador. Así las cosas, para la Sala resulta claro que la falta de aplicación analógica de lo regulado en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 no es irrazonable.

4.4 Ahora bien, el anterior razonamiento no solamente debe hacerse en relación con la presunta condición de madre cabeza de familia de la demandante, sino también en cuanto a la proximidad del despido a la fecha en la que la demandante adquiría el requisito de edad para pensionarse. No son, por los motivos ya expuestos en el numeral anterior, aplicables las disposiciones del "retén social", y en cuanto a si a la actora debía aplicársele lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003 en el sentido de no poder ser separada de su trabajo hasta tanto no fuera incluida en la nómina de pensionados, es claro para la Sala que los supuestos contemplados en dicha norma, partiendo incluso de que lo que allí se prevé es una causal de despido justificado, no son aplicables a la situación de Luz Myriam Moreno de Rojas.

Piénsese que, aunque lo que faltaba para completar el requisito de edad a la actora fuera realmente poco, ella no lo cumplía. 4.5 Así las cosas, reitera la Sala, habrá necesidad de confirmar los fallos de instancia en el sentido de denegar el amparo deprecado por la actora.

No sobra señalar aquí que si bien la situación vivida por la señora Luz Myriam Moreno de Rojas no es una que podría ser calificada como halagüeña, no menos cierto resulta que ella se encuentra sujeta a las vicisitudes de que un contrato de trabajo pueda ser terminado sin justa causa. Esta forma de poner fin a la relación laboral –se esté o no de acuerdo con ella- ciertamente se encuentra prevista en la ley y no ha sido declarada inconstitucional.

4.6 Por último la Sala desea señalar que no considera que exista violación al derecho fundamental a la igualdad de la actora, al no estar ésta sujeta a lo dispuesto en la Ley 790 de 2002. De mucho tiempo atrás esta corporación ha venido entendiendo que, para dar una justa comprensión al artículo 13 de la Carta Política, debe comprenderse que el juicio de igualdad pasa por la regla que pregona que se merece un trato igual entre iguales y diferente entre diferentes.

Debe señalarse con claridad que la situación de la aquí actora es diferente, por ejemplo, de la de aquellas madres cabeza de familia o personas a punto de pensionarse que prestaban sus servicios para Telecom. Cabe indicar, como primer aspecto diferenciador, que la demandante se encontraba vinculada a la Cámara de Comercio de Facatativa por un

contrato de naturaleza típicamente privada, mientras que los vínculos laborales entre Telecom. y sus trabajadores era el propio de una empresa industrial y comercial del Estado, regidos no solamente por el Código Sustantivo del Trabajo, sino también por la normativa propia de los servidores públicos. La Sala también encuentra que el hecho de que en los eventos de reestructuración o de liquidación forzosa administrativa se produzcan desvinculaciones masivas es un criterio que desvirtúa cualquier violación a la igualdad invocada por la señora Moreno de Rojas; quien alega una situación individual –su despido- provocada por una potestad legal que tiene el empleador.

Así pues, resulta claro para esta Sala que entre las personas comprendidas en el "retén social" y la demandante no se puede establecer una igual situación; que, por ende, ésta y aquellas se encuentran en situaciones diferentes, lo que lleva a concluir que en el caso estudiado no existe discriminación que viole el derecho a la igualdad de la actora.

IV. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.

CONFIRMAR, pero por los motivos expuestos en la presente sentencia, el fallo dictado por el Juzgado 2º Penal del Circuito de Facatativa el 31 de agosto de 2005, por medio del cual confirmó aquel en el que el Juzgado Penal Municipal de ese municipio denegó el 29 de julio de 2005 amparo solicitado por la señora Luz Myriam Moreno de Rojas en el proceso de tutela que ésta inició contra la Cámara de Comercio de Facatativa.

Segundo. Por Secretaria General, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado Ponente ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Folio 1 [2] Sentencia C-1037 de 2003 MP: Jaime Araujo Rentería [3] Folio 1 [4] ARTICULO 43. 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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Subrayas fuera del texto original) [5] ARTICULO 46. El Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria.

[6] ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

(Subrayas por fuera del texto original) [7] Artículo 8 de la Ley 82 de 1993 [8] Artículo 14 de la Ley 82 de 1993 [9] Artículo 9 de la Ley 82 de 1993 [10] Artículo 15 de la Ley 82 de 1993 [11] MP: Alfredo Beltrán Sierra. En esa oportunidad la Corte estudió la constitucionalidad de la expresión madres en la redacción del artículo 12 de la Ley 790.

[12] MP: Jaime Araujo Rentería [13] Sentencia C – 248 de 1994 M.P. Fabio Morón Díaz. [14] Subrayas fuera del texto original

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 14 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.