COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/734/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/734/07
Expediente	—
Fecha	2007-09-14
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- —

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Ver el texto completo.

Texto completo

T-734-07 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-734/07 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA- Protección constitucional especial EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION- Discrecionalidad del nominador para la vinculación, permanencia y retiro EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION- Discrecionalidad del nominador no es absoluta FUERO DE MATERNIDAD- Obligación del empleador de motivar que el despido no se produjo por causa del embarazo sino por una causal objetiva y razonable ACCION DE TUTELA- Improcedencia por cuanto la peticionaria conocía de antemano que su desvinculación obedecía a que su cargo era de descongestión y no por su embarazo Si bien, la accionante se encontraba en estado de embarazo al momento de la finalización de las medidas transitorias adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura, esta razón no es suficiente para concluir que existe vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados, pues la mención expresa en la resolución N° 07 del 29 de junio de 2006, dictada por el magistrado “Por medio de la cual se acepta en (sic) encargo de Oficial Mayor”, de los acuerdos que lo habilitaban para hacer el correspondiente nombramiento, permite concluir sin lugar a equívocos que la peticionaria conocía previamente la transitoriedad de las medidas dispuestas, razón suficiente para determinar que existe una causal objetiva, razonable, relevante y suficiente en la finalización de la relación laboral, que no obedeció en ningún momento al estado de gravidez de la peticionaria. La tutelante conoció de antemano el motivo de su desvinculación, incluso antes de que ella le informara al nominador de su estado de gravidez.

Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-1630915 Acción de tutela instaurada por Luz Estela Gómez Rizo contra la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá y el magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, doctor Rafael Vélez Fernández Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., catorce (14) de septiembre de dos mil siete (2007) La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo proferido por el Consejo Seccional de la Judicatura de

Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, el 13 de abril de 2007, dentro de la acción de tutela instaurada por Luz Estela Gómez Rizo contra la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá y el magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, doctor Rafael Vélez Fernández.

I. ANTECEDENTES La señora Luz Estela Gómez Rizo interpuso acción de tutela contra la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá y el magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, doctor Rafael Vélez Fernández, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y seguridad social, con ocasión de la desvinculación del cargo de libre nombramiento y remoción con denominación oficial mayor, creado transitoriamente hasta el 19 de diciembre de 2006, mediante acuerdo N° PSAA06-3452 de 2006, a pesar de encontrarse en estado de embarazo. Fundamenta la acción en los hechos que a continuación se mencionan.

1. Hechos Indica la tutelante que el 29 de junio de 2006, el magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, doctor Rafael Vélez Fernández, dictó la resolución N° 07 por medio de la cual fue nombrada en el cargo de oficial mayor.

Sostiene que en el mes de octubre del mismo año, informó verbalmente al magistrado titular que se encontraba en estado de embarazo, contando para ese momento con dos meses de gestación.

Señala que el 11 de enero de 2007 al reiniciar labores los despachos judiciales, se enteró “que no continuaría en el cargo que venía desempeñando” , situación que puso de presente ante la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá, en donde le indicaron que el estado de gravidez no era óbice para terminar la relación laboral, toda vez que se trataba de un cargo de libre nombramiento y remoción.

2. Contestación de la acción de tutela impetrada El doctor Rafael Vélez Fernández, magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, pidió al juez de instancia la declaratoria de improcedencia de la acción de tutela incoada, por cuanto la desvinculación de la peticionaria de su despacho, se dio por “el cumplimiento del plazo de la descongestión en virtud de la cual había sido vinculada como oficial mayor” , razón para concluir que no se cumple el requisito exigido por la jurisprudencia constitucional, cual es, que el despido sea una consecuencia del embarazo, o que esté relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

Indicó que la accionante desde el momento de su vinculación, tenía conocimiento de que el cargo de oficial mayor para el cual fue nombrada, había sido creado transitoriamente hasta el 19 de diciembre de 2006, en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo N° PSAA06-3452 de 2006, concluyendo que “desde el mismo momento de su posesión la ahora accionante había sido informada no solo verbalmente por el suscrito respecto a los términos y duración de su vinculación, sino que en la documentación cuyas copias ella misma aporta al trámite tutelar se consignaba la regulación que debía aplicarse a la misma, términos que debe presumirse que la accionante está en capacidad de comprender, dada su condición de Profesional del Derecho.” Por su parte, el representante legal de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá, señaló que la responsabilidad de ese organismo radica en ejecutar el presupuesto asignado para realizar el pago de los salarios de los empleados de la Rama Judicial a su cargo, cumpliendo en consecuencia “una función netamente pagadora”.

En relación con la situación fáctica planteada en la acción de amparo constitucional, sostuvo que la peticionaria tenía conocimiento de la vigencia transitoria del nombramiento efectuado desde el momento de la vinculación a la judicatura, razón por la cual consideró que la acción de tutela interpuesta no está llamada a prosperar en contra de esa Dirección. Con todo, solicitó al juez de tutela la desvinculación del trámite procesal.

3. Sentencia de única instancia Como antecedente mediato del trámite de la acción de tutela objeto de estudio, se tiene que inicialmente fue repartida al Juzgado 52 Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá, quien mediante auto del 22

de febrero de 2007, dispuso remitir por competencia el expediente de tutela al Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, en virtud de lo previsto en el numeral 2° del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000, disponiendo este último, en proveído del 7 de marzo de 2007, remitir la acción de amparo constitucional propuesta para su correspondiente trámite, a la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, que decidió no acceder al amparo solicitado.

Consideró que la accionante ostentaba una relación laboral transitoria en el despacho del magistrado accionado, cuestión que era de su conocimiento, "evento que significa que, la relación laboral, desde el mismo momento de su iniciación, se encontraba claramente delimitada en el tiempo, y si con posterioridad sobrevino la desvinculación de la actora del Despacho del doctor Rafael Vélez Fernández, ello obedeció a que simplemente se extinguió el término ordenado por el Acuerdo; de manera que, no puede hablarse que, la desvinculación de la actora haya sido una consecuencia del embarazo sino que está relacionada con una razón objetiva y relevante que lo justifica, esto es que, la transitoriedad del cargo de la señora Gómez R., no implica obligatoriedad de garantizarle continuidad alguna en el ejercicio del cargo." Con base en lo anterior, concluyó que no existió una actuación arbitraria respecto de la peticionaria a pesar de encontrarse en estado de gravidez, pues la desvinculación obedeció a la finalización de la vigencia del acuerdo que creó el cargo de oficial mayor, límite conocido previamente por parte de la actora y cuestión que no vulnera los derechos fundamentales invocados.

4. Trámite en sede de revisión El expediente de tutela fue escogido para revisión por la Sala de Selección Número Seis, mediante auto del 22 de junio de 2007. El magistrado sustanciador con el fin de obtener elementos de prueba para definir si el estado de embarazo de la tutelante fue la razón determinante para la desvinculación, dispuso:

"... SOLICITAR al presidente de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, Seccional Cundinamarca, que en el término de cinco (05) días hábiles siguientes a la comunicación de este auto, se sirva indicar a esta Sala de Revisión si el cargo de oficial mayor creado con carácter transitorio por el artículo 1° del Acuerdo PSAA06-3452 de 2006 fue prorrogado por otro acuerdo o si fue creado uno con similares funciones y remuneración con posterioridad al 19 de Diciembre de 2006." En respuesta al requerimiento efectuado, el doctor Carlos Ariel Useda Gómez, Director de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura, informó que la Sala Administrativa de ese organismo, "no ha expedido Acuerdo alguno que prorrogue el artículo 1° del Acuerdo PSAA06-3452 de 2006, ni ha creado un cargo con similares funciones y remuneración con posterioridad al 19 de diciembre de 2006." 5. Pruebas que reposan en el expediente 1. Resolución N° 07 del 29 de junio de 2006, dictada por el magistrado Rafael Vélez Fernández, "Por medio de la cual se acepta en encargo de Oficial Mayor" (folios 2 y 3 del cuaderno de única instancia).

2. Acta de posesión de la señora Luz Estela Gómez Rizo (folio 9 ibídem). 3. Acuerdo N° PSAA06-3452 de 2006 (junio 8), "Por el cual se crean unos cargos con carácter transitorio en la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de Cundinamarca" (folio 42 ib.).

4. Acuerdo N° PSAA06-3457 de 2006 (junio 15), "Por el cual se modifican los artículos Tercero y Quinto del Acuerdo PSAA06-3452 de 2006 y el artículo Primero del Acuerdo PSAA06-3453 de 2006" (folio 36 ib.).

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala de Revisión es competente para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 241 numeral 9° de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Con fundamento en la situación fáctica planteada, le corresponde a esta Sala de Revisión determinar en esta oportunidad, si existió vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y seguridad social de Luz Estela Gómez Rizo, invocados en su libelo tutelar, con ocasión de la desvinculación del cargo de libre nombramiento y remoción denominado oficial mayor, que desempeñaba en el Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, en el despacho del magistrado Rafael Vélez Fernández, en razón de

la expiración del límite temporal previsto en el Acuerdo N° PSAA06-3452 de 2006, [1] no obstante que para ese momento se encontraba en estado de embarazo, lo cual fue puesto de presente por la peticionaria a su jefe inmediato, en el mes de octubre de 2006.

Con el fin de resolver el problema jurídico planteado, esta Sala hará referencia (i) a la especial protección de la mujer en el estado de embarazo o durante el período de lactancia; (ii) a los cargos de libre nombramiento y remoción y la garantía constitucional de las mujeres en estado de gestación ó dentro de los tres meses siguientes al parto, de no ser despedidas arbitrariamente como consecuencia del estado de gravidez, y (iii) resolverá el caso concreto.

3. Especial protección de la mujer en estado de embarazo o durante el período de lactancia La Constitución Política de 1991, le da un lugar preeminente a la mujer durante el embarazo y en el período de lactancia. En este sentido, el artículo 43 Superior dispone que la mujer y el hombre tendrán iguales derechos y oportunidades y que en ningún caso aquella podrá ser objeto de discriminaciones. Refiere la citada norma constitucional, que durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste subsidio alimentario siempre y cuando estuviere desempleada o desamparada. Esta protección se encuentra adicionalmente en el artículo 53, al establecer como principio mínimo fundamental, la protección especial a la mujer y a la maternidad.

Así mismo, instrumentos internacionales que además de constituir criterios de interpretación de los derechos fundamentales, prevalecen en el ordenamiento jurídico por expreso mandato del artículo 93 de la Constitución, otorgan a la maternidad un estatus preferente. De esta forma, la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” . Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto” .

Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” , a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”.

Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos, por el de sexo. [2] Sobre este tópico, esta corporación ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar o discriminar a la mujer que se encuentra en estado de gestación, porque ello atenta directamente contra el derecho de autodeterminación, manifestado en el libre desarrollo de la personalidad;

contra los derechos a la libertad personal y a la igualdad; contra la familia misma como núcleo esencial de la sociedad; contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial.

[3] 4. Cargos de libre nombramiento y remoción y desvinculaciones del servicio público de empleadas en estado de embarazo o durante el puerperio.

El artículo 125 de la Constitución Política dispone: “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo

cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

(...)" Esta Corporación ha sostenido que los cargos de carrera administrativa son los que ofrecen mayor certidumbre y estabilidad al trabajador y limitan en mayor grado la libertad del empleador para vincular y retirar al empleado. El ingreso de un empleado a la carrera está supeditado únicamente al cumplimiento de los requisitos contenidos en la Constitución y en el estatuto especial que la regula, y su permanencia en ella sólo debe estar condicionada a la idoneidad del empleado, al cumplimiento de las funciones de modo eficiente y eficaz y al logro de la mejor prestación del servicio público.

No puede entonces el empleador separar al trabajador de su cargo por razones distintas a la calificación insatisfactoria de su desempeño laboral, la violación del régimen disciplinario, o alguna de las demás causas previstas en la Constitución y la ley.

[4] Por su parte, los cargos de libre nombramiento y remoción cuya situación es completamente diferente a los empleos de carrera, plantean que la vinculación, permanencia y retiro depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

[5] A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de determinadas funciones previstas en el ordenamiento jurídico. Cuando no lo son, la Carta autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas que a juicio del nominador se adecuen a los requerimientos institucionales.

[6] La persona vinculada a la administración pública mediante esta modalidad de empleo, puede ser removida de su cargo por voluntad discrecional del nominador. Por ello, tal y como lo ha considerado el intérprete constitucional en sus pronunciamientos, la estabilidad laboral de un empleado de libre nombramiento y remoción es precaria frente al vinculado mediante carrera.

[7] Por ejemplo, en sentencia C-734 de 2000, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa, la Corte manifestó que "En relación con la garantía de estabilidad laboral que también cobija a quienes ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, la Corte, con fundamento en la Constitución, ha decantado jurisprudencia que indica que la posibilidad de desvincular libremente en cualquier momento a esta clase de servidores, no contraría la Carta, pues su estabilidad es precaria en atención a la naturaleza de las labores que cumplen, ya que requieren siempre de la plena confianza del nominador." Empero, este lineamiento no puede ser entendido de manera absoluta, en vista de que puede darse el caso en el que se trate de una empleada vinculada a la administración en un cargo de libre nombramiento y remoción, que al momento de la desvinculación se encuentre en estado de embarazo, cuestión que debe ser armonizada a partir de la especial protección que la Constitución Política brinda a las mujeres en ese estado.

La especial protección constitucional a la mujer durante el período de gestación y después del parto y la prohibición de discriminación por esa razón, se garantiza con particular énfasis en el ámbito laboral (Arts. 43 y 53 de la Constitución), como quiera que "la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas".

[8] Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo, a menos que exista una razón suficiente y constitucionalmente admisible que permita su desvinculación, diferente por supuesto a su estado de embarazo.

Bajo este contexto, el Tribunal Constitucional ha señalado que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada, sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 239). De esta forma, le corresponde al empleador desvirtuar tal presunción, explicando de manera suficiente y razonable que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causa del embarazo, sino que se presentó una razón objetiva que lo habilitó para efectuar la desvinculación, cuestión que desde la perspectiva constitucional resulta plausible y no vulnera derechos fundamentales.

Ahora bien, esa protección reforzada también se predica de las trabajadoras que se encuentran vinculadas con la administración en cargos de libre nombramiento y remoción, no obstante su estabilidad precaria. Sobre este aspecto, esta Corporación ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo se aplica tanto a la mujer que se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

[9] En consecuencia, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada, así se trate de cargos de libre nombramiento y remoción, a menos que el nominador justifique adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable por una razón ajena al embarazo, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación.

Con base en lo anterior, se concluye que la especial protección constitucional de la trabajadora durante el período de gestación ó dentro de los tres meses siguientes al parto, cualquiera que sea el tipo de vinculación (contrato de trabajo, carrera administrativa ò libre nombramiento y remoción), impone una carga argumentativa específica del acto administrativo que retira del servicio a la mujer en estado de gravidez, de tal forma que la finalización de la relación laboral obedezca a razones ajenas al embarazo.

[10] Así las cosas y como quiera que la acción de tutela es un mecanismo constitucional de naturaleza residual y subsidiaria, que busca la protección inmediata de los derechos fundamentales, no es esta la vía procesal idónea en principio para ordenar el reintegro a un cargo, a menos que se configuren los requisitos fácticos dispuestos por la jurisprudencia constitucional, a saber:

“ (i) 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);

(ii) 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;

(iii) 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. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo;

(iv) 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;

(v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer . ” 5. Caso concreto La señora Luz Estela Gómez Rizo, interpuso acción de tutela contra la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de

Bogotá y el magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, doctor Rafael Vélez Fernández, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y seguridad social, con ocasión de la desvinculación del cargo de libre nombramiento y remoción con denominación oficial mayor, creado de manera transitoria mediante acuerdo N° PSAA06-3452 de 2006 hasta el 19 de diciembre de 2006, a pesar de encontrarse en estado de embarazo y de haber informado a su jefe inmediato en el mes de octubre de 2006, sobre su estado de gravidez.

Indicó que la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá, le informó que su estado de embarazo no se constituía en ningún tipo de impedimento para dar por terminada la relación laboral, en tanto se trataba de un cargo de libre nombramiento y remoción.

Por su parte, el magistrado accionado solicitó la improcedencia de la acción de tutela impetrada, por considerar que la desvinculación se originó con ocasión del cumplimiento del plazo fijado en el Acuerdo PSAA06-3452 de 2006, en razón de las medidas de descongestión dictadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. De esta forma, estimó que existió una razón objetiva y relevante que justificó la terminación de la relación laboral con la peticionaria, no obstante su estado de gravidez en ese momento. Adicionalmente, reparó en que la peticionaria desde su vinculación con la Rama Judicial, tenía conocimiento de la transitoriedad de las medidas de descongestión, razón adicional para no acceder al amparo solicitado.

A su vez, el representante legal de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá, estimó que su labor solamente se circunscribe a ejecutar el presupuesto asignado con el fin de realizar los correspondientes pagos de los salarios de los empleados de la judicatura a su cargo. Por lo anterior, solicitó la desvinculación de la entidad que representa, por carecer de legitimación en la causa por pasiva.

El Consejo Seccional de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, como juez de tutela de única instancia, denegó el amparo constitucional solicitado, en razón a que la relación laboral era transitoria y se “encontraba claramente delimitada en el tiempo, y si con posterioridad sobrevino la desvinculación de la actora del Despacho del doctor Rafael Vélez Fernández, ello obedeció a que simplemente se extinguió el término ordenado por el Acuerdo; de manera que, no puede hablarse que, la desvinculación de la actora haya sido una consecuencia del embarazo sino que está relacionada con una razón objetiva y relevante que lo justifica, esto es que, la transitoriedad del cargo de la señora Gómez R., no implica continuidad alguna en el ejercicio del cargo.

Concluyó el juez de instancia, indicando que “no es viable predicar que la desvinculación de la tutelante, en este caso, constituya arbitrariedad o vulneración alguna respecto a los derechos que alega, cuando los términos y vigencia de la relación laboral eran claros, y, por ello, no es viable pretender la modificación de las condiciones que dieron origen a la aludida relación, predeterminada en el tiempo, desde la creación del cargo. Es más, se encuentra desvirtuado el hecho de que aquella hubiese sido discriminada laboralmente con ocasión de su estado de gestación, y por el contrario, como se dijo, el hecho que dio origen a la terminación de las labores del cargo, fue la finalización de la vigencia del acuerdo que lo creó, cuyo término era conocido de antemano, no sólo por el Nominador sino por la misma tutelante.” Estima la Sala que acertó el juzgador de instancia al negar el amparo solicitado por la señora Luz Estela Gómez Rizo, por las razones que a continuación se expresan.

El Acuerdo PSAA06-3452 de 2006, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, el 8 de junio de 2006 [11] , dispuso como medida transitoria para la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, crear “un (1) cargo de Oficial Mayor para cada uno de los despachos de Magistrado (...), a partir de la vigencia del presente acuerdo y hasta el 19 de diciembre de 2006.” Con fundamento en lo anterior y por

tratarse de un cargo de libre nombramiento y remoción, el magistrado Rafael Vélez Fernández dictó la resolución N° 07 del 29 de junio de 2006, que dispuso:

“CONSIDERANDO Que de conformidad con el acuerdo No. PSAA06-3452 DE 2006 y complementado con el acuerdo No. PSAA06-3457 DE 2006, este despacho está autorizado para asignar Oficial Mayor, por lo que se RESUELVE PRIMERO : NOMBRAR en encargo como Oficial Mayor a la señora Luz Stella (sic) GÓMEZ RIZO, identificada con C.C. 32.748.904 de Barranquilla, a partir del primero (01) de julio de dosmil (sic) seis (2006) .

” [12] Así las cosas y una vez superado el límite temporal dispuesto por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura (diciembre 19 de 2006) , la consecuencia obvia que se generó fue la desvinculación del cargo en el que la actora fue nombrada, situación que se prolongó en el tiempo, en tanto el cargo no fue renovado una vez inició labores la Rama Judicial en el año 2007, lo cual fue puesto de presente por el director de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, con ocasión de las pruebas solicitadas por esta Sala de revisión, al indicar:

“... le comunico que a la fecha, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, no ha expedido Acuerdo alguno que prorrogue el artículo 1° del Acuerdo PSAA06-3452 de 2006, ni creado cargo con similares funciones y remuneración con posterioridad al 19 de diciembre de 2006.” Si bien, la accionante se encontraba en estado de embarazo al momento de la finalización de las medidas transitorias adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura, esta razón no es suficiente para concluir que existe vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados, pues la mención expresa en la resolución N° 07 del 29 de junio de 2006, dictada por el magistrado Rafael Vélez Fernández “Por medio de la cual se acepta en (sic) encargo de Oficial Mayor” , de los acuerdos que lo habilitaban para hacer el correspondiente nombramiento [13] , permite concluir sin lugar a equívocos que la peticionaria conocía previamente la transitoriedad de las medidas dispuestas, razón suficiente para determinar que existe una causal objetiva, razonable, relevante y suficiente en la finalización de la relación laboral, que no obedeció en ningún momento al estado de gravidez de la peticionaria. La tutelante conoció de antemano el motivo de su desvinculación, incluso antes de que ella le informara al nominador de su estado de gravidez.

Circunstancia diferente se habría dado, si el cargo hubiera sido creado nuevamente por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, y el nominador sin tener en consideración el estado de gravidez de la señora Gómez Rizo, hubiera efectuado el nombramiento de otra persona, cuestión que plantearía la sospecha de un trato discriminatorio, contrario a los preceptos constitucionales (Arts.

13, 43 y 53). Por las razones expuestas, la Sala Segunda de Revisión confirmará la sentencia proferida por el Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, el 13 de abril de 2007, mediante la cual se negó la tutela de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y seguridad social de Luz Estela Gómez Rizo contra la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá y el magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, doctor Rafael Vélez Fernández.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero .- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, el 13 de abril de 2007, mediante la cual se negó la tutela de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y seguridad social de Luz Estela Gómez Rizo contra la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Bogotá y el magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, doctor Rafael Vélez Fernández.

Segundo.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado AUSENTE EN COMISION MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] El acto administrativo en mención dispone:

“ ARTÍCULO PRIMERO.- Créanse con carácter transitorio, un (1) cargo de Oficial Mayor para cada uno de los despachos de Magistrado de la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de Cundinamarca, a partir de la vigencia del presente Acuerdo y hasta el 19 de diciembre de 2006. (...) ARTÍCULO QUINTO (Modificado por el Acuerdo PSAA06-3457 de 2006) .- El presente acuerdo rige a partir del 1° de julio de 2006.” [2] C-470 de 1997, M. P. Alejandro Martínez Caballero.

[3] Cfr. T-311 de 2001, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [4] Sentencia C-540 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz. En similares términos se refirió la Corte a los cargos de carrera administrativa en la sentencia C-479 de 1992, al indicar:

[e]sa estabilidad, claro está, no significa que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviese atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa aún en los casos de ineficiencia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pues ello conduciría al desvertebramiento de la función pública y a la corrupción de la carrera administrativa. En nada riñen con el principio de estabilidad laboral la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del empleado, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia, su venalidad o su bajo rendimiento. Pero esto no se puede confundir con el otorgamiento de atribuciones omnímodas al nominador para prescindir del trabajador sin relación alguna de causalidad entre esa consecuencia y el mérito por él demostrado en la actividad que desempeña.” [5] Sentencia C-479 de 1992, Ms. Ps. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero.

[6] Ibídem. [7] Cfr. T-752 de 2003, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. En el mismo sentido, la sentencia T-800 de 1998, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, indicó:

“ En cambio, la estabilidad de los servidores que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción es, por así decirlo, más débil, ya que pueden ser separados del mismo por voluntad discrecional del nominador, según lo exijan las circunstancias propias del servicio. Aunque a la luz de la Constitución y la jurisprudencia, se trata de un régimen excepcional, debido al grado de flexibilidad y a la preeminencia del factor discrecional que reposa en cabeza del nominador, el régimen legal tiene previsto un control judicial de los actos de desvinculación para evitar posibles abusos de autoridad.” [8] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[9] C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. [10] Cfr. T-494 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero. En esa oportunidad, la Corte estudio un caso en el que una empleada vinculada a la Alcaldía de la Unión (Nariño), en el cargo de gerente de la empresa de servicios públicos de esa entidad territorial -empleo de libre nombramiento y remoción-, fue desvinculada cuando contaba con seis meses de gestación, por considerar su empleador (i) que se trataba de un cargo que le permitía al nominador desvincular libremente a los funcionarios, para efectos de “prestar un eficiente servicio a la sociedad” ;

(ii) que cuando se presenta cambio de administración local es usual que los inmediatos colaboradores presenten sus renuncias protocolarias, situación que no se dio con la peticionaria;

(iii) que el manejo de la Empresa de Servicios Públicos Municipales de la Unión “era bastante irregular”, y que las actividades que venía cumpliendo la actora “no eran las mejores y que había fallas en la dirección tanto administrativa, financiera y de personal del ente descentralizado, y que por lo tanto, se requería un cambio en la gerencia” y, (iv) que

para la época existían circunstancias de orden político que no permitían la continuidad de la tutelante en el cargo que venía desempeñando, por cuanto no pertenecía “a los grupos políticos de coalición que me llevaron a mí a la Alcaldía de la Unión”.

La Corte tras considerar que se trataba de una madre cabeza de familia y que la remuneración del empleo del cual fue desvinculada -que se reitera, era de libre nombramiento y remoción-, se constituía en su única fuente de ingreso, vulnerándose en consecuencia el mínimo vital, decidió confirmar la sentencia proferida por el Tribunal Administrativo de Nariño, que había accedido al amparo solicitado de manera transitoria, ordenando que la entidad demandada reintegrara a la tutelante al cargo que venía desempeñando, sin perjuicio de la interposición de la demanda ordinaria ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

[11] El acuerdo entró en vigencia el 1° de julio de 2006, de conformidad con la modificación efectuada mediante Acuerdo PSAA06-3457 de 2006. [12] Del cargo en mención, la peticionaria tomó posesión el 29 de julio de 2006 (Véase el folio 9 del cuaderno de única instancia).

[13] E n las consideraciones del acto administrativo se hace mención expresa de los Acuerdos PSAA06-3452 de 2006 “Por el cual se crean unos cargos con carácter transitorio en la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de Cundinamarca” , que establece como límite temporal de las medidas transitorias el 19 de diciembre de 2006, y PSAA06-3457 de 2006 “Por el cual se modifican los artículos Tercero y Quinto del Acuerdo PSAA06-3452 de 2006 …”

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.