

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER GESTANTE - Supresión del cargo

Es así, que la denominada estabilidad laboral reforzada constituye una garantía para la mujer en estado de gravidez, con el propósito de evitar su discriminación por tal circunstancia y que con motivo de dicha condición sea retirada del empleo. Pero además, la protección especial para las empleadas en estado de embarazo, de acuerdo con la Legislación Colombiana, también se puede efectivizar aun existiendo causal objetiva, razonable, relevante y suficiente en la finalización de la relación laboral, como es el caso de una supresión de cargo, y sin importar el tipo de nombramiento: i) provisionalidad, ii) propiedad, iii) libre nombramiento y remoción, entre otras... En este sentido, prácticamente el legislador propone que por encima de cualquier circunstancia relacionada con la causa del despido y/o la naturaleza de la vinculación, prevalece sin excepción la protección de las servidoras embarazadas, por lo menos de manera integral hasta los tres meses posteriores al parto, como la Constitución y el ámbito internacional de los derechos humanos lo reconoce, dado el proceso de gestación y de los derechos inmanentes del que está por nacer.

FUENTE FORMAL: CONSTITUCION POLITICA – ARTICULO 43 / CONSTITUCION POLITICA - ARTICULO 53 / PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES - ARTÍCULO 10 NUMERAL 2 / CONVENCIÓN SOBRE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER - ARTICULO 11 / CONVENIO 103 DE LA OIT / LEY 909 DE 2004 - ARTICULO 51 NUMERAL 4

MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO – Vulneración de los derechos al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada por desvinculación en virtud de Acuerdo que culmina medidas de descongestión.

A pesar de que la desvinculación de la actora del Juzgado Primero Administrativo de Descongestión de Barranquilla, no obedeció a algún tipo de discriminación por el estado de embarazo en que se encuentra, sino a una orden derivada de la adopción de medidas transitorias en el Distrito Judicial Administrativo del Atlántico en el marco del Plan de Descongestión de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, no se justifica que sin atender los fundamentos fácticos ligados a su situación personal se dispusiera la cesación de su función, en tanto, como se expresó en anteriores líneas, su condición merece consideraciones individuales, concretamente con motivo de la expectativa cierta que en su condición de mujer gestante se le creó por razón de la decisión de continuidad de la medida de descongestión hasta el 30 de junio de 2012, la cual cobijaba el cargo que ocupaba desde septiembre de 2011. Para la Sala es palmario que pese a que la solicitante de amparo sabía de la naturaleza del cargo por ella ocupado, lo que se une a la existencia de una causal objetiva, razonable, relevante y suficiente de la finalización de la relación laboral, distinta de su estado de embarazo, no resultaba procedente su desvinculación sin considerar su estado de embarazo previamente notificado y, como corolario, le asiste la razón *a quo*, cuando con la motivación expresada en su providencia concedió el amparo deprecado.

FUENTE FORMAL: CONSTITUCION POLITICA – ARTICULO 43 / CONSTITUCION POLITICA – ARTICULO 53 / LEY 909 DE 2004- ARTICULO 51 NUMERAL 4

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCION SEGUNDA

SUBSECCION A

Consejero ponente: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de septiembre de dos mil doce (2012)

Radicación número: 08001-23-31-000-2012-00389-01(AC)

Actor: YULEIMA MARGARITA IMITOLA VILORIA

Demandado: CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA UNIDAD DE ADMINISTRACION DE CARRERA JUDICIAL Y OTROS

Decide la Sala la impugnación interpuesta por la parte accionada contra la sentencia de 4 de junio de 2012, proferida por el Tribunal Administrativo del Atlántico, que concedió el amparo solicitado.

1. ANTECEDENTES

YULEIMA MARGARITA IMITOLA VILORIA, actuando en nombre propio, interpuso acción de tutela contra la Unidad de Administración de Carrera Judicial Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, la Sala Administrativa del Consejo Seccional del Atlántico y el Director Seccional de Administración Judicial del Atlántico, para que se reconociera su derecho a la estabilidad laboral reforzada, ante la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital y subsistencia.

Expone como fundamentos fácticos de la demanda de tutela los siguientes:

Por medio de la Resolución 003 del 5 de septiembre de 2011, la Juez Primera Administrativa de Descongestión de Barranquilla la nombró en el cargo de Citadora, hasta el 16 de diciembre del mismo año.

En atención al Acuerdo PSAA11-8947 del 9 de diciembre de 2011, por medio de la Resolución 007 del 16 de diciembre de 2011, se prorrogó su nombramiento.

Mediante comunicación del 24 de enero de 2012, dio cuenta de su situación de embarazo a Recursos Humanos de la Dirección Seccional del Atlántico.

El 3 de febrero de 2012, se le informó que a partir de esa fecha se suprimía el cargo que desempeñaba, tal como se dispuso en el Acuerdo PSAA 12-9199, Art. 9.

Mediante derecho de petición del 3 de febrero, solicitó a la Coordinadora de los Juzgados Administrativos de Barranquilla, al Director Seccional de Administración Judicial del Atlántico y al Presidente de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura del Atlántico, se le conservara en el empleo o se autorizara su reubicación en un cargo similar, teniendo en cuenta que conforme a lo establecido en el Acuerdo PSAA12-91119 del 1º de febrero de 2012, se crearon cinco nuevos empleos de Asistente Administrativo Grado 5, con funciones similares a las que desarrollaba en el Juzgado Primero de Descongestión.

La Presidenta de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura Atlántico, le comunicó por medio de Oficio del 1º de mayo de 2012, que no fue acogida su propuesta de crear el cargo de Citadora del Juzgado Primero Administrativo de Descongestión de Barranquilla.

La respuesta recibida no decidió la solicitud de reubicación en otro empleo similar al ocupado por la accionante.

La nominadora debió comunicar la novedad de supresión, a efectos de formalizar su retiro del servicio, con la consecuente exclusión de nómina, lo cual implica que en lo sucesivo no pueda contar con los elementos necesarios para su subsistencia.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Tribunal Administrativo del Atlántico mediante sentencia del 4 de junio de 2012, concedió el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada invocados por la actora, con la orden de inaplicación, respecto de ésta, del Acuerdo PSAA12-9199 del 1º de febrero de 2012, y su reintegro al cargo que venía desempeñando, hasta el cumplimiento de su licencia de maternidad.

Se fundamenta la decisión de instancia en el reconocimiento de que por ser la estabilidad reforzada un derecho fundamental, entraña la aplicación de la acción de tutela como medio de defensa idóneo y eficaz para obtener su protección constitucional.

Indica también que el principio de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas se mantiene, independientemente de la forma de su vinculación o la modalidad de contrato celebrado, por lo que el despido en ese estado se considera una forma de discriminación, salvo que el empleador logre desvirtuar tal presunción.

Con amparo en varios pronunciamientos de la Corte Constitucional en los que se define la necesidad de protección de los derechos fundamentales a la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, advierte que el Acuerdo PSAA 12-9199 del 1º de febrero de 2012, que suprimió el cargo que venía desempeñando la actora, fue expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura después del reporte de su estado de embarazo por parte de la señora YULEIMA MARGARITA IMITOLA, de donde surge la violación de sus derechos fundamentales.

3. LA IMPUGNACIÓN

Por medio de memorial radicado el 29 de junio de 2012, la doctora LEONOR C. PADILLA GODÍN, Magistrada Auxiliar de la Oficina de Coordinación de Asuntos Internacionales y Asesoría Jurídica de la Rama Judicial, impugna el fallo proferido por el Tribunal Administrativo del Atlántico, precisando que en lo que corresponde a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, ésta no tiene la calidad de nominador, en tanto en los términos del numeral 7 del artículo 131 de la Ley 270 1996 para los cargos de jueces de la República, la autoridad nominadora en la Rama Judicial es el respectivo Tribunal, y para los cargos de los Juzgados, el respectivo Juez, en los términos del numeral 8 de la misma norma. En ese sentido, aduce que la medida ordenada en el fallo es de competencia del Juez Primero Administrativo, perteneciente al Tribunal Administrativo del Atlántico.

De otra parte, arguye que el Acuerdo PSAA 12-9199, por el cual se adoptan medidas transitorias en el Distrito Judicial Administrativo del Atlántico en el marco del Plan Especial de Descongestión de la Jurisdicción de lo Contencioso

Administrativo, es un acto de carácter general, por lo que sólo puede ser retirado de la vida jurídica en ejercicio de la acción de nulidad.

4. SOLICITUD ADICIONAL DE LA PARTE ACTORA

Mediante escrito radicado el 26 de junio de 2012, dirigido al Tribunal Administrativo del Atlántico, la señora YULEIMA IMITOLA VILORIA solicitó al Consejo de Estado que al desatar la impugnación formulada, extienda el amparo reconocido hasta el período de lactancia, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional, entre otras en la Sentencia T-876 de 2010, ha reconocido el amparo hasta este período, con fundamento en los artículos 239 y 240 C.S.T.

Para resolver, se

5. CONSIDERA

Problema Jurídico.

Con fundamento en la situación fáctica planteada, le corresponde a esta Sala determinar si existió vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, subsistencia y estabilidad laboral reforzada de la señora YULEIMA MARGARITA IMITOLA VILORIA, invocados en su libelo tutelar, con ocasión de la desvinculación del cargo de Citador del Juzgado Primero Administrativo de Descongestión de Barranquilla, en razón de la supresión del cargo por medio de Acuerdo, no obstante que para ese momento se encontraba en estado de embarazo, lo cual se puso en conocimiento de manera anticipada.

Sobre la primacía de los derechos de las empleadas en estado de embarazo.

La Constitución Política, en el artículo 5º, ampara la familia como institución básica de la sociedad, y en el artículo 13 establece que el Estado debe velar por la protección especial de ciertos grupos de personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, como es el caso de las mujeres en estado de embarazo. Esta protección es concordante, además, con lo dispuesto en los artículos 43 y 53 superiores.

De conformidad con lo previsto en el artículo 43 de la Constitución Nacional, la mujer y el hombre tendrán iguales derechos y oportunidades, pero adicionalmente, la citada norma Superior ordena una protección de carácter especial en favor de la mujer en estado de gravidez, en cuanto dispone que *“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”*.

De igual forma, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo está sometida al cumplimiento de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política, como es la protección especial a la mujer y a la maternidad, entre otros.

Además, esos preceptos superiores encuentran soporte en normativa internacional. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 25 contempla:

“2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

(Subraya y negrilla fuera del texto).

A su vez el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su artículo 10 numeral 2, contempló como reconocimiento de los Estados parte el deber de *“conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”*.

En el mismo sentido, en la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹ se consideró de importancia establecer compromisos alrededor del derecho al trabajo de la mujer en estado de embarazo, que implica a su vez velar porque el despido no se genere con ocasión de éste, además, la

¹ Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, artículo 11: “2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c)(...);d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan ser perjudiciales para ella.(...)”.

implementación de políticas tendientes a la efectivización del derecho y la no discriminación por maternidad.

La Organización Internacional del Trabajo, a su turno, en el Convenio 103 estipuló la protección especial a la maternidad, marcando pautas de protección a las mujeres en estado de embarazo y de lactancia.

En consonancia con las disposiciones antes citadas, la normativa interna que regula la materia ha sido enfática en señalar la especial protección que ostentan las empleadas en estado de embarazo, independientemente de la naturaleza del empleador, ya sea público o privado. Por ejemplo, para las primeras, en los términos del artículo 21 del Decreto 3135 de 1968, durante el embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto, **sólo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada** por resolución motivada del Jefe del respectivo organismo, de lo contrario, el despido se presume efectuado por motivo del embarazo.

Es así, que la **denominada estabilidad laboral reforzada** constituye una garantía para la mujer en estado de gravidez, con el propósito de evitar su discriminación por tal circunstancia y que con motivo de dicha condición sea retirada del empleo.

Pero además, la protección especial para las empleadas en estado de embarazo, de acuerdo con la Legislación Colombiana, también se puede efectivizar aun existiendo causal objetiva, razonable, relevante y suficiente en la finalización de la relación laboral, como es el caso de una supresión de cargo, y sin importar el tipo de nombramiento: i) provisionalidad, ii) propiedad, iii) libre nombramiento y remoción, entre otras. Así lo muestra la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, que en su artículo 51, numeral 4º dispone que: *“Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera administrativa ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, y el pago mensual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud que corresponde a la entidad pública en los términos de la ley, durante toda la etapa de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, más las doce (12) semanas de descanso*

remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. A la anterior indemnización tendrán derecho **las empleadas de libre nombramiento y remoción y las nombradas provisionalmente** con anterioridad a la vigencia de esta ley”.

En este sentido, prácticamente el legislador propone que por encima de cualquier circunstancia relacionada con la causa del despido y/o la naturaleza de la vinculación, prevalece sin excepción la protección de las servidoras embarazadas, por lo menos de manera integral hasta los tres meses posteriores al parto, como la Constitución y el ámbito internacional de los derechos humanos lo reconoce, dado el proceso de gestación y de los derechos inmanentes del que está por nacer.

De la procedencia de la acción de tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada.

La Constitución Política de 1991 en su artículo 86 establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable.

En los términos de los preceptos constitucionales arriba citados y en atención al reconocimiento que organismos internacionales han hecho en torno a la necesidad de brindar protección especial a la mujer gestante, la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que la conculcación del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo, conlleva un riesgo contra la seguridad material y emocional de la madre y del niño que está por nacer, generando la procedencia de la tutela como medio idóneo para obtener su protección. Así, ha expresado:

“... una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá

exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.²

El caso concreto.

La señora YULEIMA MARGARITA IMITOLA VILORIA, interpuso acción de tutela por considerar vulnerados sus derechos fundamentales con ocasión de la desvinculación del cargo de descongestión, creado de manera transitoria, decisión que la cobijó a pesar de encontrarse en estado de embarazo y de haber notificado su estado en fecha previa a la expedición del Acuerdo que dio por terminada la medida de descongestión.

La Juez Primera Administrativa de Descongestión de Barranquilla, informó sobre las acciones desplegadas con motivo de la expedición del Acuerdo PSAA 12-9199 del 1º de febrero de 2012, y precisó que la señora YULEIMA IMITOLA continuó en sus labores, recibiendo los correspondientes emolumentos, a la espera de las respuestas y conceptos solicitados por ella. Explicó que al recibir la comunicación de fecha 18 de mayo de 2012, de la Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Seccional de Administración Judicial, se resolvió la desvinculación de la funcionaria.

A su turno, la Jefe de la Oficina de Asistencia Legal (A) de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Barranquilla, explicó que en el presente caso existió una razón objetiva y relevante que justificó la terminación de la relación laboral con la actora, esto es, la necesidad de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 9 del Acuerdo PSAA 11-9199, por virtud del cual se suprimieron los cargos de Citador para cada uno de los Juzgados de Descongestión, creados mediante el Acuerdo PSAA 11-8417 de 2011. Además, puntualizó que la labor de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Barranquilla, se

² Sentencia T-894/11. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

circunscribe a ejecutar el presupuesto asignado con el fin de realizar el pago de los salarios de los empleados de la judicatura.

Con fundamento en las anteriores explicaciones y en atención al material probatorio obrante, advierte la Sala que en el presente caso está demostrado que por medio del Acuerdo No. PSAA11-8417 del 1º de agosto de 2011 se adoptaron unas medidas de descongestión para los Juzgados Administrativos de Barranquilla, decisión por virtud de la cual la aquí accionante fue nombrada mediante Resolución No. 003 del 5 de septiembre de 2011, en el cargo de citadora, con vigencia hasta el 16 de diciembre de esa anualidad; luego, en el marco del Plan Nacional de Descongestión para la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo en el Distrito Judicial Administrativo del Atlántico, por medio del Acuerdo No. PSAA11-8947 del 9 de diciembre de 2011, se aprobó la continuidad de las medidas de descongestión, que dieron lugar a la prórroga del nombramiento de la señora YULEIMA MARGARITA IMITOLA VILORIA.

También está probado que de manera posterior, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura profirió el Acuerdo PSAA 12-9199, en cuyo artículo 9 se determinó: *“suprimir a partir del 2 de febrero de 2012, los cargos de citador de cada uno de los juzgados administrativos de descongestión creados mediante el acuerdo PSAA11-8417 de 2011”*.

Así las cosas, es claro que la vinculación, su prórroga y posterior desvinculación de la actora, obedeció a la adopción de medidas transitorias en el Distrito Judicial Administrativo del Atlántico en el marco del Plan Especial de Descongestión de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, en tanto en el mismo se ordenó la supresión, a partir del 2 de febrero de 2012, de los cargos de Citador de cada uno de los Juzgados de descongestión creados mediante Acuerdo No. PSAA11-8417 de 2011.

Empero, atendiendo las consideraciones plasmadas en las páginas 5 a 8 de esta providencia, la Sala está obligada a revisar la situación concreta de la accionante, respecto de quien se predicen connotaciones particulares dignas de protección especial, pues además es evidente que existe una afectación clara al derecho al mínimo vital de la señora YULEIMA MARGARITA IMITOLA VILORIA y de su hijo por nacer, toda vez que derivaba su sustento del salario que devengaba en condición de Citadora.

Si bien el Acuerdo primigenio señaló que la decisión de continuidad de la medida de descongestión adoptada podría ser redefinida, entiende la Sala, con motivo del Plan Especial de Descongestión previsto en la Ley 1437 de 2011, y desde esa perspectiva resultaba procedente la orden de supresión de los cargos de Citador de los Juzgados Administrativos de Descongestión de Barranquilla, no cabe duda de que habiendo notificado de manera previa la aquí accionante su situación de embarazo, procedía para ella tratamiento especial, máxime cuando con motivo de la expedición de los Acuerdos ya referidos, se generó para ella una expectativa de continuidad, en particular con motivo de la prórroga de la medida de descongestión autorizada en principio hasta el 30 de junio de 2012.

A pesar de que la desvinculación de la actora del Juzgado Primero Administrativo de Descongestión de Barranquilla, no obedeció a algún tipo de discriminación por el estado de embarazo en que se encuentra, sino a una orden derivada de la adopción de medidas transitorias en el Distrito Judicial Administrativo del Atlántico en el marco del Plan de Descongestión de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, no se justifica que sin atender los fundamentos fácticos ligados a su situación personal se dispusiera la cesación de su función, en tanto, como se expresó en anteriores líneas, su condición merece consideraciones individuales, concretamente con motivo de la expectativa cierta que en su condición de mujer gestante se le creó por razón de la decisión de continuidad de la medida de descongestión hasta el 30 de junio de 2012, la cual cobijaba el cargo que ocupaba desde septiembre de 2011.

Para la Sala es palmario que pese a que la solicitante de amparo sabía de la naturaleza del cargo por ella ocupado, lo que se une a la existencia de una causal objetiva, razonable, relevante y suficiente de la finalización de la relación laboral, distinta de su estado de embarazo, no resultaba procedente su desvinculación sin considerar su estado de embarazo previamente notificado y, como corolario, le asiste la razón *a quo*, cuando con la motivación expresada en su providencia concedió el amparo deprecado.

Recuérdese cómo en ordenamientos especiales (Ley 909 de 2004), que si bien no aplican de manera directa a funcionarios de la Rama Judicial, como es el caso de la aquí accionante, se consagra de manera puntual la especial protección a la maternidad a personas vinculadas con la administración en cargos de libre

nombramiento y remoción, o, como en el presente caso, de naturaleza especial por obedecer a razones de descongestión, pese a su esencia de estabilidad precaria. Sobre este aspecto, el Máximo Tribunal Constitucional ha expresado 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.

Como quiera que en el presente caso, según lo decidió el Tribunal Administrativo del Atlántico y tal como lo reportó la Jefatura de Recursos Humanos de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Barranquilla (fl. 169), la señora YULEIMA MARGARITA IMITOLA VILORIA se encuentra desempeñando el cargo de Citador, es claro que respecto de ella procede la confirmación de la decisión del fallador de primer grado, en el sentido de conceder el amparo de los derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, hasta el vencimiento de la licencia de maternidad, y sin hacer extensivos sus efectos hasta el total del período de lactancia, de la manera pretendida por la solicitante de amparo, como reclama en memorial radicado el 26 de junio de 2012 (fl.119), por virtud del cual pide la corrección de la sentencia proferida en primera instancia, toda vez que de acuerdo con la normativa en cita el periodo de lactancia durante el cual la trabajadora no puede ser despedida es de tres meses contados desde la fecha del parto.

En mérito de lo expuesto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "A" administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

CONFÍRMASE la decisión de primera instancia proferida por el Tribunal Administrativo del Atlántico, en atención a las consideraciones plasmadas de manera precedente.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la ejecutoria de esta providencia, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

La anterior providencia fue estudiada y aprobada por la Sala en sesión de la fecha.

GUSTAVO GÓMEZ ARANGUREN

ALFONSO VARGAS RINCÓN

LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO