

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEGUNDO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO
SISTEMA ORAL**

Yopal – Casanare, Dos (2) de Febrero de Dos Mil Dieciséis (2016)

Ref. : ACCIÓN DE TUTELA

Se invoca como vulnerados los derechos fundamentales a la vida, la salud y seguridad social - Estado de gravidez – protección laboral reforzada. Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional.

Accionante: JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO

Accionada: RAMA JUDICIAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA (Boyacá) y NUEVA EPS

Radicación: 85001-33-33-002-2016-00017-00

Procede este operador judicial a dictar la sentencia que corresponda en el asunto de la referencia, una vez concluido el trámite especial establecido en el Decreto 2591 de 1991 que desarrolla el artículo 86 de la Constitución Nacional y recaudados informes de las accionadas en lo posible, en razón a que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado.

OBJETO DE LA DEMANDA

La señora JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO acude a esta figura de rango constitucional a fin que se amparen y protejan sus derechos fundamentales, que según señala en su escrito han sido conculcados y/o violados por las entidades accionadas al quedar sin seguridad social por terminación de la relación laboral el 31 de diciembre de 2015, a pesar de haberle comunicado con anterioridad a su empleador que se encontraba embarazada.

PRETENSIONES

Conforme a lo señalado en el escrito de tutela, el objetivo que busca la presente acción constitucional es que se tutelen los derechos que considera le han vulnerado y se profieran las siguientes declaraciones y condenas:

1º. Tutelar el derecho fundamental a la salud en conexidad con el derecho fundamental a la vida y la seguridad social en consecuencia.

2º. Ordenar a la DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA – BOYACÁ – OFICINA DE TALENTO HUMANO y/o quien corresponda el pago de las prestaciones en materia de seguridad social en salud necesarias para adquirir el derecho a la licencia de maternidad y a la NUEVA EPS la atención oportuna de los servicios médicos para ella y para su bebé que garanticen el derecho fundamental a la vida.

Para sustentar su solicitud adjunta:

- a. Copia de Acta de posesión de JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO en el Juzgado Primero Civil Municipal Adjunto, de fecha 8 de septiembre de 2011 (fl. 8 c.1).
- b. Copia de Acta de posesión de JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO en el Juzgado Primero Civil Municipal de Descongestión, de fecha 3 de julio de 2012 (fl. 7 c.1).
- c. Copia de Acta de posesión de JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO en el Juzgado Segundo Civil Municipal de Descongestión, de fecha 1º de agosto de 2014 (fl. 9 c.1).
- d. Copia de la Resolución No. 029 de fecha 1º de diciembre de 2015, emitida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Descongestión, a través de la cual se prorroga los cargos de descongestión hasta el 31 de diciembre de 2015 (fls. 10 y 11 c.1).
- e. Copia de certificación expedida por la NUEVA EPS de fecha 29 de agosto de 2013, en donde aparece su estado de afiliación como activo (fl.12 c.1).
- f. Copia de certificación expedida por la NUEVA EPS de fecha 22 de enero de 2016, en donde aparece su estado de afiliación como activo (fl.13 c.1).
- g. Copia de comprobantes de nómina de los meses de mayo, junio, octubre y noviembre de 2015 (fls.14 al 17 c.1).
- h. Copia de resultado de prueba de embarazo de fecha 23 de octubre de 2015 (fl.18 c.1).
- i. Copia de autorización de servicios de fecha 29 de octubre de 2015 (fl.19 c.1).
- j. Copias de resultado de dos ecografías realizadas por el ginecobstetra de fecha 3 de noviembre de 2015 y 1º de diciembre del mismo año (fls. 20 y 21 c.1).
- k. Copia de comunicación entregada al nominador y jefe inmediato el día 29 de octubre de 2015 informando el estado de embarazo (fl.22 c.1).
- l. Copia de comunicación enviada por correo electrónico de fecha 30 de octubre de 2015 en donde se informa a la Oficina de Talento Humano de

- la Rama judicial Seccional Tunja – Boyacá, a través de dicho medio proporcionado para funcionarios y empleados (fl.24 c.1).
- m. Copia de contestación realizada por la encargada de la oficina de talento humano donde se informa se radicó oficio EXTDTJ15-14902 (fl.25 c.1).

ANTECEDENTES

Manifiesta la accionante como hechos relevantes que el día 8 de septiembre de 2011 fue nombrada como oficial mayor en el Juzgado Primero Civil Municipal Adjunto de Yopal – Casanare; posteriormente, dicho despacho dejó de ser adjunto y se convirtió en Descongestión, siendo ascendida a Secretaria, laborando sin interrupción hasta el 31 de julio de 2014. Seguidamente el 1º de agosto de 2014 fue nombrada como Secretaria del Juzgado Segundo Civil Municipal de Descongestión de Yopal – Casanare, sin que haya perdido continuidad.

Alude que el 23 de octubre de 2015 se entera que tenía 8.2 semanas de embarazo, ante lo cual procedió a comunicarle a su nominador y a la oficina de talento humano de la Seccional de Administración Judicial de Boyacá y Casanare. Lo anterior a fin de dar a conocer su estado para cumplimiento de lo establecido en relación a la protección de la maternidad.

Refiere que el día 30 de noviembre de 2015 mediante acuerdo PSAA15-10413 el Consejo Superior de la Judicatura, prorroga las medidas de descongestión hasta el 31 de diciembre del mismo año, siendo esta la última prórroga de las medidas de descongestión.

Que el día 21 de enero de 2016 ante llamada por ella realizada, se le informa que ya no estaba activa y por lo tanto no podía hacer uso de los servicios médicos, ante lo anterior procedió a comunicarse con la oficina de talento humano de administración judicial de Boyacá y Casanare, en donde le manifestaron no tener ninguna obligación relacionada con su seguridad social, por cuanto ella ya no estaba vinculada con la Rama Judicial.

Que a la fecha cuenta con 20 semanas 6 días, encontrándose sin trabajo y sin el pago de sus prestaciones sociales a que tiene derecho por ley.

ACTUACIÓN PROCESAL

La acción de tutela fue interpuesta ante la Oficina de Servicios Judiciales de Administración Judicial de esta ciudad el 25 de enero de 2016, como consta en acta individual de reparto de dicha dependencia obrante a folio 26, siendo entregada en la Secretaría del Juzgado en la misma fecha e inmediatamente ingresada al Despacho (fl. 27).

Este operador judicial la admitió con auto del 26 de enero de 2016 (fl. 28 c.1), disponiendo lo pertinente para notificar a las accionadas, concediéndoles un término de tres (3) días para que informaran lo correspondiente a la situación administrativa actual de la accionante que solicita el amparo.

● La notificación personal a las accionadas se realizó por parte de la Secretaría del Despacho vía correo electrónico el 27 de enero de 2016 (fls 29 y 30).

Pronunciamiento de la accionada NUEVA EPS (fls 31 al 35 c.1).

Dentro del término concedido la NUEVA EPS se hace presente al escenario constitucional que se le plantea, manifestando a través de su gerente zonal, la condición de representante y los actos que habilitan a dicha EPS, y refiriendo la no existencia de vulneración de derecho fundamental alguno e inexistencia de negación de servicios; así mismo alude tangencialmente la improcedencia de la acción de tutela, al considerar que la NUEVA EPS le ha prestado los servicios de salud que ha requerido la accionante mientras se encontraba activa.

Más adelante sustenta lo que denomina “*Derecho a obtener en todo caso, el recobro pronto y efectivo*” apoyado en jurisprudencia de la Corte Constitucional como máxima guardiana de la Carta.

Otra actuación de la accionante:

Con fecha 1º de febrero de 2016, es allegado al correo electrónico de este Despacho judicial, manifestación escrita de la demandante adjuntando certificado expedido por la NUEVA EPS en el cual se lee: estado de cotizante: suspendido, último periodo cotizado 01/01/2016.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia:

Debe precisar este Despacho Judicial que si bien es cierto la entidad demandada (DIRECCION EJECUTIVA SECCIONAL DE LA ADMINISTRACION JUDICIAL DE BOYACÁ) es un organismo administrativo de carácter **NACIONAL** perteneciente al Nivel Central de la Rama Judicial, que administra la misma y se encuentra adscrita a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y ejerce sus atribuciones a través de Seccionales (lo cual no le da la categoría de Establecimiento Público del Orden Nacional); y que en consecuencia, por ostentar tal calidad a quienes les incumbe conocer dicho asunto es a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Administrativos y Consejos Seccionales de la Judicatura en Primera Instancia; sin embargo, prevalido el despacho de que la Honorable Corte Constitucional en Auto No. 124 del 25 de Marzo de 2009 estableció Reglas respecto a esta acción constitucional especial, dentro de las cuales indicó que no es dable a los jueces declararse incompetentes por una equivocación en la aplicación de las normas de reparto contenidas en el Decreto 1382 de 2000, se procedió a admitir el libelo y darle el trámite correspondiente.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que la Carta Magna de 1991 instituyó la jurisdicción constitucional en los Jueces de la República; igualmente, de acuerdo a lo señalado en el Decreto 1382 de 2000 y al factor territorial por el lugar donde presuntamente se pudieren estar amenazando o violando derechos fundamentales.

Procedibilidad de la Acción de Tutela:

La tutela como uno, sino el mayor logro de nuestra Constitución de 1991, es en sentido estricto un derecho subjetivo público de la persona o individuo, un mecanismo excepcional diseñado por el constituyente del 91 para proteger los derechos fundamentales, cuando estos han sido efectivamente violados, amenazados o desconocidos por alguna autoridad o por funcionario particular que tenga la obligación de prestar el servicio público, y especialmente para evitar que las personas encargadas de dispensarlo no abusen de los particulares que se ven obligados a acudir a esas entidades en procura de un

servicio urgente; en síntesis es un mecanismo de tipo residual al que acude el ciudadano cuando no avizora otra salida para su inconveniente.

Ha reiterado en pronunciamientos anteriores el Despacho que esta acción tiene dos particularidades esenciales, a saber: *la subsidiariedad y la inmediatez*; el primero por cuanto sólo resulta procedente cuando el perjudicado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable y, el segundo, porque se trata de un instrumento jurídico de protección inmediata que es viable cuando se hace preciso disponerla en guarda efectiva, concreta y actual del derecho fundamental sujeto a vulneración o amenaza.

Legitimación por activa:

El artículo 86 de la Carta Política establece que las personas pueden interponer acción de tutela para reclamar ante los jueces mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia T-1020 de 30 de octubre de 2003, indicó que: “la acción de tutela es un medio de defensa que se encuentra al alcance de todas las personas “nacionales o extranjeras, naturales o jurídicas, (...) independientemente de si es ciudadano o no. De manera que pueden interponerla los nacionales, los extranjeros, los que se encuentran privados de su libertad, los indígenas e inclusive los menores de edad. No hay diferenciación por aspectos tales como raza, sexo o condición social, lo que indica que todo ser humano que se halle en territorio colombiano puede ejercer la acción, o, en el evento en que no se encuentre allí, cuando la autoridad o particular con cuya acción u omisión se vulnera el derecho fundamental se halle en Colombia”.

En consecuencia, la accionante JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO, se encuentra habilitada para interponer esta clase de acción constitucional especial, no solo en defensa de sus derechos fundamentales sino los del nasciturus.

Legitimación por pasiva:

La RAMA JUDICIAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE BOYACÁ Y CASANARE y la NUEVA EPS están legitimadas como parte pasiva en el presente asunto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º del Decreto 2591 de 1991, debido a que se les atribuye la violación de los derechos fundamentales en discusión, por lo cual están sujetas al ordenamiento jurídico y pueden llegar el caso a ser receptores de órdenes judiciales para proteger los derechos fundamentales de cualquier persona, una vez demostrada la vulneración o amenaza.

Problema jurídico a resolver

En esta oportunidad, corresponde a este operador judicial determinar si la accionante cumple con los requisitos para ser cobijada por la protección especial reforzada y, si en esa condición, las entidades accionadas vulneraron o han puesto en peligro los derechos invocados en la demanda de tutela, al quedar desprotegida de seguridad social no solo ella sino el bebé que está por nacer, a pesar de haber comunicado debidamente a su empleador su estado de gravidez desde el día 30 de octubre de 2015.

Derechos invocados presuntamente vulnerados y Jurisprudencia aplicable:

Los derechos presuntamente quebrantados están constitucionalmente protegidos; fueron expresamente calificados en la Constitución como *fundamentales*, así: a la vida, la salud, la seguridad social, de la familia, de los niños y otros.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido la misma naturaleza y protección a la *dignidad personal*, en conexión con el derecho a la vida (Art. 11 CP), cuyo reconocimiento como derecho inherente a la persona es del derecho interno y se encuentra protegido en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Dice la accionante que no solo aboga por sus derechos fundamentales sino por los de su hijo que está por nacer que se encuentran establecidos en el artículo

44 de la Constitución Nacional, que además establece la estabilidad laboral reforzada para la mujer en estado de embarazo.

Por ello, en la perspectiva puramente formal, la acción es procedente; se encamina a establecer desde el punto de vista material y sustancial si efectivamente dichos derechos, de estirpe constitucional fundamental, han sido conculcados o están amenazados por las actuaciones y/o omisiones de la RAMA JUDICIAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE BOYACÁ Y CASANARE y la NUEVA EPS, al presentársele a la servidora pública judicial una situación posterior al anuncio de su embarazo, que la dejó sin seguridad social.

La honorable Corte Constitucional¹ al abordar el tema de la protección laboral reforzada de la mujer embarazada, en la sentencia SU-070 del 13 de febrero de 2013 realizó un detallado análisis a diferentes situaciones, extractándose lo siguiente:

"En resumen, los casos objeto de revisión plantean interrogantes puntuales en relación con el alcance de la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas. Para resolver este problema jurídico la Sala considera que deberán evaluarse (i) las distintas modalidades de alternativa laboral en que se desempeñaban las 33 trabajadoras y (ii) el conocimiento que tenían los empleadores(as) de la situación de embarazo de las trabajadoras, ya que son estos criterios los que permitirán a la Sala determinar cuando hay lugar a cada una de las medidas de protección."

...

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer "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". Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada.

11.- En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales", mientras

¹ Magistrado Ponente: ALEXEI JULIO ESTRADA. Expediente No. T-2.361.117 y acumulados. Acciones de tutela interpuestas individualmente por 33 mujeres contra distintas personas jurídicas y naturales.

que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

De las anteriores disposiciones se sigue que existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.

12.- El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo², habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

...

El fundamento constitucional inicial del fuero de maternidad, es el derecho a la igualdad y la consecuente prohibición de la discriminación por razones de sexo, prescritas en los artículos 13³ y 43⁴ de la Constitución, en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)⁵ y en los artículos 1⁶ y 24⁷ de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Del mismo modo se funda en los artículos 2⁸ y 6⁹ del Pacto Internacional de Derechos

² Sentencias T-088 de 2010, T-169-08, T-069 de 2007, T-221-07, entre otras.

³ Artículo 13 de la Constitución: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

⁴ Artículo 43 de la Constitución: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”.

⁵ Artículo 26 del PIDCP: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

⁶ Artículo 1 de la CADH: “1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano”.

⁷ Artículo 24 de la CADH: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

⁸ Artículo 2 del PIDESC: “(...) 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) y en los artículos 3¹⁰ y 6¹¹ del Pacto de San Salvador, que en su conjunto consagran el derecho a trabajar para todas las personas sin distinciones de sexo. De forma más concreta, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 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, en su artículo 11 dispone 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”.

13.- Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo –OIT– ha desarrollado en su Constitución misma y en diferentes Convenios un deber fundamental a cargo de los Estados que consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo laboral¹².

17.- Por último, el especial cuidado a la mujer gestante y a la maternidad se justifica, igualmente, por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano, ya que ésta es la institución básica de la sociedad que merece una protección integral de parte de la sociedad y del Estado (CP art. 5º y 42), pues como ha sostenido esta Corte “si la mujer que va a tener un hijo, o la madre que acaba de tenerlo, no recibieran un apoyo específico, los lazos familiares podrían verse gravemente afectados.”¹³

18.- Los múltiples fundamentos constitucionales a los que se ha hecho referencia muestran que, tal y como la Corte lo ha indicado en reiteradas oportunidades¹⁴, la mujer embarazada y lactante goza de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una

⁹ Artículo 6 del PIDESC: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoproyfesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

¹⁰ Artículo 3 del Pacto de San Salvador: “Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

¹¹ Artículo 6 del Pacto de San Salvador: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

¹² Así lo establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo aprobada en 1919.

¹³ Sentencia C-470 de 1997.

¹⁴ Ver, entre muchas otras, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996, T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996, T-270 de 1997, C-470 de 1997.

consecuencia jurídica importante: el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo.¹⁵

19.- Este deber de protección estatal, que vincula a todas las autoridades públicas, debe abarcar todos los ámbitos de la vida social, pero adquiere una particular relevancia en el ámbito laboral ya que, debido a la maternidad, la mujer ha sido y sigue siendo, objeto de graves discriminaciones en las relaciones de trabajo.

...

21.- Existe entonces, como se desprende del anterior análisis y de la jurisprudencia de esta Corporación, un verdadero furo de maternidad¹⁶, el cual comprende esos amparos específicos, que necesariamente el derecho debe prever, a favor de la mujer embarazada, tales como el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y la estabilidad laboral reforzada. Por ende, una regulación que podría ser declarada constitucional para otros trabajadores, en la medida en que no viola los principios constitucionales del trabajo (CP art. 53), puede tornarse ilegítima si se pretende su aplicación a las mujeres embarazadas, por cuanto se podría estar desconociendo el deber especial de protección a la maternidad que las normas superiores ordenan.

...

1. JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LA MATERNIDAD

27.- A continuación, se describirá brevemente cómo frente a la problemática descrita, surgieron varias posiciones y fórmulas de solución en las distintas Salas de Revisión de la Corte Constitucional. En efecto, esta Corporación ha resuelto desde sus inicios, una gran cantidad de acciones de tutela interpuestas por mujeres embarazadas que han sido despedidas. Y, respecto de los cuestionamientos presentados hasta el momento, el panorama jurisprudencial, que motiva en gran medida la presente unificación, es el siguiente:

28.- En lo relacionado con la aplicación de la protección propia de las relaciones laborales que surgen de un contrato de trabajo a categorías o alternativas laborales distintas en las que la regulación laboral dispone la forma de terminación del vínculo, la Corte ha concentrado su análisis en las posibilidades prácticas que ofrece cada una de esas alternativas laborales, según su regulación específica, a fin de definir en qué medida resulta viable garantizar a la mujer gestante, la continuidad en su actividad laboral. Es decir, la jurisprudencia ha estudiado cuál sería la medida razonable para que una mujer embarazada, que ha suscrito un contrato de cooperativismo o de prestación de servicios, conserve su alternativa laboral, así como también ha analizado la interpretación constitucional de las causales de terminación propias de vínculos laborales sustentados en contratos de obra o labor o a término fijo. Y, de acuerdo con aquello que en la práctica sea posible, ha ordenado o renovar el contrato respectivo, o el reconocimiento de las prestaciones de seguridad social, o simplemente no ha reconocido la garantía. Sin embargo, esta lógica de protección no ha sido uniforme ni sistemática, y

¹⁵ Sentencia C-470 de 1997.

¹⁶ Ver sentencia T-568 de 1996, Fundamento Jurídico No 5.

cada Sala de Revisión la ha aplicado con fundamentos y alcances distintos, e incluso no se ha aplicado.

En este orden de ideas, la determinación de las medidas de protección procedentes se ha aplicado, la mayoría de las veces, independientemente de la modalidad de alternativa laboral, y consecuentemente a contratos de obra y a término definido; no obstante, por ejemplo, en las sentencias T-664 de 2001 y T-206 de 2002 se indicó que el hecho de que el despido coincidiera con la expiración del plazo del contrato descartaba la discriminación, por lo cual no había lugar a protección.

29.- *De otro lado, sobre la configuración de la justa causa consistente en demostrar que no subsisten las causas del contrato, por lo cual no procede renovarlo, o en demostrar que existe un incumplimiento del mismo, en algunas sentencias se ha sostenido que es el Inspector del Trabajo el que debe analizarlo, por lo que el empleador debe ir ante él a demostrarlo con anterioridad al despido de la mujer embarazada, para que esta autoridad expida la correspondiente autorización. Frente a lo cual la tarea del juez de tutela es, simplemente, verificar si se ha obtenido tal permiso, ya que si no es así, el despido se presume discriminatorio según el Código Sustantivo del Trabajo y procede el reintegro, sin ninguna consideración adicional (Sentencias T-145 de 2007, T-412 de 2007, T-462 de 2006, T-546 de 2006, T-1473 de 2000, T-305 de 2009, T-625 de 2009, T-667 de 2010, entre otras).*

Mientras tanto, en otras sentencias, se ha concluido que es al juez de tutela al que le corresponde verificar si subsiste o no la materia del contrato o si existió algún incumplimiento que legitime el despido, sin tomar en consideración el hecho de que no se haya expedido la autorización del inspector del trabajo. Por ejemplo, en las sentencias T-736 de 1999, T-375 de 2000, T-1210 de 2005, T-631 de 2006, T-1209 de 2001 y T-069 de 2007, T-082 de 2012 se negó el amparo pues, aunque no había autorización del inspector del trabajo, el empleador arguyó incumplimientos, reestructuración de la empresa, insolvencia o que no subsistían las causas del contrato. Bajo los mismos supuestos de hecho de las anteriores decisiones, en sentencias T-1456 de 2000, T-987 de 2001, T-217 de 2006, T-095 de 2008 se concedió el amparo porque el juez de tutela no logró determinar que existiera una causa objetiva y concluyó que subsistía la materia del contrato. En otras sentencias se analizan ambos factores para conceder el amparo: ausencia del permiso del inspector y de causales objetivas de terminación (Sentencias T-625 de 1999, T-467 de 2001, T-1042 de 2002, T-369 de 2005, T-882 de 2007, T-1043 de 2008 y T-003 de 2008).

...
 31.- *En los casos de contratos de prestación de servicios, se ha protegido a la mujer embarazada cuando subsiste la causa del contrato y no se demuestra la existencia de una justa causa (causal objetiva) para la culminación de éste. Sin embargo, en algunos casos se aplicó el mencionado alcance de la protección, sin argumentación alguna dirigida a justificar por qué se aplica una protección laboral a una relación civil (Sentencias T-113 de 2008, T-987 de 2008 y T-529 de 2004, T-069 de 2010, T-204 de 2010, T-294 de 2010, T-032 de 2011 y T-866 de 2011 entre otras). Mientras que en otros casos se sugirió que en estos eventos se presentaba una verdadera relación laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas (Sentencias T-1201 de 2001, T-764 de 2000 y T-687 de 2008, T-621 de 2009 y T-635 de 2009 entre otras).*

32.- Como se ve, no sólo existe una falta de uniformidad respecto de la protección a situaciones en las que la legislación considera que no se configura una relación laboral, y la protección a situaciones en las que la regulación laboral dispone la forma de terminación del vínculo, sino que además, en los casos en los cuales se ha decidido hacer extensiva la protección reforzada, los puntos de vista, las motivaciones, y sobre todo las fórmulas para garantizarla son disímiles para casos que se enmarcan en el mismo supuesto fáctico. Esto ratifica la problemática surgida en los asuntos revisados y la necesidad de unificar los criterios a este respecto.

33.- Por otra parte, en cuanto a la exigencia de la notificación del estado de embarazo por parte de la trabajadora a su empleador, la Corte en principio fue bastante estricta con la aplicación de este requisito, pues exigía una prueba contundente del aviso, lo que significaba que si había duda al respecto, no se concedía el amparo. No importaba si el embarazo era notorio o no al momento del despido (Sentencias T-373 de 1998, T-174 de 1999, T-1126 de 2000, T-405 de 2010 entre otras).

34.- Luego se admitió que cuando el embarazo era notorio (5 meses) no se podía alegar desconocimiento del estado por parte del empleador (Sentencias T-375 de 2000, T-589 de 2006, T-145 de 2007, T-354 de 2007, T-412 de 2007, T-578 de 2007, T-181 de 2009, T-621 de 2009, T-629 de 2010, T-635 de 2009, T-876 de 2010, T-990 de 2010, T-054 de 2011 y T-172 de 2012 entre otras). Pero en los casos en que no se demostraba la notoriedad del embarazo, se seguía exigiendo la prueba contundente del aviso en mención (Sentencias T-664 de 2001, T-895 de 2004, T-369 de 2005, T-1244 de 2005, T-631 de 2006, T-807 de 2006 y T-132 de 2008, T-405 de 2010 entre otras). A lo anterior, se hicieron algunas excepciones, en sentencias como la T-195 de 2007 se dio crédito a las afirmaciones de la peticionaria debido a que la empresa no las contradijo; y en la sentencia T-217 de 2006 se concluyó que sí hubo aviso por la fecha de la prueba de embarazo y por la declaración juramentada de la peticionaria. Esto ratifica, que en una etapa de la jurisprudencia constitucional, el asunto se abordó de manera importante desde la perspectiva probatoria, sin consideración alguna a otro tipo de elementos de juicio.

35.- Sin embargo, recientemente la **sentencia T-095 de 2008** – reiterada por las sentencias T-687 de 2008, T-1069 de 2008, T-181 de 2009, T-371 de 2009, T-649 de 2009, T-004 de 2010, T-069 de 2010, T-667 de 2010, T-699 de 2010, T-990 de 2010, T-021 y 024 de 2011, T-054 de 2011, T-105 de 2011, T-894 de 2011, T-082 de 2012 y T-126 de 2012, entre muchas otras – reinterpretó el alcance del requisito del aviso, en el sentido de que éste no era lo fundamental para que existiera fuero de maternidad, sino el hecho de que se demostrara que el embarazo se hubiese iniciado en vigencia de la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante. Aunque no todas las Salas de Revisión acogieron la anterior postura (sentencias T-005 de 2009, T-305 de 2009, T-621 de 2009, T-405 de 2010 y T-420 de 2010, entre otras), la mayoría de los casos decididos con posterioridad a esta sentencia reiteraron dicha línea jurisprudencial.

...

38.- La aplicación de los criterios que se acaban de exponer, deja sin embargo, sin resolver el asunto de cuál(es) sería(n) la(s) medida(s) protectora(s) según cada una de las modalidades de relación en la que sustenten las alternativas laborales de las mujeres gestantes, y según si el empleador conocía o no del estado de gestación. Tradicionalmente la

opción adoptada por la jurisprudencia constitucional ha sido fundamentar la posibilidad de protección, en las posibilidades formales que ofrece la modalidad de relación laboral o de contratación.

No obstante, la perspectiva adoptada en la presente unificación consiste en considerar la procedibilidad de medidas protectoras siempre que se den los requisitos consignados en el acápite anterior, y trasladar las consecuencias tanto de las particularidades de cada modo de vinculación o prestación, como del conocimiento del embarazo por el empleador (o contratista), **no a la viabilidad de la protección misma, sino a la determinación de su alcance**. Es decir, se procura la protección siempre que se cumplan los requisitos, pero dicha protección tendrá un alcance distinto según la modalidad de vinculación que presenta la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido.

...

1. Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **CONTRATO A TÉRMINO FIJO**.

2.1 Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:

2.1.1 Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. **Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.**¹⁷

2.1.2 Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.

¹⁷ Esta hipótesis fáctica fue examinada en la sentencia T-021 de 2011 (Sala Novena de Revisión) y se ordenó: reintegrar a la accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual o semejante jerarquía, afiliarla al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y pagar la licencia de maternidad y los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha en que se efectúe su reintegro. También fue estudiada en la T-204 de 2010 (Sala Sexta de Revisión) y las órdenes fueron similares.

...
 43.- Por último, la Sala reconoce que las obligaciones y prohibiciones que implica la protección laboral reforzada de las mujeres embarazadas para los empleadores y contratistas pueden llegar a estimarse excesivas y generar cierta resistencia. Por ello, conviene hacer referencia a que este tipo de medidas, conocidas como acciones positivas, tienen como fundamento el reconocimiento de eventos históricos que obran como puntos de no retorno. De otra manera, no se podría entender ni aceptar, excepción alguna al principio de igualdad formal, que en sí mismo, también procura ser un punto de partida sobre el cual no se puede retroceder, justamente porque la conciencia moderna no permite pensar en formas de organización social, como las de la antigüedad, basadas en desigualdades irrepetibles.

Por ello no resultan admisibles, los argumentos que concluyen que las medidas de protección reforzada de ciertos grupos, así como las acciones afirmativas en su favor, sugieren efectos perversos sobre los miembros del grupo en cuestión. Para el caso concreto, el argumento según el cual la protección reforzada de las mujeres en el campo laboral, representa para ellas la apatía del mercado laboral, pues las medidas de protección significan cargas adicionales y excesivas para los participantes y responsables de dicho mercado. Reconocer lo anterior, implicaría aceptar que los derechos y su protección, logrados a lo largo de la historia, admiten retrocesos según las circunstancias. Así, se admitiría retroceder sobre la justificación de las acciones afirmativas laborales en favor de las mujeres, so pretexto de la tendencia por crear condiciones igualitarias para ellas en relación con los hombres en dicho campo, y porque pueden incidir de una u otra manera en el comportamiento de los agentes del mercado laboral. La Corte encuentra que, si ello fuera posible, también lo sería retroceder en asuntos como la prohibición de la esclavitud, si se llegasen a presentar razones o circunstancias que pretendieran justificarla (C-540 de 2008)

..."

En otro contexto generalizado, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Constitución Política, la seguridad social goza de una doble connotación jurídica. Por una parte, es considerada un servicio público de carácter obligatorio, cuya prestación se encuentra regulada bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en acatamiento de los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Y, por otra, se erige como un derecho irrenunciable, que debe ser garantizado a todas las personas sin distinción alguna y que comporta diversos aspectos, dentro de los que se destaca el acceso efectivo a los servicios de salud; más aún cuando la persona goza de protección constitucional reforzada, por tratarse de madre gestante.

En armonía con el anterior mandato, el artículo 49 Superior establece que la Salud hace parte de la Seguridad Social y como tal, se constituye en un servicio público y en un derecho en cabeza de todas las personas.

De otra parte, también se ha insistido desde los estrados judiciales que las entidades del Estado están obligadas a garantizar la continuidad en la prestación del servicio de salud, al respecto la máxima guardiana de la Carta Política¹⁸, ha señalado:

“El principio de continuidad en la prestación del servicio público de salud. Reiteración de jurisprudencia.

7. La salud como servicio público y derecho fundamental debe ser garantizado de manera eficiente a todos los habitantes del territorio nacional (Art. 365 Constitución Política), y en tal sentido la prestación de este servicio público se encuentra enmarcado dentro de los principios de eficiencia, universalidad, y solidaridad.

En desarrollo del principio de eficiencia, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido el principio de continuidad de la prestación del servicio público. Esta Corte ha señalado que en virtud del principio de continuidad el servicio médico debe darse de manera ininterrumpida, constante y permanente, dada la necesidad que del mismo tiene el conglomerado social. Al respecto se ha manifestado por la Corporación que:

“La jurisprudencia constitucional se ha encargado de concretar el contenido y alcance del derecho de los ciudadanos a no sufrir interrupciones abruptas y sin justificación constitucionalmente admisible de los tratamientos en salud que reciben. Los criterios que informan el deber de las E.P.S de garantizar la continuidad de las intervenciones médicas ya iniciadas son: (i) las prestaciones en salud, como servicio público esencial, deben ofrecerse de manera eficaz, regular, continua y de calidad, (ii) las entidades que tiene a su cargo la prestación de este servicio deben abstenerse de realizar actuaciones y de omitir las obligaciones que supongan la interrupción injustificada de los tratamientos, (iii) los conflictos contractuales o administrativos que se susciten con otras entidades o al interior de la empresa, no constituyen justa causa para impedir el acceso de sus afiliados a la continuidad y finalización óptima de los procedimientos ya iniciados”.

APLICACIÓN AL CASO CONCRETO:

Como se puede constatar en el presente caso, el tema que ocupa nuestra atención es la posible vulneración de derechos fundamentales en que pudieron incurrir las accionadas al proceder a dejar sin seguridad social alguna, a pesar

¹⁸ *Sentencia T-846 del 28 de octubre de 2010. Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. Referencia expediente T-2699821. Tutela interpuesta por Heliodoro García Beltrán Vs. Dirección de Sanidad de la Policía Nacional*

que la RAMA JUDICIAL fue enterada con bastante antelación del estado de embarazo, a su empleada JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO.

Pues de la documentación allegada se establece que la señora JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO laboró con la Rama Judicial desde el 8 de septiembre de 2011 cuando se posesionó en el cargo de Oficial Mayor del Juzgado Primero Civil Municipal adjunto de la ciudad de Yopal, posteriormente ese Despacho judicial se transformó en Juzgado Primero Civil Municipal en Descongestión de Yopal, donde la mencionada fue posesionada el 3 de julio de 2012 como Secretaria, y el 14 de agosto de 2014 se posesionó como Secretaria del Juzgado Segundo Civil Municipal en Descongestión de Yopal, despacho este en el que laboró hasta el 31 de diciembre de 2015, sin que se haya presentado solución de continuidad en la prestación del servicio desde la primera posesión hasta que no fueron prorrogados los juzgados civiles municipales de Yopal.

Habiéndose enterado el 23 de octubre de 2015 por medio de prueba de su estado de embarazo, procedió el día 29 del mismo mes y año a comunicar inicialmente a su jefe inmediato y nominador y posteriormente a la oficina de talento humano de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Boyacá y Casanare, tal situación.

Mediante Acuerdo PSAA15-10413 de fecha 30 de noviembre de 2015, la Presidencia de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura en el marco del Plan Nacional de Descongestión, prorrogó las medidas vigentes, entre ellas funcionario y empleados del Juzgado Segundo Civil Municipal de Descongestión de Yopal, siendo prorrogados los nombramientos por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal. La medida de descongestión pervivió hasta el 31 de diciembre de 2015; en el año 2016 se inició sin descongestión por lo cual los juzgados suprimidos debieron entregar los expedientes a juzgado de su especialidad de carácter permanente, para el caso examinado, los extintos juzgados civiles municipales de descongestión debieron entregar inventariados los procesos, expedientes y demandas recibidas al Juzgado Civil Municipal de Yopal, permanente.

La situación que se presenta es que la señora JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO al no ser prorrogadas las medidas de descongestión de la Rama

Judicial devino cesante, con la consecuencia de quedar sin seguridad social durante la etapa de embarazo, pues hoy día aparece como estado de cotizante: suspendido, al solicitar servicios médicos a la NUEVA EPS le señalan que no aparece activa y al ser requerida la RAMA JUDICIAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL TUNJA PARA BOYACÁ Y CASANARE le informan que no existe ninguna obligación al no pertenecer a la rama judicial. Por lo anterior, al decidir instaurar la presente acción constitucional la demandante a nombre propio, en su favor y el del nasciturus invoca la vulneración o puesta en peligro de derechos fundamentales.

Bajo dichos acontecimientos, debe acotarse que la protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia ha sido objeto de bastantes pronunciamientos por parte de la máxima guardiana de la Constitución, es así como la sentencia de unificación No. 070 del 13 de febrero de 2013, es explícita, clara y contundente en cuanto al deber específico estatal de brindar durante el embarazo y después del parto la asistencia y protección por parte del mismo Estado, amén de los pactos y tratados suscritos internacionalmente, viéndose así obligado a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia, sin que sea excluyente por relación laboral o no de estos derechos, es decir cobija a todas las mujeres, sin interesar razas, credos, estado civil, etc.

Se advierte que para el trámite judicial de la presente acción constitucional, dentro del auto admisorio se le concedió un término de tres (3) días a la Rama Judicial-Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Tunja – Boyacá, como una de las entidades accionadas, para que se pronunciara al respecto e informara lo correspondiente a la solicitud de la accionante, sin obtener dentro de dicho término lo requerido. Por lo anterior, es de aplicarse el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, que establece:

"Art. 20.- Presunción de veracidad. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el Juez estime necesaria otra averiguación previa".

Prevalido de la atribución antes mencionada, este despacho dará por ciertos todos los hechos aducidos en la demanda respecto a la Rama Judicial-Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Tunja Boyacá y como no se considera necesario otras pruebas o averiguaciones se decidirá con lo existente.

En este orden de ideas, se concluye que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial Seccional Tunja - Boyacá, con sus actuaciones o mejor omisiones, al no disponer como situación especial la condición de su ex trabajadora – a pesar de poseer conocimiento previo del estado de gravidez - ha puesto en peligro los derechos fundamentales a la salud y seguridad social de la ex servidora pública accionante y del que nacerá en algunos meses; pretendiendo que con el solo hecho de responderle telefónicamente que no tiene obligación alguna por cuanto ella no pertenece a la Rama Judicial, pretende zanjar los bandazos y desaciertos de no prever situaciones de esta índole, al proceder la extinta Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura a dictar los correspondientes acuerdos generales que dejan en el limbo circunstancias y entornos sin solución alguna.

Conclusión:

Interpretando armónicamente los preceptos antes citados y aplicables al caso *sub-judice*, encuentra este operador judicial que la RAMA JUDICIAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA BOYACÁ, al no sopesar el estado de gravidez en que se encontraba la señora JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO, al culminarse la relación laboral por no prórroga de las medidas de descongestión, dicha entidad ha vulnerado los derechos fundamentales de ésta.

Establecida la puesta en peligro de los derechos fundamentales antes mencionados, conforme a los lineamientos que ha establecido la Corte Constitucional en la sentencia cuyos apartes más relevantes y aplicables se transcribieron atrás, una vez demostrada la inobservancia de la protección constitucional reforzada - que se constituye por demás en un verdadero fuero de maternidad - por parte de la RAMA JUDICIAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA BOYACÁ, que comprende los mínimos amparos específicos como la prestación de los servicios médicos y hospitalarios

antes y después del nacimiento de su hijo, que deberá prestar dicha entidad a través de la NUEVA EPS, prestado el servicio de ser necesario ésta lo recobrará ante la Rama Judicial; en igual forma, la RAMA JUDICIAL deberá sufragar lo referente a la licencia de maternidad por el término legalmente establecido.

Por lo anotado, antes los desaciertos de la entidad demandada, proceden las medidas protectoras al darse los requisitos exigidos constitucional y convencionalmente; en consecuencia, es del caso tutelar los derechos fundamentales a la vida, a la salud, seguridad social y a la dignidad humana de la señora JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO y su hijo por nacer, ordenando al Director Ejecutivo Seccional de Administración Judicial de Boyacá y Casanare, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, proceda a regularizar la situación en el SGSSS de la mencionada y se active inmediatamente su afiliación a la NUEVA EPS que deberá coordinar la prestación de los servicios médicos.

Conforme a lo expuesto, el Juzgado Segundo Administrativo de Yopal-Casanare, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política de Colombia,

R E S U E L V E:

PRIMERO.- TUTELAR los derechos fundamentales a la ***vida, la salud, seguridad social y a la dignidad humana*** quebrantados a la señora JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO y a su hijo que está por nacer, por parte de la RAMA JUDICIAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA BOYACÁ, por lo mencionado en la parte motiva.

SEGUNDO.- Como consecuencia de lo anterior, **ORDENAR** al señor DIRECTOR EJECUTIVO SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA - BOYACÁ, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia proceda a regularizar la situación en el SGSSS de la señora JENNY GIOVANNA BAQUERO LADINO, identificada con cédula de ciudadanía No. 40.341.431 expedida en Villavicencio – Meta, y se active inmediatamente su

afiliación a la NUEVA EPS, para la prestación de los servicios médicos y hospitalarios antes y después del nacimiento de su hijo, que deberá garantizar y prestar dicha entidad a través de la NUEVA EPS; prestado el servicio y de ser necesario ésta lo recobrará ante la Rama Judicial.

En igual forma, la RAMA JUDICIAL a través de la Seccional antes mencionada y dentro del término otorgado deberá reconocer y pagar a la accionante lo referente a la licencia de maternidad por el término legalmente establecido.

Se advierte al representante legal de la DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA BOYACÁ, que una vez vencido el lapso de tiempo concedido, está obligado a acreditar con la documentación y demás soportes necesarios el cumplimiento a lo ordenado.

TERCERO.- Por Secretaría del Despacho en forma inmediata líbrense las comunicaciones para notificar la decisión por la vía más expedita, remitiendo copia de esta providencia al señor DIRECTOR EJECUTIVO SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE TUNJA - BOYACÁ y al señor GERENTE GENERAL DE LA NUEVA EPS S.A. por intermedio del Gerente zonal.

Igualmente, comuníquese a la accionante por la vía más rápida la decisión adoptada en esta sentencia por este Despacho judicial.

CUARTO.- Si esta providencia no fuere impugnada, sin perjuicio de su inmediato cumplimiento, remítase en el menor tiempo posible a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

