

República de Colombia



Rama Judicial del Poder Público Juzgado Primero Civil Municipal en Oralidad Valledupar - Cesar

Ref. Acción de Tutela N° 200014003001-2020-00130-00.

Valledupar, Veintitrés (23) de Abril de Dos Mil Veinte (2020)

Asunto

Procede el despacho a proferir la sentencia que corresponda dentro de la Acción de Tutela **impetrada** por la señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA en nombre propio contra el MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, Representado por su Alcalde y/o quien haga sus veces.

Antecedentes.

Manifiesta la accionante que, desde el año 2018, ha venido suscribiendo con el Municipio de Chiriguaná, Cesar, contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, cobijado por la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015 y demás normas concordantes y reglamentarias en temas relacionados con la metodología en la contratación pública.

Narra que es COMUNICADORA SOCIAL Y PERIODISTA de profesión, debidamente titulada y que desempeñó funciones de promoción y difusión de acciones y actividades enmarcadas en la recreación, producción y logística que desarrolla la administración con relación al centro de vida del adulto mayor del municipio con responsabilidad y buena conducta. Resaltando que como COMUNICADORA SOCIAL siempre realizó actividades relacionadas con estrategias comunicativas en beneficio de toda la administración municipal, acatando tareas direccionadas por el supervisor de sus contratos.

Señala que en oficio emitido con plena extemporaneidad por el actual representante legal del municipio de Chiriguaná, CARLOS IVÁN CAAMAÑO CUADRO como respuesta a su solicitud de garantías de su estabilidad laboral, el día 27 de enero de la presente vigencia, enuncia que el proyecto por el cual fue contratada no se le daría continuidad, pero es claro, que dentro de las funciones misionales, funcionales y asesorías se requiere de manera permanente de las acciones, actividades y obligaciones que presta como profesional de las comunicaciones y periodismo, quedando esa respuesta sin piso, ya que dentro de la planta global siempre enuncian que el personal con que cuenta el municipio es insuficiente, como así lo ha emitido la oficina de Talento Humano en varias ocasiones, considerando esto como un obrar de mala fe, y que sí hay opciones, oportunidades y alternativas laborales dentro de las operatividades de todas las sectoriales y dependencias de la administración municipal.

Arguye que se dio un desconocimiento de los amparos constitucionales previstos en la Constitución Política, o inobservancia, o una interpretación amañada por la entidad, circunstancia que vulnera entre otros, el derecho fundamental al fuero de maternidad, protección del nasciturus y mantener una vida digna dentro de su libre desarrollo social, económico y familiar.

Aduce que el 5 de diciembre de 2019, notificó de manera adecuada a la entidad de su estado de embarazo, cuya respuesta fue emitida con extemporaneidad por lo que el 16 de diciembre de 2019, emitió un nuevo oficio, debido a que ya se encontraba cesante, y lo más preocupante, sin garantías frente al SGSSS y con lo referente a la estabilidad laboral reforzada como lo ha establecido la Corte Constitucional en múltiples Jurisprudencias y SU, que se debe salvaguardar bajo el fuero de Maternidad esta disposición a favor de la madre y de su núcleo familiar. En su caso en particular afirma que es madre actualmente de tres (3) hijos, donde la

manutención y la vida en condiciones materialmente dignas de la madre gestante, las obligaciones contraídas hacia terceros son bastante altas, y en este momento se ha sentido vulnerada e inclusive impotente ante una situación de crisis y pánico social que se está atravesando con ocasión a la presencia del COVID -19, por consiguiente, a las medidas de seguridad sanitaria y de aislamiento que han implementado los mandatarios locales y nacionales en razón de las consecuencias que han acontecido por dicho flagelo social; por ende, es mucho más relevante su protección económica y el sustento de su hogar, pues con estas restricciones se incrementan los gastos, las oportunidades laborales escasean en tiempo de crisis, y en estos momentos está en el período de lactancia y de recuperación fisiológica por el parto acontecido el cinco de marzo de 2020 (05/03/2020).

Pretensiones.

Es de resaltar que la accionante en su escrito de tutela si bien es cierto no señala de manera expresa un acápite de pretensiones, de acuerdo a los hechos esbozados, se puede extraer que pretende, se amparen sus derechos constitucionales fundamentales a la a la Vida, a la seguridad social, a la igualdad y al derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad, así como los derechos del niño.

Derechos Fundamentales Violados.

La parte accionante considera que la accionada con su actuación u omisión, está vulnerando los derechos fundamentales arriba mencionados.

Pruebas.

Como sustento de la presente acción de tutela la accionante presenta las siguientes pruebas:

1. Copia de los contratos de prestación de servicio suscritos con la accionada en fechas 17 de Abril de 2019 por un término de duración de tres (3) meses y su adición de fecha 17 de Julio de 2018 por un término de un mes y quince días.
2. Copia del Acta de Inicio No. 274 de fecha 14 de Noviembre de 2019 por el término de un (1) mes suscrita por el Secretario de Gobierno del Municipio de Chiriguaná, Cesar y la accionante.
3. Oficio de fecha 5 de diciembre de 2019 por medio del cual la accionante pone en conocimiento de la accionada su estado de embarazo.
4. Derecho de petición suscrito por la accionante y dirigido al Alcalde del Municipio de Chiriguaná, Cesar, en virtud del cual le manifiesta que a la fecha se encuentra sin contrato y a la espera de la adición como garantía de sus derechos (sic).
5. Respuesta emitida por el Alcalde del Municipio de Chiriguaná frente al derecho de petición presentado por la accionante.
6. Copia de la cédula de ciudadanía y diploma de la accionante.
7. Copia de la epicrisis de la accionante emitida por la CLINICA MEDICOS LTDA.

Actuación judicial.

La presente tutela fue admitida, disponiéndose la notificación a la accionada para que informara al despacho sobre los hechos de la presente tutela, especialmente lo que tiene que ver con la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la señora ADRIANA MARCELA PALOMO.

Frente a ello, el Doctor JHONNY ANDRES SALJA ANGULO, en calidad de Secretario de Gobierno del Municipio de Chiriguaná, Cesar, mediante escrito adosado al plenario manifestó que, una vez expiró o venció el plazo del Contrato de Prestación de Servicios número 274 de fecha 14 de noviembre de 2019, dejó de existir en el municipio la actividad para la cual había sido contratada la actora y fue justamente debido a esa razón por la que no se le celebró nuevo contrato de

prestación de servicios y en lo sucesivo no ha persistido la necesidad institucional de volver a contratar los servicios de ninguna otra persona con el mismo objeto contractual del CPS de la accionante, indicando con ello que la falta de renovación no obedeció a su estado de embarazo, pues el mismo se dio por el vencimiento del plazo pactado entre las partes.

En base a lo anteriormente esbozado, considera el precitado representante legal, que las pretensiones de la presente acción de tutela, no están llamadas a prosperar, por no estar obligado la accionada a prorrogarle el contrato de prestación de servicios a la accionante.

Consideraciones del Despacho:

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 1º del Decreto 2591/91, toda persona tiene derecho a la acción de tutela para reclamar ante los jueces en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos correspondientes.

La señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA, es mayor de edad y actúa a nombre propio a fin de reclamar sus derechos fundamentales presuntamente conculcados por la accionada MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, CESAR, de tal forma que se encuentra legitimada para ejercer la mencionada acción.

1. Problemas Jurídicos y Estructura de la Decisión

De conformidad con las situaciones fácticas expuestas y las pruebas descritas, este Despacho deberá determinar sí:

i) ¿Es procedente la acción de tutela para alcanzar la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez o en período de lactancia, con ocasión de la existencia de otros medios de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativo que permiten lograr la satisfacción de la misma pretensión?

ii) ¿Vulnera una persona jurídica o natural los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna y a la no discriminación de una mujer en embarazo o en período de lactancia, cuando alegando una causal objetiva, pone fin a una relación laboral o de prestación de servicios, sin autorización del Ministerio de Trabajo?

Con el objetivo de solucionar los problemas jurídicos planteados, el Despacho reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional relacionada con: (i) los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela; (ii) la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia; para finalmente (iii) abordar la resolución del caso concreto.

2. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela

El Despacho realizará un recuento normativo y jurisprudencial de cada uno de los presupuestos de procedibilidad de la acción de tutela, tanto desde el punto de vista subjetivo, es decir, la legitimidad en la causa por activa y pasiva, como desde el objetivo, esto es, los principios de subsidiariedad e inmediatez. No obstante, la verificación específica del cumplimiento de tales requisitos, se desarrollará en el acápite del caso concreto.

2.1 Legitimación en la Causa

2.1.1 Legitimación por activa:

El artículo 86 de la Constitución Política, determina que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la

protección inmediata de sus derechos fundamentales. En concordancia con este mandato Superior, el artículo 10° del Decreto-Ley 2591 de 1991, establece:

“La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos.

También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud.

También podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales”

La Corte Constitucional, al interpretar el alcance de las normas arriba señaladas, ha considerado que se configura la legitimación en la causa por activa, en los siguientes casos; i) cuando es ejercida directamente y en su propio nombre por la persona afectada; ii) cuando es promovida por quien tiene la representación legal del titular de los derechos; iii) cuando se actúa en calidad de apoderado judicial del afectado; iv) cuando es instaurada como agente oficioso del afectado, debido a la imposibilidad de éste para llevar a cabo la propia defensa de sus derechos y v) cuando es instaurada por el Defensor del Pueblo, los Personeros Municipales o el Procurador General de la Nación, en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales.

2.1.2 Legitimación por pasiva:

Ahora bien, en cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5° del Decreto-Ley 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que vulneren o amenacen vulnerar los derechos fundamentales de los accionantes.

De manera excepcional, es posible ejercerla en contra de particulares si; i) están encargados de la prestación de un servicio público; ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación respecto a este.

En conclusión, cualquier persona que considere vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales puede interponer una acción de tutela, ya sea de manera directa, cuando es ejercida en nombre propio por la persona afectada; o indirecta, cuando es promovida por un agente oficioso, el Defensor del Pueblo, los Personeros Municipales o el Procurador General de la Nación, en ejercicio de sus funciones constitucionales y legales. Igualmente, la acción procede contra una actuación u omisión de una autoridad pública, o de un particular en casos estrictamente regulados por el Decreto-Ley 2591 de 1991 y desarrollados por la jurisprudencia Constitucional.

2.2 Inmediatez y subsidiariedad

Desde el punto de vista objetivo los requisitos esenciales para la procedibilidad de la acción de tutela son la inmediatez y la subsidiariedad; respecto del primero, el artículo 1° del Decreto-Ley 2591 de 1991, dispone:

“Artículo 1° Objeto. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales...”

En paralelo, de conformidad con el artículo 6 del Decreto-Ley 2591 de 1991, son causales de improcedencia de la acción de tutela por incumplimiento del principio de subsidiariedad, las siguientes:

“1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto (...)

Se entiende por irremediable el perjuicio que sólo pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización.

2. Cuando para proteger el derecho se pueda invocar el recurso de habeas corpus.

3. Cuando se pretenda proteger derechos colectivos, tales como la paz y los demás mencionados en el artículo 88 de la Constitución Política. Lo anterior no obsta para que el titular solicite la tutela de sus derechos amenazados o violados en situaciones que comprometan intereses o derechos colectivos siempre que se trate de impedir un perjuicio irremediable.

4. Cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.

5. Cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto.”

Se abordará el estudio por separado de cada requisito.

2.2.1 Requisito de Inmediatez:

El artículo 86 de la Constitución Política establece la procedencia de la acción de tutela para solicitar la protección inmediata de derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten amenazados o afectados por la actuación u omisión de una autoridad o un particular.

Pese a que el mecanismo por regla general no cuenta con término de caducidad, el Alto Tribunal Constitucional ha establecido que procede dentro de un término “razonable y proporcionado” a partir del hecho que originó la vulneración; así, cuando el titular de manera negligente ha dejado pasar un tiempo excesivo o irrazonable desde la actuación irregular que trasgrede sus derechos, se pierde la razón de ser del amparo y consecuentemente su procedibilidad.

Ahora bien, no existe un plazo perentorio o terminante para interponer la acción de tutela, de manera que la prudencia del término debe ser analizado por el juez en cada caso atendiendo a las particulares circunstancias fácticas y jurídicas del asunto; de ahí que si el lapso es prolongado, deba ponderar si:

- (i) existe motivo válido para la inactividad de los accionantes;*
- (ii) si la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión;*
- (iii) si existe nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales;*
- (iv) si el fundamento de la acción surgió después de acaecida la actuación violatoria de derechos fundamentales de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.*

Adicionalmente, para establecer el cumplimiento del requisito de la inmediatez en las acciones de tutela encaminadas a obtener la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, la Corte Constitucional ha evaluado dos aspectos: *(i) el lapso entre el despido y la interposición de la acción de tutela debe ser razonable y (ii) el momento en que se presenta el amparo debe ser oportuno en relación con el embarazo y los meses posteriores al parto.*

2.2.2 Subsidiariedad:

De acuerdo con lo señalado en la Constitución Política de Colombia, la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario del que dispone toda persona para reclamar la protección de sus derechos fundamentales. En tal sentido, presenta un carácter subsidiario, pues únicamente se puede acceder a esta cuando no existen los medios de defensa judicial o cuando a pesar de existir, los mismos carecen de idoneidad o resulten ineficaces para garantizar de manera efectiva los derechos presuntamente vulnerados.

Así mismo, aun ante la presencia de instrumentos judiciales eficaces e idóneos, la acción procede de manera transitoria, siempre y cuando se interponga con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

La Corte Constitucional ha considerado que uno de los motivos para reafirmar el carácter residual y sumario de este mecanismo de defensa constitucional, radica en el debido respeto por la competencia que el legislador le otorgó a otras jurisdicciones. En tal sentido, en la sentencia T-694 de 2016 enunció: *“una razón adicional que justifica el interés de la Corte en preservar el carácter subsidiario y residual de la tutela, radica en el profundo respeto e independencia que tienen por los jueces de las diferentes jurisdicciones, así como la exclusiva competencia que éstos tienen para resolver los asuntos propios de sus materias, en un claro afán de evitar la paulatina desarticulación de sus organismos y de asegurar el principio de seguridad jurídica”*.

Bajo esta interpretación y de cara a los casos que ocupan la atención del Despacho, la Corporación en referencia, ha ilustrado que esta herramienta de defensa constitucional no puede interponerse para reclamar derechos ni prestaciones laborales de los trabajadores, pues se trata de asuntos de origen litigioso que le corresponde resolver al juez natural, esto es, el laboral.

2.2.3 Procedencia de la acción de tutela para alcanzar la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y/o período de lactancia

No obstante lo señalado en el anterior aparte, la Corte Constitucional también ha determinado que la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, en dos hipótesis: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las mujeres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia.

Al respecto, en la sentencia T-406 de 2012, la Corte precitada refirió:

“[P]or regla general, la tutela no es el mecanismo idóneo para resolver conflictos relacionados con el reintegro. Sin embargo, excepcionalmente, cuando están en juego los derechos fundamentales de la mujer gestante y de quien está por nacer, tales derechos pueden ser protegidos a través de esta acción, toda vez que se trata de sujetos en condición de indefensión y por tal motivo merecen un trato especial por parte del Estado”.

En igual sentido, en la sentencia T-583 de 2017, esa Corporación expuso:

“[C]uando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos riguroso.”

Más adelante, en la misma providencia se indicó que *“este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”.*

En las sentencias T-598 de 2012 y T-256 de 2016, el Tribunal Constitucional concluyó que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, en consideración a los derechos de los trabajadores, la especial protección de la mujer, el principio de igualdad y los derechos del hijo por nacer, procede la acción de tutela como mecanismo judicial **prevalente**.

En suma, en principio la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales; no obstante, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer o recién nacido, se torna eficaz y procede excepcionalmente como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional.

3. Protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo y lactancia. Reiteración de jurisprudencia

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva. Conjuntamente, la protección constitucional a la estabilidad laboral durante el embarazo y después del parto se encuentra establecida en el artículo 43 Superior, el cual dispone:

“ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

Por su parte, del artículo 13 de la Constitución, que consagra el principio de igualdad, se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. Así pues, el fundamento constitucional de la protección de la madre gestante y después del parto se encuentra en los artículos 13, 43 y 53 Superiores.

Ahora bien, la protección a la maternidad también se manifiesta en diversos instrumentos internacionales, que tienen carácter vinculante para el Estado Colombiano:

- i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.
- ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo.
- iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado.
- iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante.
- v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora *“atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad”.*

vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.

vii) El Convenio número tres de la OIT señala que *“en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...”*.

viii) La Recomendación 191 de la OIT, desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los permisos laborales durante el período de lactancia.

De igual forma, la legislación nacional ha desarrollado normatividad que protege a la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia, valga citar, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, que respecto a la licencia de maternidad prevé que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. En concordancia, el artículo 207 de la Ley 100 de 1993, establece que las madres afiliadas en el régimen contributivo tienen derecho a que su respectiva E.P.S. les reconozca y pague la licencia por maternidad.

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos, cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo antes de proceder al despido de una mujer durante el período de embarazo o de lactancia; por su parte, el artículo 241 del Estatuto Laboral, dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia. Incluso, el artículo 237 de Estatuto Laboral determina que en caso de aborto, se debe otorgar a la mujer un descanso remunerado.

Bajo el referido panorama normativo, la Corte Constitucional ha robustecido la jurisprudencia frente a la protección de la maternidad, pues a través de esta, ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente, debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por el resguardo de los derechos del que está por nacer o el recién nacido. Y es que la práctica ha demostrado que se requieren de medidas tendientes a impedir la vulneración de sus prerrogativas fundamentales, como consecuencia del despido y la discriminación a la cual se someten por la terminación del vínculo contractual.

Pues bien, los presupuestos esenciales que ha determinado el Alto Tribunal para el fuero de maternidad son: i) la existencia de una relación laboral o de prestación; y que ii) en vigencia de la citada relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres (03) meses siguientes al parto.

No obstante, el alcance de la prestación se debe determinar a partir del i) conocimiento del empleador, y ii) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

En este punto, se debe resaltar que con el propósito de unificar los diversos criterios adoptados por la Corte Constitucional frente al derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de gravidez, específicamente respecto a los

criterios que definen el alcance de la protección, la Sala Plena de la Corporación profirió la sentencia SU-070 de 2013, en la cual analizó 33 casos de mujeres despedidas en estado de embarazo.

De manera precedente se citará lo dispuesto por la sentencia de unificación, en relación con el conocimiento del embarazo por parte del empleador, ya que si bien, este no es requisito para el amparo de la mujer en estado de gravidez o después del parto, sí constituye un elemento que permite definir el grado de protección:

“[E]l conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

Ahora bien, el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo.”

Para el efecto, el máximo Tribunal consideró de manera enunciativa, los eventos en los cuales se entiende que el empleador tiene conocimiento del estado de gravidez de su trabajadora:

a. Cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido: La Corte ha establecido una presunción según la cual, por lo menos al 5º mes de la gestación, el empleador está en condiciones de conocer el embarazo, toda vez que los cambios físicos le permiten inferirlo.

b. Cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo: Se presenta cuando la trabajadora, si bien no ha notificado expresamente su embarazo, ha solicitado permisos o incapacidades relacionados con este.

c. Cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo: Caso en el cual es posible asumir que el embarazo es un hecho notorio.

En términos generales, la Corte Constitucional ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo *“cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo.”*

Finalmente, se itera que en la sentencia T-583 de 2017, esa Corporación aclaró que el conocimiento del empleador **al inicio de la relación laboral**, se aplica únicamente para determinar el grado de protección, y no como presupuesto para establecer la procedencia del fuero de maternidad:

“[E]l derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.”

3.1. Alternativa Laboral

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, se aplica de manera autónoma a la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes, de ahí que para prodigar la protección constitucional por maternidad sea indistinto que se trate de un contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o incluso, un contrato de prestación de servicios. Con todo, la forma de vinculación ciertamente es uno de los factores determinantes del alcance y el tipo de amparo.

3.1.1 Contrato a término Indefinido

Se desprenden dos hipótesis:

a) Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de la alternativa el estado de gestación de la empleada, y la despide sin la previa calificación de justa causa por parte del inspector del trabajo.

En tal evento, señala la SU-070 de 2013, que *“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.”*

b) Cuando el empleador **no conoce** en desarrollo de la alternativa laboral el estado de gestación. Caso en el cual se aprecian los siguientes supuestos:

i) El empleador adujo justa causa y **NO conoce** el estado de gestación de la empleada: Solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación; la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

ii) El empleador **NO** adujo justa causa y **NO conoce** el estado de gestación de la empleada: Caso en el cual la protección consistirá en la orden de reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación. A su vez de esta regla se divide otra subregla que señala que *“si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.”*

3.1.2 Contrato a término fijo

En este tipo de vinculación laboral, también ha establecido la Corte Constitucional que se presentan dos hipótesis:

a) Cuando el empleador conoce en desarrollo de la alternativa laboral el estado de gestación de la trabajadora, se establecen las siguientes alternativas de resolución:

*“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.***

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.”

Ha establecido la Corte Constitucional que si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que persisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses

posteriores. Por el contrario, 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, por último:

“Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el período 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.”

b) Cuando el empleador **NO conoce** en desarrollo de la alternativa laboral, el estado de gestación. Ante el presente supuesto existen tres hipótesis:

i) Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, sin justa causa: Solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación; la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen. También se puede ordenar el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

ii) Si la desvincula antes del vencimiento del contrato y alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: Solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

iii) Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa: La protección consistirá mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

3.2 Contrato de prestación de servicios

Finalmente, también se debe precisar que la Corte Constitucional previó el supuesto de vinculación de una mujer lactante o gestante, mediante contrato de prestación de servicios, en consecuencia, señaló que pese a que la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la existencia de un contrato realidad *“el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral.”*

Así pues, es menester determinar si en el caso concreto se estructuran los elementos de un contrato de trabajo, independiente de la denominación que el empleador adopte:

“[L]a jurisprudencia de la Corte ha reconocido que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.”

Adicionalmente, advirtió la jurisprudencia en cita que en el caso de contratos de prestación de servicios celebrados con el Estado con personas naturales, este solo opera cuando *“para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”*.

Por último, “en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato real, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo.”

En la sentencia T-350 de 2016, la Corte dispuso que las mujeres en embarazo o en lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de prestación de servicios, no pueden ser despedidas tras el argumento que el plazo llegó a su fin, toda vez que el empleador debe demostrar que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron:

“En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en período de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.”

En conclusión, tanto el ordenamiento jurídico colombiano, diversos instrumentos internacionales, así como la jurisprudencia de la Corte Constitucional, han desarrollado medidas tendientes a impedir la discriminación de la mujer en embarazo o la lactancia, ante la terminación, despido, o no renovación del contrato de trabajo, como consecuencia del estado de gestación. La adopción de las medidas de protección tiene como fin otorgarle a la mujer madre, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, como una vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido.

4. Caso concreto

4.1 Cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela

4.1.1 Para resolver la legitimación en la causa, el Despacho considera:

i) Por activa: La señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA se encuentra legitimada en la causa por activa para formular la acción constitucional objeto de estudio, pues actúa en nombre propio y requiere la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, la dignidad humana, la salud, la vida en condiciones dignas, el mínimo vital, la seguridad social y a la igualdad, susceptibles de ser protegidos vía acción de tutela.

ii) Por pasiva: En el particular, la acción se dirige contra el MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, en su condición de empleador.

Como se señaló, el artículo 5 del Decreto-Ley 2591 de 1991, establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad pública que viole o amenace un derecho fundamental, así las cosas, el Despacho aprecia que el Municipio de Chiriguaná está legitimado en la causa por pasiva, en la medida que se le atribuye la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la señora PALOMO MOLINA, al no renovar el contrato de prestación de servicios suscrito con la entidad, pese a que se encontraba en estado de embarazo.

Por consiguiente, toda vez que la presunta vulneración se presentó en el marco de una relación de trabajo, la accionante estaba en una posición de subordinación frente a su respectivo empleador, y por ello se encuentra acreditada la legitimación por pasiva del ente territorial en referencia.

4.1.2 Para resolver la inmediatez en el caso objeto de estudio el Despacho considera que a la accionante se le venció su último vínculo contractual fue el 14 de diciembre de 2019, y la solicitud de amparo la presentó el 13 de abril de 2020.

Como se advierte, no se aprecia que los espacios de tiempo transcurridos entre la fecha de ocurrencia de los hechos objeto de censura y la interposición de la acción

de tutela, sean extensos prolongados o desproporcionados; o que se haya presentado una inactividad injustificada en la defensa de los derechos fundamentales reclamados, que desdibujara la inminencia en la vulneración que pretende conjurar la acción de tutela, máxime si se tiene en cuenta que la accionante se encuentra en período de lactancia cuando promovió la respectiva acción, lo que permite concluir que el momento en el que se presentó el amparo es oportuno y el término razonable. Por lo discurrido, en la presente acción de tutela se satisface el requisito de inmediatez.

4.1.3 Respecto del requisito de la subsidiariedad, se debe reiterar que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, **procede la tutela como mecanismo judicial prevalente** ya que permite la eficacia de los mandatos que exigen la defensa de los derechos de las trabajadoras y los del hijo recién nacido o que está por nacer; pues es de vital importancia que durante la gestación y el post parto, las necesidades de la madre y el niño sean atendidas oportuna e integralmente.

Así las cosas, considera el Despacho que en el caso objeto de estudio la acción de tutela procede como mecanismo judicial prevalente, toda vez que no existe duda en que la accionante es sujeto de especial protección constitucional, por lo cual merece mayor garantía que facilite el goce y disfrute de sus derechos fundamentales.

Decantado lo anterior, Para abordar la situación fáctica del caso bajo análisis, la Sala señalará las circunstancias que se encuentran acreditadas:

La señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA, celebró contrato de prestación de servicios con el Municipio de Chiriguaná, el 17 de abril de 2019 por el término de tres (3) meses, plazo que fue adicionado mediante la suscripción de un contrato adicional por el término de un mes y quince días. Además se celebró el contrato o convenio 274 de fecha 14 de noviembre de 2019 por espacio de un mes, siendo éste el último vínculo contractual entre las partes.

Consideró la accionante, que la no renovación de la relación laboral con el accionado, vulnera sus derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital y móvil, a la seguridad social, al trabajo, a la familia, a la protección del menor, a la vida digna y a la igualdad, razón por la que solicita la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Por su parte el MUNICIPIO DE CHIRIGUANA alegó que dejó de existir en el municipio la actividad para la cual había sido contratada la actora y fue justamente debido a esa razón por la que no se le celebró nuevo contrato de prestación de servicios y en lo sucesivo no ha persistido la necesidad institucional de volver a contratar los servicios de ninguna otra persona con el mismo objeto contractual del CPS de la accionante.

Expuestas así las posiciones de las partes en el presente trámite y de conformidad con lo preceptuado en la sentencia SU-070 de 2013, de manera preliminar a de establecerse la procedencia de la protección por fuero de maternidad reclamada por la señora PALOMO MOLINA.

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la existencia de un contrato realidad, no obstante, también ha considerado que el juez constitucional debe analizar las circunstancias fácticas que envuelve cada caso, para determinar si bajo la figura del contrato de prestación de servicios se encubre una relación laboral.

Para el efecto, en sede de tutela es posible estudiar si se estructuran los elementos esenciales de un contrato de trabajo, estos son, el salario, la continua subordinación o dependencia y la prestación personal del servicio; y de llegarse a concluir la presencia de estos tres elementos, el juez constitucional podrá declarar que está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.

Pues bien, en primer lugar el salario constituye toda remuneración en dinero o en especie que recibe un trabajador como contraprestación al servicio prestado; para el caso particular, se aprecia que en los contratos suscritos entre la señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA y el MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, efectivamente se pactó un valor económico como remuneración y una forma de pago, es decir, la accionante recibía una retribución a los servicios prestados, la cual, bien podría ser tenida por salario, pues no es incompatible con este concepto. Empero, la remuneración es un elemento ordinario y común a todos los contratos, por lo que es la subordinación, como elemento primordial del contrato de trabajo, la que define la relación laboral.

Se debe señalar que la subordinación constituye aquella facultad del empleador de dar órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y a exigir el cumplimiento reglamentados, una de las expresiones más comunes de la subordinación es la obligación de cumplir un horario de trabajo.

Según lo dicho, el Despacho observa que este elemento no se encuentra probado, ya que dentro de los contratos suscritos por los sujetos procesales no se fijó un horario de trabajo, por lo que la accionante podía disponer libremente de su tiempo, y así se estableció literalmente en el numeral cuarto de la cláusula octava denominada OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATISTA, cuando se señaló: *“Las obligaciones del contratista se ejercen de manera autónoma e independiente, sin el cumplimiento de jornada laboral alguna, sus servicios serán prestados bajo la continua supervisión y coordinación del municipio...”*.

Adicionalmente, tampoco existen pruebas que indiquen que la señora PALOMO MOLINA debía recibir órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, pues si bien, se pactaron unas obligaciones entre las que se hallan presentar informes a un interventor o supervisor y tener en cuenta las sugerencias de este, tal circunstancia no tiene la entidad suficiente como para determinar la dependencia de la accionante respecto al Municipio accionado, si se tiene en cuenta además, que la entidad tiene la obligación de vigilar y asegurar la adecuada ejecución del contrato.

Igualmente, se debe reiterar que el Estado puede celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales, cuando se requieran de conocimientos específicos, técnicos, científicos para el cumplimiento de los fines estatales; para el caso, se tiene que el objeto contractual radicaba en *“apoyo a la gestión para el manejo de la recreación, producción y logística que desarrolle la administración ante el centro de vida del adulto mayor del municipio de Chiriguaná, Cesar”*, por lo que es lógico que la entidad estatal requiriera de personas con conocimientos específicos para desarrollar tal proyecto.

En conclusión, el Despacho no advierte que, en principio, en el presente caso se configure la subordinación respecto al Municipio de Chiriguaná, Cesar, razón por la cual se abstendrá de realizar pronunciamiento frente a la prestación personal del servicio; situación que no obsta para que si la accionante considera que existió un contrato realidad con el ente territorial en cita, acuda al mecanismo de defensa ordinario ante la jurisdicción contencioso administrativa, para dirimir definitivamente la controversia aquí suscitada.

Independientemente de lo señalado, que en la presente oportunidad, de entrada, no se halle probado un contrato realidad, no implica que la accionante se encuentre desprotegida frente a la presunta amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales, toda vez que la protección reforzada a la mujer en estado de gestación y/o período de lactancia procede de manera autónoma a la forma de vinculación.

La Corte Constitucional ha considerado que no encontrar probada una relación de trabajo, no impide otorgar una protección por vía de tutela a la madre gestante, posición que ha sido reiterada en las sentencias T-346 de 2013, T-715 de 2013, T-238 de 2015 y T-102 de 2016.

En igual sentido, en la sentencia T-350 de 2016 señaló que una entidad no puede alegar el cumplimiento del plazo contractual para la no renovación de un contrato de prestación de servicios de una mujer embarazada, cuando se aprecian los siguientes supuestos fácticos:

- i) Conoce el estado de gestación de la contratista, pues esta lo notificó con anterioridad.
- ii) El objeto contractual persiste.
- iii) No cuenta con el permiso del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato por justa causa.

Así las cosas, en el caso bajo estudio se encuentran acreditados las anteriores circunstancias, en primer lugar, la señora PALOMO MOLINA, antes del vencimiento del plazo del contrato notificó al Municipio de Chiriguaná, Cesar que se encontraba en estado de gestación, para constancia de la anterior afirmación se aprecia la comunicación dirigida al jefe de la Oficina Jurídica del Municipio de Chiriguaná, Cesar, mediante la cual la accionante informa su estado de gestación 9 días antes de la terminación del contrato.

Ahora bien, si bien dentro del presente trámite la accionada afirma que la ejecución del objeto contractual no persiste, no es menos cierto que el segmento poblacional al que iba dirigido la contratación, pervive en el ente territorial accionado, circunstancia que hace inferir que se requiera el apoyo contratado, mientras los sujetos a los que va dirigido persistan.

Y en tercer lugar, el Municipio de Chiriguaná no obtuvo autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de prestación de servicios, o por lo menos procesalmente no se acreditó una actuación contraria.

En tales consideraciones, este Despacho advierte que en efecto existió vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA, por parte del MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, CESAR, al abstenerse de renovar el contrato de prestación de servicios suscrito con la accionante, pese a que el objeto contractual del mismo persiste bajo el análisis realizado renglones que preceden.

Se debe precisar que entre las modalidades de protección que se han adoptado en las providencias arriba referidas se encuentran la renovación de la relación contractual, el pago de los honorarios dejados de percibir, la indemnización y la licencia de maternidad; sin embargo, atendiendo las particularidades del caso, este Despacho solo ordenará el pago del porcentaje correspondiente a las cotizaciones realizadas al Sistema de Seguridad Social desde la fecha en la que no le fue renovado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia; la cancelación de la licencia de maternidad y la renovación del contrato de prestación de servicios, toda vez que según como quedó acreditado, se advierte que persisten las circunstancias iniciales que dieron origen a la relación contractual entre la señora Palomo Molina y el Municipio de Chiriguaná.

Por lo expuesto, el Despacho tutelar los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de lactancia, a la seguridad social y al mínimo vital.

En consecuencia, se ordenará al Municipio de Chiriguaná, Cesar: i) renovar la relación contractual con la accionante, ii) pagar los gastos de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, desde la fecha en la que no le fue renovado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia las cuales se deberán calcular con base en el IBL sobre el cual cotizaba la señora PALOMO MOLINA en el mes anterior a la terminación del vínculo contractual, y iii) pagar los honorarios dejados de percibir desde la fecha en que el contrato de prestación de servicios no fue renovado, hasta la fecha de notificación de la presente providencia.

Finalmente, este Despacho prevendrá al MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, CESAR, para que en lo sucesivo y atendiendo las consideraciones consignadas en esta

providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de las mujeres gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil Municipal de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

Resuelve:

Primero- Conceder el amparo constitucional invocado mediante la presente acción de tutela, por la señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA, contra el MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, CESAR, a fin de tutelar los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de lactancia, a la seguridad social y al mínimo vital de PALOMO MOLINA, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de este proveído.

Segundo- En consecuencia de lo anterior, Ordénese al MUNICIPIO DE CHIRIGUANA que ejecute dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente decisión, las siguientes actuaciones: i) renovar la relación contractual con la accionante, señora ADRIANA MARCELA PALOMO MOLINA ii) pagar los gastos de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, desde la fecha en la que no le fue renovado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia las cuales se deberán calcular con base en el IBL sobre el cual cotizaba la señora PALOMO MOLINA en el mes anterior a la terminación del vínculo contractual, y iii) pagar los honorarios dejados de percibir desde la fecha en que el contrato de prestación de servicios no fue renovado, hasta la fecha de notificación de la presente providencia.

Tercero- Prevéngase al MUNICIPIO DE CHIRIGUANA, CESAR, para que en lo sucesivo y atendiendo las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de las mujeres gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad.

Cuarto- Notifíquese a las partes el presente fallo por el medio más expedito y eficaz.-

Quinto- De no ser impugnada esta providencia, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase.

La Juez,


Astrid Rocío Galeso Morales