

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



JUZGADO TERCERO (3º) CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D. C. diez (10) de julio de dos mil veintitrés (2023). -

**Acción de Tutela Segunda Instancia
2023-00532-01**

1. ASUNTO

Procede el Despacho a decidir la impugnación a que fue sometida la sentencia proferida el 2 de junio de dos mil veintitrés, por el **Juzgado 4º De Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá**, dentro de la acción de tutela promovida por **Enith Paola Rico Henríquez contra Alianza Eficaz S.A.S.**

2. ANTECEDENTES

El *a quo* denegó el amparo constitucional invocado a los derechos fundamentales de petición, seguridad social y debido proceso tras considerar que no se cumple en el *sub judice* el principio de subsidiariedad para acceder a las pretensiones de índole laboral de la actora quien esgrime despido injustificado, ni siquiera de manera transitoria, pues para efectos debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral reforzada y por consiguiente al mínimo vital.

Arguyó que en el caso de estudio la promotora alega ser madre cabeza de hogar, pero no comprobó las condiciones de esa situación, pues para ese efecto ha dicho la Corte Constitucional en su jurisprudencia que la condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos: 1 que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; 2, que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; 3, que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y 4, que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia y tampoco se acredita un perjuicio irremediable.

Inconforme con la decisión proferida por el *Juez de primer grado*, la parte actora solicitó su revocatoria porque en sus palabras el *a quo*, no analizó de fondo su situación y reiteró los fundamentos de la demanda constitucional, a partir de los cuales reclama el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada dada su condición de madre cabeza de hogar, por lo que depreca que se declare la ineficacia del despido que le fue notificado por la accionada que le fue notificada el 1º de mayo de 2023, dado su estado de vulnerabilidad por afectación de su mínimo vital y estabilidad económica

3. CONSIDERACIONES

Descendiendo al *sub examine*, corresponde a esta juzgadora determinar si es procedente la confirmación del fallo de primer grado impugnado, a través del cual se denegó el amparo a los derechos fundamentales a la seguridad social y estabilidad laboral reforzada por ser padre o madre cabeza de familia.

En efecto, en punto respecto de la estabilidad laboral reforzada en razón de ser padre o madre cabeza de familia la H. Corte Constitucional en sentencia SU-388 de 2005, establece como requisitos la acreditación de los siguientes presupuestos: “...*que se tenga la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; Que la responsabilidad sea de carácter permanente; Que la responsabilidad no sólo provenga de la ausencia permanente o abandono por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre o madre o que provenga de algún motivo como incapacidad física o mental; Que el padre o madre no reciba ayuda alguna por parte de los demás miembros de la familia o que, recibéndola, no sea suficiente para satisfacer el mínimo vital de los sujetos a su cargo...*” (Sic).

Sentado dicho precedente se tiene que en el caso de marras la actora se duele de la presunta afectación a las garantías invocadas y el desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia que tiene a su cargo la custodia de tres hijos menores, entre esos, un lactante de ocho meses, por lo que reclama se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo a partir del 30 de mayo de 2023; no obstante, y tal como estimó el Juzgador de primer grado, por lo menos en este escenario expedito, no acreditó el cumplimiento de dichos presupuestos, pues se limitó afirmar que es madre cabeza de familia de tres menores, pero no aportó documental o probanza alguna que diera cuenta que están bajo su cargo y dependencia exclusiva, y que no cuentan con apoyo de su padre o demás integrantes del núcleo familiar, descartándose en consecuencia el fuero alegado.

Igualmente, tampoco es dable advertir que al momento en que fue despedida se encontraba amparada por el fuero de maternidad, pues en los hechos de la demanda, indicó que su último hijo cuenta con 8 meses de edad, es decir, que ya habían transcurrido las 18 semanas de la licencia de maternidad y conforme ha indicado por la H. C. Constitucional si bien “...*el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el período de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)[162]. En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo...21. De este modo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que “en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP”[163]. En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.*” (Sic); lo cierto es que dado que cuando se suscitó el despido ya no se encontraba en licencia de maternidad, no es dable presumir que el despido fue discriminatorio por esas circunstancias, y teniendo la carga de la prueba de acreditarlo así, no aportó ninguna probanza en tal sentido, sobretodo cuando el empleador accionado en informe rendido ante el *a quo*, alegó que el despido

se debió a unas conductas violentas de su parte que afectaban el buen desempeño de sus funciones y la marcha del negocio, en juicio de esta juzgadora tampoco es dable declarar la ineficacia del despido reclamada por despido discriminatorio en razón de su estado de gestación, post parto y lactancia.

Igualmente, analizados los hechos, pretensiones y pruebas recaudadas en el curso de la primera instancia, tal como consideró el *a quo*, advierte ésta juzgadora que el amparo invocado en esos precisos términos es improcedente, tras no haberse acreditado el cumplimiento del principio de subsidiariedad, pues las inconformidades que alega la actora al suscitarse con ocasión del contrato laboral existente entre ella y la sociedad accionada en lo que hace al horario laboral, las causas del despido y las cotizaciones en seguridad social faltantes, conllevan un conflicto laboral entre empleador y empleada que debe ser dilucidado a través de un proceso ordinario laboral ante la justicia ordinaria laboral actualmente en trámite de oralidad que garantiza celeridad, escenario en el que se pueden dilucidar esos aspectos con agotamiento y análisis de las pruebas a que haya lugar; pues todas pues memórese que la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo¹, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral, en la Sentencia T-400 de 2015², se manifestó que: “[D]entro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral según el caso). Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.”

Y en idéntico sentido el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es diáfano en señalar que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y seguridad social, conocerá de “*las controversias referentes al **sistema de seguridad Social integral**, que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan*” (negritas fuera del texto).

En consecuencia, el Despacho comparte, tal como lo precisó el juez de primera instancia, que uno de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, exige que no existan otros medios de defensa judiciales para la protección de los derechos fundamentales cuya lesión se alega, o que existiendo estos, sea evidente el perjuicio irremediable para el actor, si la acción de tutela se presenta de manera transitoria; presupuestos éstos últimos que valga la pena señalar, tampoco se identifican en el *sub iudice*.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que “...el juez no puede conceder la protección solicitada simplemente con fundamento en las afirmaciones del demandante...”³, y que la acción de tutela “...solo es procedente supletivamente, es decir, cuando no existan

¹ Ver, entre otras, las Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

² M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

³ Corte Constitucional, Sentencia T-040/18, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

*otros medios de defensa a los que se pueda acudir...*⁴, se impondrá la confirmación del fallo de primer grado.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley

RESUELVE:

3.1. CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado de primer grado, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

3.2. NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes y demás interesados por el medio más expedito.

3.3. Remítanse las diligencias a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIANA CORREDOR MARTÍNEZ

JUEZ

Kpm

ⁱ VER SENTENCIA SU 075 DE 2018

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-022/2017, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez