

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y OCHO CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá D.C., veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023)

TUTELA No.: 110014103751-**2023-01091-01**
ACCIONANTE: LEIDY NATALIA HERNANDEZ ACOSTA
ACCIONADA: CHALVER ZONA FRANCA S.A.S.

ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA

Se decide la impugnación formulada por la parte CHALVER ZONA FRANCA S.A.S. contra la sentencia de fecha 13 de septiembre de 2023 proferida por el JUZGADO VEINTICINCO (25) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE LA SEDE DESCENTRALIZADA DE KENNEDY, mediante la cual se amparó los derechos fundamentales al mínimo vital, salud y vida en condiciones dignas de la accionante y de su hija recién nacida.

ANTECEDENTES

La señora Leidy Natalia Hernández Acosta, instauro acción de tutela con la finalidad de obtener protección a sus derechos fundamentales al mínimo vital, salud y seguridad social, los cuales consideró vulnerados por parte de la sociedad CHALVER ZONA FRANCA S.A.S.

En síntesis señaló, que el 22 de febrero de 2022 inicio contrato laboral a término fijo, inicialmente por cuatro (4) meses, el cual se prorrogó por seis (6) meses más y dado su estado de embarazo, se realizó una segunda prórroga a través de otro sí, mientras terminaba su periodo de gestación y de lactancia.

El 10 de agosto de 2023, le entregaron a la accionante carta de certificación laboral indicando que trabajo en la empresa desde el 22 de febrero de 2022 hasta el 10 de agosto de 2023; La empresa le pago la respectiva liquidación el 25 de agosto de 2023, sin darle ninguna indicación y procediendo con su retiro a pesar de encontrarse en su periodo de lactancia.

FALLO DEL JUZGADO

EL JUZGADO VEINTICINCO (25) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA

ACCIÓN DE TUTELA – SEGUNDA INSTANCIA

MÚLTIPLE DE LA SEDE DESCENTRALIZADA DE KENNEDY, a través de fallo del 13 de septiembre de 2023 tuteló los derechos fundamentales al mínimo vital, salud y vida en condiciones dignas de la señora Leidy Natalia Hernández Acosta y su hija.

Indicó que si bien la accionada indica que la desvinculación laboral se dio por fuera de los términos que amparan la licencia de maternidad, es decir, posterior a las dieciocho (18) semanas que amparan el Código Sustantivo del Trabajo; ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a la trabajadora cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad, lo que sucede es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en razón del embarazo.

Respecto del otrosí, el juzgador de primera instancia aduce que la terminación del contrato laboral fue un acto unilateral por parte de la sociedad accionada, puesto que esta ejerce una posición dominante frente a la accionante, quien es comprensible que se encuentre en una posición de desventaja, accedió a la firma del documento, a pesar de querer mantener el empleo de donde pretende el sustento suyo y de su hija recién nacida.

El juzgador de primera instancia advierte que la sociedad accionada no dio cumplimiento a las directrices jurisprudenciales, al omitir acudir ante el inspector de trabajo, con el fin de verificar si subsistían las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, al tomar la decisión unilateral de terminar el vínculo contractual con la accionante, enmarcándose en un trato discriminatorio por su condición de mujer y de madre lactante.

Por otro lado señalo que los derechos ciertos e indiscutibles la acción de tutela es procedente, siempre y cuando se cumplan los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, mientras que en el caso de los inciertos e indiscutibles deben dirimirse ante la jurisdicción ordinaria, por lo que el conflicto en cuestión debería ser suscitado ante la jurisdicción ordinaria de lo laboral, al darse el despido de la trabajadora por fuera del término legal de la estabilidad reforzada del periodo de lactancia. Sin embargo, existe una condición de vulnerabilidad al tratarse de una madre desempleada, lo cual puede causar un perjuicio irremediable al generar una afectación a su mínimo vital y al de su hija recién nacida; en razón de lo anterior, el fallador de primera instancia ordeno el reintegro de la trabajadora hasta por el término de cuatro (4) meses, mientras acude a la jurisdicción ordinaria de lo laboral con la finalidad de dirimir el conflicto planteado con la sociedad accionada.

ACCIÓN DE TUTELA – SEGUNDA INSTANCIA

LA IMPUGNACIÓN

Dentro de la oportunidad legal, la accionada impugnó la decisión de primera instancia señalando que no hubo un despido injusto, puesto que el contrato terminaba el 21 de febrero de 2023 y las partes, acordaron prorrogarlo solo hasta la terminación de la protección constitucional. El accionado considera que, existió una indebida apreciación de la realidad de los hechos y de aplicación de criterios legales y jurisprudenciales por el fallador de primera instancia. Además, una imposición de cargas onerosas con una decisión que excede la protección constitucional y el tratamiento jurisprudencial análogo.

CONSIDERACIONES

Este Juzgado de segunda instancia ostenta competencia para conocer y decidir la presente impugnación de conformidad con las previsiones, no sólo del Artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario del ejercicio de la acción de tutela, sino del artículo 2.2.3.1.2.1, del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, modificado por el Artículo 1º del Decreto 333 de 2021, el cual fijó reglas para el reparto de las acciones de tutela.

En el presente asunto, la inconformidad de la impugnante radica en que, considera que no existe despido injusto de la accionante, puesto que de mutuo acuerdo se prorrogó el contrato de trabajo durante el tiempo de duración del fuero de maternidad, por lo que se debe verificar si efectivamente existió una vulneración a los derechos fundamentales de la accionante de su hija recién nacida. Además, si la acción de tutela es el mecanismo idóneo para la defensa de sus derechos.

El artículo 43 de la Constitución Política garantiza la protección a la mujer durante el embarazo y después del parto para esto establece que “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.”

La licencia de maternidad, se encuentra reglamentada por la Ley 1822 de 2017 y en su artículo 1º se establece que “Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.” Además, puntualizó que el despido de la mujer gestante o lactante debe contar con autorización del Ministerio del trabajo; en

ACCIÓN DE TUTELA – SEGUNDA INSTANCIA

el caso en concreto se evidencia que la protección a la estabilidad laboral reforzada de la accionante ya había cesado, en razón de que, ya habían transcurrido más de tres meses desde el parto, por lo que ya había desaparecido la obligación del empleador de solicitar permiso para despedir a la trabajadora.

Sin embargo, esto no quiere decir que Luego de esos tres meses la protección a la mujer termina, sino que le corresponde a la trabajadora demostrar que el despido se produjo en razón de la lactancia y sin ninguna justa causa, así lo señaló la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 17193 de 2002 con Magistrada ponente Isaura Vargas Díaz, " (...) Lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en éste lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia."

*La Corte Constitucional, ha indicado que esta protección no se limita únicamente durante el embarazo, sino que también en aras de garantizar un ingreso a la mujer embarazada o lactante que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, se debe velar por la protección de la maternidad. Para esto la Sentencia SU-070 de 2013, con Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada " (...) Ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también **la protección de la maternidad**, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia ".*

*Respecto a la procedencia de la acción de tutela En armonía con el Artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, sólo procede la acción de tutela cuando **(i)** el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial en el ordenamiento, caso en el cual la tutela entra a salvaguardar de manera inmediata los derechos fundamentales invocados, **(ii)** cuando existiendo otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para el amparo de los derechos vulnerados o amenazados, o **(iii)** cuando existiendo el medio idóneo alternativo de defensa judicial, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales.*

En el caso objeto de estudio, si bien al tratarse de una controversia relacionada con un contrato laboral, en principio, esta debería ser resuelta por la jurisdicción

ACCIÓN DE TUTELA – SEGUNDA INSTANCIA

ordinaria laboral a través de los mecanismos previstos en la codificación procesal, este Despacho comparte la decisión del juzgador de primera instancia, en razón de que, la acción de tutela fue interpuesta en un plazo razonable desde que ocurrió la terminación del contrato. Además, al tratarse de los derechos de una menor de edad recién nacida y en aras de garantizar sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas y al mínimo vital, se considera prudente la orden de reintegro por el plazo de cuatro (4) meses, mientras se interpone la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral para decir la cotroversia.

Conforme lo expuesto, se concluye que el fallo de primera instancia será confirmado.

*En mérito de lo expuesto el **JUZGADO TREINTA Y OCHO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,*

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido el 13 de septiembre de 2023, por el JUZGADO VEINTICINCO (25) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE LA SEDE DESCENTRALIZADA DE KENNEDY, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: NOTIFICAR éste proveído por el medio más expedito a los intervinientes, de tal manera que se asegure su conocimiento.

TERCERO: REMITIR el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Firmado electrónicamente

CONSTANZA ALICIA PIÑEROS VARGAS

JUEZ

VD

Firmado Por:

Constanza Alicia Pineros Vargas
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 038
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1230f008c0a20b7b380c37eaed4406523ee0bdd7f5d3210c0a234465b7f3c04b**

Documento generado en 29/09/2023 12:03:51 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>