

REPUBLICA DE COLOMBIA



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

Bogotá D.C., dieciocho (18) de agosto de dos mil veintidós (2022)

PROCESO No.: 110014003032 2022 00643 01
DEMANDANTE: MONICA JOHANNA VELASQUEZ MONROY
DEMANDANDO: AMERICAS BUSINESS PROCESS SERVICE S.A.

ACCION DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA

Procede el Despacho a decidir la impugnación propuesta por la señora MONICA JOHANNA VELASQUEZ MONROY, contra el fallo proferido el 12 de julio de la presente anualidad por el Juzgado Treinta y dos Civil Municipal de esta ciudad, mediante el cual negó el amparo formulado.

ANTECEDENTES

La accionante acude a la institución prevista en el Artículo 86 de la Constitución Política, con la finalidad de obtener protección para sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en lactancia, mínimo vital y seguridad social.

Relata que el 7 de octubre de 2019 inicio contrato de trabajo por obra o labor determinada con la accionada, contrato que fue prorrogado en varias ocasiones hasta el 24 de diciembre de 2021, por ya encontrarse en estado de embarazo.

Comenta que el 25 de enero de 2022 tuvo cesaría, otorgándole al EPS SANITAS la licencia de maternidad desde el 25 de enero de 2022 al 30 de mayo de 2022; que para el 9 de junio de 2022 fue notificada mediante correo electrónico la liquidación definitiva de las prestaciones sociales, motivo vencimiento del contrato, sin tener en cuenta el fuero de maternidad contemplado en la normatividad colombiana de 6 meses.

En ese contexto, la accionante considera que se le están vulnerando sus derechos fundamentales invocados, puesto que en su criterio goza de estabilidad laboral por el término de 6 meses.

DECISIÓN IMPUGNADA

El Juzgado Treinta y dos Civil Municipal de Bogotá D.C. negó la protección de los derechos fundamentales solicitados, argumentado que la accionante no cumplió con la carga probatoria y que por ende no existe una estabilidad reforzada a su favor, por lo que no procede la presunción establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que le correspondía a la accionante demostrar que la terminación de su contrato se dio a causa del parto, lactancia o calidad de madre que ahora ostenta, y que contrario la accionante confesó en su escrito de tutela, que su liquidación había ocurrido por vencimiento del contrato.

LA IMPUGNACIÓN

Notificadas las partes en legal forma del fallo antes referido, se impugnó por la señora MONICA JOHANNA VELASQUEZ MONROY argumentado no podía ser despedida en razón a que se encontraba bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada, desconociendo el fuero de los 6 meses que la cobija, que van desde la semana 18 posterior al parto hasta que el bebé tenga 6 meses.

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 1 del Decreto 333 de 2021, el cual fijo reglas para el reparto de las acciones de tutela.

Debe establecer el Despacho si la acción tutela resulta procedente para obtener el reintegro a las labores que desempeñaba la accionante en la empresa AMERICAS BUSINESS PROCESS SERVICE S.A.

En relación con el tema de la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, cuando se trate de una mujer en estado de embarazo la H. Corte Constitucional en sentencia T-484 de 2010 indicó:

3.2.1.- Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral en caso de embarazo. Reiteración jurisprudencial.

4. En abundante jurisprudencia, la Corte Constitucional ha considerado que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral. En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, imponen su improcedencia debido a que los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral o a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, dependiendo de la naturaleza del vínculo que se presente.

5. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha establecido que, en los casos de despido de mujeres embarazadas o en período de lactancia, **la acción de tutela es procedente, a pesar de la existencia de mecanismos ordinarios de defensa, si confluyen los siguientes requisitos: a) que el despido haya tenido lugar durante el embarazo o dentro de los 3 meses siguientes al parto; b) que el motivo del despido haya sido el estado de embarazo; c) que no exista permiso del inspector de trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada y, d) que el despido afecte el mínimo vital de la actora y/o del que está por nacer.**

6. En suma, por regla general, la acción de tutela es improcedente para solicitar el reintegro laboral. Empero, cuando la accionante fue despedida estando embarazada, la acción de tutela es procedente cuando se acreditan los requisitos antes estudiados.

3.2.2. La protección laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia. Reiteración de jurisprudencia

7. De acuerdo al artículo 13 de la Constitución, el Estado tiene el deber de proteger "especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" y debe sancionar "los abusos o maltratos que contra ellos se cometan".

A su vez, el artículo 43 de la Constitución, consagra una protección especial de la mujer embarazada y en estado de lactancia al señalar que ella "gozará de especial asistencia y protección del Estado".

Por otra parte, el artículo 53 superior, consagra los principios mínimos fundamentales que deben observarse en el estatuto del trabajo, dentro de los cuales se encuentra el principio de estabilidad en el empleo.

8. Con base en estas tres disposiciones constitucionales, tanto la jurisprudencia de la Corte Constitucional como la legislación, han protegido especialmente a la mujer embarazada en materia laboral.

9. Por un lado, se han consagrado múltiples normas que desarrollan la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

Así, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST), establece la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y consagra una presunción en virtud de la cual se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o de la lactancia, cuando se hace sin el permiso del inspector del trabajo. Por último, en el numeral 3° de dicho artículo, se dispone que la trabajadora despedida sin autorización de las autoridades, tiene derecho a que se le pague: a) una indemnización equivalente sesenta (60) días de salario; b) doce (12) semanas de salario como descanso remunerado (licencia de maternidad) y, c) las indemnizaciones por retiro sin justa causa y las prestaciones a que haya lugar, según la modalidad del contrato.

Sobre la constitucionalidad de este artículo se pronunció esta Corporación en la sentencia C-470 de 1990, mediante la que se declaró su exequibilidad bajo el entendido de que **"carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido"**.

Por su parte, el artículo 240 del CST, ordena al empleador acudir al inspector del trabajo, antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia, para que éste decida sobre la constitucionalidad y legalidad de la medida.

10. Por otro lado, mediante la sentencia C-470 de 1997, se estableció que la mujer embarazada tiene derecho a una estabilidad laboral reforzada en la medida en que el despido injustificado de las mujeres en estado de gravidez es una de las manifestaciones más latentes de discriminación de género. En efecto, la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que se deriva "del derecho fundamental a no ser discriminado por ocasión del embarazo y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o lactancia".

11. Adicionalmente, la Corte ha determinado que existe derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando hay una relación laboral entre la mujer embarazada y el empleador, sin importar su naturaleza, pues, al margen del tipo de relación laboral que exista, la mujer en estado de embarazo es un sujeto de especial protección constitucional.

Por este motivo, la estabilidad laboral reforzada también se predica en el caso de los contratos de prestación de servicios pues, a pesar de que no existe una relación laboral de subordinación, "se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho, para los

contratos a término fijo, que el sólo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada (...). Tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”.

Para ilustrar este planteamiento, se puede analizar la sentencia T-1201 de 2001, en la que se presentó el caso de una señora que había sido contratada como contadora pública durante varios años, mediante una orden de prestación de servicios que había sido renovada continuamente. En este caso, la Corte tuteló su derecho a la estabilidad laboral reforzada pues, a pesar de estar embarazada, se dio por terminado su contrato de prestación de servicios sin la autorización del inspector del trabajo.

12. En suma, la protección laboral reforzada es una garantía para evitar la discriminación laboral que cobija a todas las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, cuando se presenta una relación laboral entre ellas y su empleador, sin importar su naturaleza. De allí que, en el caso de los contratos de prestación de servicios, aunque no exista necesariamente subordinación, sí existe estabilidad laboral reforzada. Subrayado y negrilla fuera de texto.

Tal y como se puede observar de la jurisprudencia antes citada, uno de los requisitos esenciales para la procedencia de la acción de tutela para el reintegro laboral, bajo la lupa de estabilidad laboral reforzada es que la mujer haya sido despedida en periodo de gestación o dentro de los tres meses siguientes al nacimiento del hijo.

En el presente asunto es claro que ese presupuesto no confluye, pues la accionante en el mismo escrito de tutela y se evidencia de la documental aportada, su hijo nació el 25 de enero del año 2022 y la liquidación definitiva acaeció el 9 de junio del año que avanza, lo cual deja claro la improcedencia de la acción constitucional, pues se itera, el despido se surtido una vez vencido el término de estabilidad laboral reforzada y por tanto el fallo impugnado habrá de confirmarse.

Ahondado lo anterior, si bien es cierto la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad reforzada se puede extender hasta los 6 meses siguientes al parto, esta es limitada, como lo señaló la Corte Suprema en Sentencia SL4638-2021:

"Ocurre entonces una inversión de la carga de la prueba en la presunción cuando el despido ocurre durante este período en el que se busca cumplir el desarrollo de la lactancia por parte de la trabajadora. Así, la presunción ahora se desplaza en favor del empleador, de manera que es a la trabajadora a quien le corresponde probar que el despido fue motivado en un acto de discriminación o como consecuencia de su estado de maternidad".

Es decir, que la accionante debió demostrar dentro de la presente acción que el despido no obedeció a una justa causa, sino a su calidad de lactante.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido el 12 de julio de 2022 por el JUZGADO TREINTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C., por las razones expuestas en la parte motiva de esta determinación.

SEGUNDO: ENVIAR el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor literal del artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: NOTIFICAR este fallo por el medio más expedito a los intervinientes, de tal manera que se asegure su conocimiento.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CONSTANZA ALICIA PIÑEROS VARGAS
JUEZ

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: **a5ed7f92624f3cf52d3f32973d4e6852d47d3639193237e636e74f789835bbf1**

Documento generado en 18/08/2022 08:16:49 AM

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