

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2021 01126 00

ACCIONANTE: MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ

ACCIONADO: VENTAS Y SERVICIOS SA

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., el diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022) procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ, en contra de VENTAS Y SERVICIOS SA, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

ANTECEDENTES

MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ, promovió acción de tutela en contra de VENTAS Y SERVICIOS SA, para la protección de sus derechos fundamentales a la vida digna, seguridad social, salud, trabajo, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital, presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al no disponer su reintegro al cargo que venía desempeñando con ocasión a la sanción de suspensión del contrato que fue impuesta.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, señaló que labora para la empresa accionada mediante contrato de trabajo por obra o labor desde el pasado cinco (05) de octubre de dos mil veintiuno (2021) hasta la fecha.

Relató que el primero (01) de julio de dos mil veintidós (2022) suscribió otro si a su contrato de trabajo en el cual le informaron que cambiaría la naturaleza de la relación laboral de obra o labor a término indefinido.

Comentó que el nueve (09) de septiembre de dos mil veintidós (2022) tuvo conocimiento de su estado de gravidez de seis (06) semanas. Así mismo, señaló que el once (11) de septiembre se comunicó con su superior para informar de la situación indicando que se trataba de un embarazo de alto riesgo debido a la existencia de miomas.

Manifestó que el veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintidós (2022) a través de correo electrónico remitió a su empleador la prueba de embarazo y que en correo recibido el mismo día le informan que se está poniendo en conocimiento de la compañía tal situación luego de haber recibido la notificación de despido.

Declaró finalmente que el veintiséis (26) de septiembre de dos mil veintidós (2022) le remitieron un oficio en el que se señalaba la anulación de la terminación de contrato de trabajo con justa causa en razón del estado de gravidez; sin embargo, declaró que en la actualidad su contrato se encuentra suspendido por lo que ve afectado su mínimo vital, su calidad de vida y la del menor que está por nacer.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

MINISTERIO DEL TRABAJO argumentó la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva en atención a que no existen obligaciones y/o derechos recíprocos entre la accionante y la entidad.

Luego de explicar el concepto de estabilidad laboral reforzada en despido por estado de embarazo o periodo de lactancia, mencionó la existencia de un medio judicial ordinario a través de la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral y de seguridad social.

Finalmente, solicitó al Despacho declarar la improcedencia de la acción de tutela con relación a la entidad, dado que no existe obligación o responsabilidad de su parte ni ha puesto en peligro algún derecho fundamental de la accionante.

VENTAS Y SERVICIOS SA indicó que la accionante se encuentra debatiendo el pago de salarios que no han sido cancelados con ocasión a sanciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el reglamento interno de la compañía, por lo que no se trata de un debate de derechos fundamentales.

Sostuvo que la accionante no acreditó no contar con ingreso alguno y tampoco señala las razones fácticas por la que considera que la suspensión del contrato de trabajo deriva de su estado de gravidez.

Argumentó la improcedencia de la acción de tutela por inexistencia de un perjuicio irremediable y la no acreditación del principio de subsidiariedad. En igual sentido indicó que la trabajadora no cumple con los requisitos para acreditar una vulneración dado que no demostró que el único ingreso que exista para ella o su núcleo familiar sea el salario que percibe con ocasión a su trabajo y que la falta de pago de la prestación represente una situación crítica a nivel económico derivada de un hecho injustificado.

Afirmó que la acción de tutela no es el mecanismo para reclamar prestaciones de contenido económico o relativas al derecho del trabajo y que las pretensiones de la actora son de naturaleza legal y no constitucional.

En definitiva, se opuso a cada una de las pretensiones enlistadas por la parte accionante reiterando sus argumentos de defensa.

MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ mediante memoriales remitidos el primero (01) de noviembre de dos mil veintidós (2022) dio respuesta al requerimiento efectuado por el Despacho el pasado Veintiocho (28) de octubre de dos mil veintidós (2022).

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la accionada violó los derechos fundamentales a la vida digna, seguridad social, salud, trabajo, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital de MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ, al no disponer su reintegro al cargo que venía desempeñando con ocasión a la sanción de suspensión del contrato que fue impuesta.

CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 2010¹:

“la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados”.

Es así como, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario,

1 Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

que el petente explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

Del conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y el alcance de la protección laboral a la maternidad.

En sentencia SU 075 de 2018 con ponencia de la Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, manifestó la alta Corporación de lo Constitucional que el conocimiento del embarazo por parte del empleador no es necesario para determinar el fuero de maternidad, sino que de eso depende el grado de protección que se le brindará a la madre.

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que:

*“si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina 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”. En contraste, la ausencia de conocimiento da 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”*

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero, estableciendo circunstancia se presume que el empleador conocía el estado de embarazo:

*“Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un **hecho notorio** cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros.*

*Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado **por cualquier medio.**”*

En tal sentido, ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo y que se deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora.

En conclusión, el 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.

CASO EN CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela pretende la accionante que se ordene a VENTAS Y SERVICIOS SA, el reintegro inmediato a un cargo igual o superior y además, se ordene el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir con ocasión a la sanción de suspensión del contrato impuesta por la compañía.

Así las cosas, determinará esta juzgadora, en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ conforme a los hechos relatados.

Debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentra dentro de alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y embarazo) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien la parte demandante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la tutela resultaría procedente para efectos de la garantía de los derechos constitucionales fundamentales.

Para el caso en concreto, advierte el Despacho que conforme a la información aportada por las partes, en la actualidad la accionante MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ no se encuentra desvinculada de la empresa accionada, pues si bien en un principio fue emitida y notificada una carta de terminación de la relación laboral visible a folios 23 a 25 del PDF 01 del expediente digital, lo cierto es que tal documental fue anulada mediante el comunicado de fecha veintiséis (26) de septiembre de dos mil veintidós (2022) de acuerdo con la documental que obra a folio 26 del mismo PDF.

Así las cosas, se encuentra que la empresa accionada adoptó finalmente la decisión de realizar la suspensión por el término de dos (02) meses del contrato de trabajo de la accionante según la carta que fue aportada por MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ visible en el folio 27 del expediente digital.

De esta manera, se concluye que el presente asunto versa sobre una suspensión del contrato de trabajo sobre el cual la empresa accionada en principio no desconoció el fuero de maternidad del que es garante la parte activa.

En cuanto a la no discriminación de la mujer gestante, la Corte Constitucional en sentencia T-279 de 2021 M.P Paola Andrea Meneses Mosquera, refirió lo siguiente:

“La especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es un principio constitucional que tiene como fundamento el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en razón del sexo (arts. 13 y 43 de la CP), la protección de la mujer como “gestora de vida” (art. 11 de la CP), el mandato constitucional de salvaguarda integral de la familia (arts. 5 y 42) y los deberes positivos de garantía del mínimo vital a cargo del Estado (arts. 11 y 43 de la CP). Este principio también se encuentra previsto en diferentes normas que integran el bloque de constitucionalidad. En particular, los artículos 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 9.2 del Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 3 del Convenio número tres de la OIT, entre otras.”

En virtud de lo anterior, no se puede pasar por alto que en efecto la accionante en la actualidad se encuentra en estado de gravidez de acuerdo con las pruebas que fueron aportadas en los PDF 07 y 08 del expediente digital; sin embargo, se encuentra que la suspensión del contrato de trabajo operó bajo las facultades disciplinarias con las que cuenta el empleador en una relación de subordinación, esto es, bajo lo dispuesto en el artículo 51 del CST que dispone:

“Artículo 51. Suspensión. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.”

Conforme a lo anterior, es claro que el juez natural para determinar la proporcionalidad de la medida sancionatoria o en su defecto el estudio de la legalidad de la suspensión corresponde a la justicia ordinaria en la especialidad laboral.

Si bien es evidente que, teniendo en cuenta la suspensión del contrato de trabajo, en la actualidad la accionante no se encuentra recibiendo lo correspondiente a salarios, se insiste no puede el juez constitucional usurpar las funciones a efectos de determinar si la sanción disciplinaria impuesta es legal o no y proporcional a la falta, máxime cuando no se alegó si quiere la vulneración al debido proceso para su imposición.

Aunado a que en el presente caso, no se encuentra acreditado que los únicos ingresos de la actora provengan del contrato vigente con la pasiva o que la accionante sea madre cabeza de familia.

Por lo tanto, este Despacho desestimaré la solicitud del extremo activo para disponer su “reintegro” (insistiendo que la accionante no se encuentra actualmente desvinculada) y el pago de salarios solicitados.

Aun así, esta Juzgadora debe tener en cuenta el criterio expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia ya citada T-279 de 2021 en la que se indicó:

“La suspensión del contrato laboral – concepto y efectos. La suspensión del contrato laboral es una figura jurídica por virtud de la cual se “interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios”. El artículo 51 del CST prescribe que, durante el periodo de suspensión, persisten en el empleador las obligaciones “que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores”. En este sentido, la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han resaltado que la suspensión del contrato de trabajo únicamente libera al empleador temporalmente de la obligación del pago de salarios, pudiendo descontar dichos periodos de la liquidación de las prestaciones sociales a su cargo. Sin embargo, el empleador está obligado a realizar el pago de los aportes en salud y pensión de los trabajadores y debe “responder por la prestación y [garantía] de la seguridad social”, las cuales son obligaciones “irrenunciables” e “impostergables”.

Así las cosas, se realizó la verificación de las planillas de pago a seguridad social aportadas por la empresa accionada y que obran a folios 13 a 15 del PDF 06, de las que se desprende que VENTAS Y SERVICIOS SA realizó el pago de las cotizaciones a seguridad social al mes de octubre de dos mil veintidós (2022).

De esta manera, con el fin de garantizar los derechos fundamentales de la parte accionante y del menor que está por nacer, este Despacho dispondrá el amparo de los referidos derechos y ordenará a la accionada VENTAS Y SERVICIOS SA, a través de su Representante Legal JULIA PATRICIA FERNANDEZ VELASQUEZ o quien haga sus veces, para que en caso de no haberlo hecho, en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, realice el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social de la accionante MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ para el mes de noviembre de dos mil veintidós (2022).

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales de MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la accionada VENTAS Y SERVICIOS SA, a través de su Representante Legal JULIA PATRICIA FERNANDEZ VELASQUEZ o quien haga sus veces, para que en caso de no haberlo hecho, en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, realice el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social de la accionante MARIBEL GUTIERREZ FLOREZ para el mes de noviembre de dos mil veintidós (2022).

TERCERO: NEGAR las demás pretensiones por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: ADVERTIR que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20- 11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

CUARTO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

QUINTO: publicar esta decisión en la pagina de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Paula Carolina Cuadros Cepeda
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 2
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: **2c0c8f9bf79a866b30b2d9b6d65a3c9cc8d72fa86e195e251883b9082c3de33c**

Documento generado en 10/11/2022 03:44:29 PM

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