

JUZGADO TREINTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ



Bogotá, D.C., cuatro (4) de mayo de dos mil veintidós (2022).

Accionante: Ángela Mireya Díaz Morales.

Accionado: Tacama Import S.A.S.

Radicado: 110014003032 2022 0036700

Decisión: Concede (mínimo vital, estabilidad laboral reforzada)

Se decide la acción de tutela de la referencia, para lo cual bastan los siguientes

ANTECEDENTES

La promotora deprecó la protección de las prerrogativas supralegales de igualdad, mínimos vital y estabilidad laboral reforzada, presuntamente lesionadas por la empresa accionada, al terminar su contrato de trabajo, sin tener en cuenta que se encontraba en estado de embarazo, presentando signos de su estado de embarazo antes de la terminación del contrato, y en atención a que se le puede causar un perjuicio irremediable, atendiendo a las múltiples obligaciones que tiene a su cargo y a la inexistencia de cesantías.

En consecuencia, rogó ordenar a las accionadas: i) ser reintegrada en su trabajo; ii) pagar los dineros dejados de percibir desde que fue desvinculada hasta el reintegro; iii) pagar los aportes a seguridad social causados durante su desvinculación; iv) ordenar el pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte **Tacama Import S.A.S.**, se opuso a la prosperidad de la acción de tutela, en atención que la accionada no goza de estabilidad laboral reforzada, puesto que nunca notificó, antes de la terminación del contrato de trabajo su estado de gravidez, por lo cual no es del caso dar aplicación a los pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional sobre la protección especial de las mujeres en estado de embarazo.

Refirió que la terminación del contrato de trabajo se realizó dentro del periodo de prueba y con justa causa, resaltándose que en dicho periodo se puede dar por terminado el vínculo laboral, sin mediar incluso justa causa.

Adicionalmente a lo anterior, resaltó que la acción de tutela no cumple el presupuesto de subsidiaridad en atención a que existen otros mecanismos de defensa judicial, y no se acreditaron los requisitos de procedencia excepcional.

EPS Sanitas solicitó la desvinculación del remedio constitucional al no ser la entidad encargada de cumplir las pretensiones del demandante, informó que no existen incapacidades radicadas por la accionante en las fechas enunciadas.

Pink Life S.A.S. imploró ser desvinculada comoquiera que no le corresponde atender las solicitudes de la quejosa, ya que el contrato laboral se celebró únicamente con Alianza Talento Humano Ltda., y no con dicha sociedad.

Octano de Colombia S.A.S., indicó que frente al hecho que la renuncia del cargo que ocupaba en dicha sociedad, si fue cierto que la actora indicó que dicha determinación la tomó por cuanto la accionada le ofrecía un mejor salario; respecto de los pedimentos del recurso de amparo, indicó que en el evento que se probara la vulneración alegada más allá de toda duda se accediera a estos.

Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo FNA, invocó la declaratoria de una falta de legitimación en la causa por pasiva, en atención a las pretensiones y hechos que dan origen a la interposición del recurso de amparo.

Laura Lorena Montenegro Morales, se reafirmó en lo dicho en la declaración extraprocesal, en lo referente a que la accionante, su hermana, fue despedida a pesar de su estado de embarazo, sin contar con otros ingresos y que adicionalmente dicha vinculada también fue despedida por la accionada.

Eps Sura manifestó que al no existir vulneración alguna de los derechos fundamentales de la actora, y vistas las pretensiones de la acción de la tutela, existe una falta de legitimación en la causa por pasiva, debiéndose desvincular a dicha aseguradora de las presentes diligencias.

Los demás vinculados guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consiste en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza de que obtendrá oportuna resolución a la protección directa e inmediata del Estado, con el fin de que en su caso, y consideradas las circunstancias específicas, y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.¹

Se duele la promotora porque considera que la empresa accionada terminó su contrato laboral sin tener en cuenta su calidad de madre gestante, con lo cual, vulneran sus derechos fundamentales; por ende, corresponde a este despacho verificar si existen las circunstancias determinadas en la jurisprudencia, para salvaguardar los intereses de la accionante.

Sea lo primero destacar que en el presente asunto se cumple el presupuesto de subsidiariedad base de la acción constitucional tal como lo ha señalado la H. Corte Constitucional en sentencia T-177 de 2011, en la que indicó:

Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

¹ Sentencia, T-001 de 1992.

Dicho esto, se advierte que la actora se encuentra en estado de embarazo, y, por ende, es sujeto de especial protección, razón por la cual procede el estudio de la acción constitucional.

Una vez superado el análisis de procedencia, corresponde entrar a estudiar la presunta estabilidad laboral reforzada que ostenta la quejosa, en cuanto a ello, la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016 dispuso:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

En el caso *sub lite*, y de acuerdo con los medios probatorios recaudados en el expediente, se advierte de entrada que el amparo deberá ser concedido, pues, en primer lugar, si bien es cierto que la accionada indicó que la causal de terminación del contrato se dio dentro del periodo de prueba, puesto que así lo permite la Ley, existen elementos de prueba que permiten concluir a esta juzgadora que la accionada si conoció los síntomas de la promotora de la tutela, pues se allegó declaración extraprocesal de la hermana de esta en donde así se afirmó, manifestaciones que fueron reafirmadas en el escrito allegado por esta, frente a la vinculación realizada por el Juzgado; sin que la parte actora desplegara los mismos medios de prueba u otras a fin de desvirtuar lo dicho por la testigo, puesto que era su carga procesal desvirtuar las afirmaciones que la testigo realizó bajo la gravedad del juramento, inclusive.

Adicional, a lo anterior, la comunicación suscrita por Marcela Aranzalez, allegada con el escrito de contestación de la tutela, permite identificar que la accionante si informó de su estado de embarazo y mostró inclusive dos pruebas de embarazo caseras, con lo cual, si se puede afirmar que antes de terminarse la jornada laboral otros trabajadores de la accionada conocieron el estado de gravidez de esta.

Ahora bien, frente a la forma en que se ha de probar el estado de gravidez de la accionante, no existe una tarifa legal, sobre dicho particular la Corte Constitucional, acotó que:

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

*La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.”²*

Por lo anterior, es irrelevante para el presente caso, que la prueba formal del embarazo haya sido entrega a la accionada con posterioridad a la terminación del contrato, puesto que la parte actora demostró que la pasiva si conoció de los síntomas del embarazo y que este hecho fue conocido por otros empleados de aquella sociedad como se afirmó en el hecho tercero de la acción de amparo; ahora bien, si existiera un manto de duda frente a dicho conocimiento, el Despacho debe estar por mandato legal del lado del extremo más débil de la relación laboral, esto es, de la trabajadora, de donde se deba entender que el empleador si conoció de los referidos síntomas.

Ahora bien, frente a que el despido ocurrió en el periodo de prueba, la Corte Constitucional, ha indicado que:

“Adicionalmente, en las situaciones de mujeres gestantes ello no basta cuando el empleador conoce o debió conocer del estado de gravidez de la peticionaria ya que en estos casos además de comprobar la inexistencia de las aptitudes de la trabajadora deberá obtener el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente. Cabe acotar que el periodo de prueba es una excepción al principio de estabilidad laboral

² Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

reforzada en el que se exige que la trabajadora notifique de alguna manera de su estado de embarazo al empleador. Lo expuesto tiene sustento en la estabilidad precaria que tienen las trabajadoras en esta etapa contractual que le concede grandes prerrogativas al patrono, como es la terminación del contrato.”³

Por lo anterior, considera esta judicatura que, si se probó que el empleador conocía del eventual estado de gravidez de la accionante, como se dijo en líneas atrás, estado este que se corroboró con la prueba de embarazo respectiva, hecho que otorgó a la accionante, la estabilidad laboral reforzada que alegó.

Adicionalmente, y contrario a lo alegado por la accionada, se advierte que la accionante si probó encontrarse ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable, pues acreditó sus gastos y que es quien vela por su hermana, quien también fue despedida, y adicionalmente se manifestó no contar con otros ingresos adicionales, puesto que sus cesantías se abonaron a la deuda hipotecaria y actualmente el saldo de estas corresponde a \$15.094,00, con lo cual, la actora no tiene los recursos a fin de darse su sustento, ni el de su núcleo familiar, y por ende, se encuentra en total desamparo al igual que el bebé que se encuentra en gestación, por lo que las pretensiones de la súplica constitucional se abrían paso, como ya se dijo anteriormente, téngase en cuenta que *“si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable” (T - 900 de 2014)*, perjuicio este que si se acreditó.

Ahora bien, como se acreditó que se conocía el estado del embarazo al momento del despido y el contrato de trabajo era a término indefinido, ha de accederse a lo siguiente, conforme lo establecido en la sentencia SU-075 de 2018:

*“ (i) Cuando el empleador **conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, 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.**”*

³ Corte Constitucional, Sentencia T-1097 de 2012.

Así las cosas, se procederá como medida protectora a ordenar (i) el reintegro a la señora Ángela Mireya Díaz Morales a un cargo de igual o equivalentes condiciones al que venía desempeñando al momento de la terminación del contrato laboral, (ii) pagarle los salarios dejados de percibir entre la fecha de terminación de la relación laboral y la fecha de notificación de esta decisión, (iii) pagarle la indemnización prevista en el inciso tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es 60 días de salario (iv) reconocerle las demás prestaciones sociales a que haya lugar de acuerdo a la legislación colombiana vigente y, (iv) vincularla al Sistema General de Seguridad Social y realizar el pago de los aportes a seguridad social dejados de pagar.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: Conceder la protección de los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, mínimo vital, igualdad y trabajo de la señora Ángela Mireya Díaz Morales.

Segundo: Dejar sin efectos, el despido realizado por Tacama Import S.A.S., frente al contrato de trabajo a término indefinido suscrito con Ángela Mireya Díaz Morales.

Tercero: En consecuencia, ordenar al representante legal de Tacama Import S.A.S., o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar a la señora Ángela Mireya Díaz Morales a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad.

De lo cual deberá acreditar el cumplimiento ante este despacho.

Cuarto: Ordenar a la empresa Tacama Import S.A.S., que pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Quinto: Ordenar a la empresa Tacama Import S.A.S., que pague a favor de la accionante una indemnización equivalente a 60 días de trabajo en virtud del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sexto: Comunicar la presente decisión a los interesados por el medio más expedito, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Séptimo: Si no fuere impugnada, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OLGA CECILIA SOLER RINCÓN
Juez

hmb

Firmado Por:

Olga Cecilia Soler Rincon
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 032
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: **499a5207e4fa97eab826dcbe7c7f0e66368172ccc864c90b7a5799342473e02f**

Documento generado en 04/05/2022 05:16:15 PM

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