



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, primero (01) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2º Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: CLAUDETH DEL CARMEN RUIZ BENÍTEZ.
Demandado: ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y
 MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD – EDUMAS
Radicado: No. 2.023-00040-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionada, contra la sentencia de fecha veinticinco (25) de octubre de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, negó los derechos fundamentales a LA VIDA, INTEGRIDAD, MÍNIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

I. ANTECEDENTES

La señora CLAUDETH DEL CARMEN RUIZ BENÍTEZ, mediante apoderado judicial presentó acción constitucional, a fin de que se les ampare sus derechos fundamentales al LA VIDA, INTEGRIDAD, MÍNIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, mediante el mecanismo constitucional.

I.I. Pretensiones

- “... 1. Amparar mis derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, dignidad humana, igualdad, a la protección reforzada de la mujer en estado de embarazo y no discriminación contra la mujer embarazada.*
- 2. Como consecuencia de lo anterior, ordenar al GERENTE del ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD – EDUMAS, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas, proceda a mantener mi vinculación contractual con dicha entidad hasta el vencimiento del periodo de la licencia de maternidad, debiendo reconocer el pago respectivo desde la fecha de terminación del contrato de prestación de servicios, así como de la seguridad social.*
- 3. Ordenar al GERENTE del ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD – EDUMAS, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas, proceda a efectuar el pago total de lo adeudado a la suscrita en virtud del contrato No. CD-EDUM-2022-C016, de los meses (i) 28 de febrero a 27 de marzo de 2022; (ii) 28 de marzo a 27 de abril de 2022; (iii) 28 de abril a 27 de mayo de 2022; y (iv) 28 de mayo a 27 de junio de 2022, que suman \$12.000.000.00; efectúe el pago de los honorarios desde la terminación indebida*

del contrato hasta la presente fecha; así como el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”.

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

“...1. Suscribí Contrato de Prestación de Servicios con el ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD – EDUMAS en el mes de enero de 2022 con No. CD-EDUM-2022-C016, el cual tenía por objeto “Prestación de Servicios Profesionales en el Subprograma Soledad Cero Basura”, con plazo de ejecución de cinco (5) meses, por valor de quince millones de pesos (\$15.000.000), pagaderos en cinco (5) cuotas mensuales por valor de \$3.000.000.00 previa presentación de la cuenta de cobro respectiva.

2. Que en vigencia y en ejecución de dicho contrato cumplí a cabalidad las obligaciones contractuales encomendadas, como se puede evidenciar en los Informes de Actividades e Interventoría suscritas por el Supervisor designado, que fueron presentadas junto con las cuentas de cobros respectivas, de los meses de 28 de enero de 2022 a 27 de febrero de 2022; 28 de febrero a 27 de marzo de 2022; 28 de marzo a 27 de abril de 2022; 28 de abril a 27 de mayo de 2022; y 28 de mayo a 27 de junio de 2022. Cuentas de cobros que cumplen a cabalidad los requisitos previstos en la Cláusula “Quinta” del contrato para su pago.

3. El día 02 de junio de 2022, comunique de manera formal y por escrito al Gerente de EDUMAS, sobre mi situación de embarazo, no obstante que con anterioridad ya le había manifestado y comentado de forma verbal de mi estado de gestación y la condición de alto riesgo, aportándole historia clínica que daba cuenta de ello.

4. Que el señor Gerente de EDUMAS, decide dar por terminado el contrato de prestación de servicios al 28 de junio de 2022, sin tener en cuenta mi estado de gestación, el alto riesgo que representa y mi estado de necesidad y desprotección.

5. Asimismo, a la fecha tampoco se ha realizado el pago total del contrato, adeudando las cuentas de cobro de los meses de (i) 28 de febrero a 27 de marzo de 2022; (ii) 28 de marzo a 27 de abril de 2022; (iii) 28 de abril a 27 de mayo de 2022; y (iv) 28 de mayo a 27 de junio de 2022, que suman \$12.000.000.00, agravando mis circunstancias, desprotección, afectando el mínimo vital y subsistencia digna, al no contar con los recursos suficientes para asumir los gastos que demanda el estado de embarazo de alto riesgo, el pronto nacimiento de mi menor hijo y el sustento que este requerirá.

6. Señor Juez pongo de presente que soy madre soltera, no cuento con otro apoyo, y me ha tocado requerir préstamos bancarios y de familiares para poder cubrir mis necesidades y las que demanda la atención médica por mi embarazo de alto riesgo, sin contar con los recursos suficientes para el sustento futuro de mi hijo y mío.

7. El Establecimiento de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente de Soledad – EDUMAS, está desconociendo mis derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, dignidad humana, igualdad, a la protección reforzada de la mujer en estado de embarazo y no discriminación contra la mujer embarazada, al dar por terminado el contrato de prestación de servicios y no garantizar mi continuidad por lo menos hasta el vencimiento de la licencia de maternidad; así como al no proceder a efectuar el pago de los meses adeudados del contrato, no obstante que le fueron debidamente presentadas las cuentas de cobro y fueron aceptadas, como aparecen en el SECOP 2.

8. Señor Juez no cuento con otro mecanismo de protección judicial que garantice un amparo pronto, efectivo y oportuno a mis derechos fundamentales, dado mi estado de necesidad y el pronto nacimiento de mi hijo; y aunque se podría considerar que podría acudir al proceso ejecutivo para obtener el pago de lo adeudado, ello no sería el medio más pronto y eficiente para obtener la protección de mis derechos ante el inminente proceso de parto y nacimiento de mi hijo, la afectación del mínimo vital y no contar con medios para la subsistencia, siendo desproporcionado tener que esperar 1 o 2 años para poder obtener el pago debido por la vía ejecutiva, con el agravante que al tener conocimiento de cuentas bancarias o bienes propios de la entidad accionada, sería inane obtener el pago por la vía ordinaria...”.

IV. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad- Atlántico, mediante providencia del veinticinco (25) de octubre de dos mil veintidós (2022), negó el amparo solicitado sobre los derechos fundamentales la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, vida digna y mínimo vital.

Considera el a-quo:

“... Descendiendo al caso en concreto y luego del análisis probatorio realizado al petitorio, determina este Operador Judicial, que de cara a lo planteado por la titular de los derechos deprecados, no se configura las reglas y/o elementos mencionados en líneas anteriores, de los que se infiera que es acreedora de la estabilidad laboral reforzada que ostenta tener o que por contera su despido se generó en ocasión al embarazo y con ello se transgredió sus derechos fundamentales.

Al respecto, en materia de contratos de prestación de servicios, el numeral 3 del Artículo 32 de la ley 80 de 1993 indica que:

“Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación (...)

30. Contrato de prestación de servicios:

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. Pero cuando, la contratista entra en estado de gravidez se podría dar la protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia, siempre y cuando, al momento de aproximarse la finalización del plazo pactado en el contrato, se constate que: **i) persiste la necesidad institucional de contar con esos servicios y ii) que la contratista gestante ha cumplido cabalmente sus obligaciones.**

Luego entonces, en el sub examine, la acción de tutela no resulta procedente, ni siquiera como mecanismo transitorio, comoquiera que la peticionaria no demostró circunstancias que evidencien un daño tal que amerite la inaplazable intervención del juez constitucional, pues lo cierto es que no se allegó elemento de juicio alguno para demostrarlo, sin que sea suficiente para ello **la mera**

manifestación de su existencia. Pues bien, en el contrato de prestación de servicios se señalan una serie de obligaciones que la accionante debería cumplir, esto es la indicación de horarios o subordinación de algún tipo, lo cual no acreditó. De tal manera, que las diferencias que surjan en el desarrollo de este contrato debieron ser ventiladas en la jurisdicción ordinaria...”.

V. Impugnación

La parte accionante presentó impugnación manifestando:

“...Con el fallo de tutela de fecha 25 de octubre de 2022, el señor Juez Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad, incurrió:

*1.- En **Defecto fáctico**, desestimar indebidamente y al dejar de valorar las pruebas documentales aportadas y omitir las presunciones probatorias que en materia de protección a la mujer en estado de gestión y lactancia ha fijado la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, dejando de reconocer los efectos legales de la protección constitucional, dado un alcance a la solicitud de tutela diferente al pretendido, al entender que se buscaba declarar la existencia de una relación laboral y aplicado el asunto frente a las reglas de los contratos de trabajos;*

*2.- En **Desconocimiento del precedente**, al desconocer la Jurisprudencia Constitucional sobre la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios (**Sentencias SU-070 de 2013, Sentencia SU-075 de 2018 y la reciente Sentencia T-329 de 2022**), limitando sustancialmente los derechos fundamentales invocados al trabajo, mínimo vital, dignidad humana, igualdad y la protección reforzada de la mujer en estado de embarazo;*

*3.- Y en **Violación directa de la Constitución**, como a los tratados internacionales, al desconocer la condición de maternidad y lactancia, como sujeto de especial protección y amparo tanto por la Constitución Nacional como los tratados internacionales...”.*

VI. Pruebas relevantes allegadas

- Contrato de Prestación de Servicios No. CD-EDUM-2022-C016, suscrito con EDUMAS.
- Registro Presupuestal No. 37 del 26 de enero de 2022 para la ejecución del contrato.
- Comunicación Interna de fecha 04 de febrero de 2022 del Gerente de EDUMAS, designando supervisión.
- Cuentas de cobros
- Pantallazo del SECOP 2 del estado “Aceptada” de las 5 cuentas de cobros presentadas.
- Escrito de comunicación situación de embarazo fecha 01 de junio de 2022, con constancia de radicación del 02 de junio de 2022.
- Historia Clínica de la situación de embarazo de algo riesgo
- .

VII.CONSIDERACIONES

VII.I. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este Despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VII.II. Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿Las empresas accionadas están vulnerando los derechos a la IGUALDAD, TRABAJO, VIDA DIGNA, DEBIDO PROCESO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al desvincularle laboralmente estando en estado de embarazo?

- **La Especial Protección Constitucional a las Mujeres en Estado de Embarazo.**

La Constitución Política impone como un mandato de rango superior la protección estatal de la mujer en estado de embarazo. Al punto, que se hace necesaria la adopción de acciones afirmativas, que permitan preservar el valor más importante de nuestra sociedad, encarnado en la condición biológica que reviste a la mujer en ese importante momento: la vida.

Por tal motivo, de manera casi tautológica, pero necesaria, el juez constitucional ha aplicado medidas, cada vez más progresivas, para vivificar la directriz que consagra el artículo 43 del Estatuto Superior, en el sentido de que: “Durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

En reiterada jurisprudencia, esta corporación ha señalado que la mujer que se encuentra en estado de gravidez es sujeto de especial protección constitucional, pues, el advenimiento de las circunstancias propias de su estado, implican la disminución de su capacidad física, al punto de reducirla a una situación de debilidad manifiesta, que demanda la intervención tuitiva de todos los poderes del Estado.

Como ejemplo de los pronunciamientos emitidos en el sentido anotado, basta citar el precedente consignado en la Sentencia T-373 de 19981, en el que se dijo:

“En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran,

¹ M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia”.

No cabe duda que se trata de una categoría eminente de amparo, que hace procedente la acción de tutela cuando estén de por medio los derechos fundamentales de esa población. Ello, en razón de los lineamientos supraleales que, unívocamente, convergen a su salvaguarda, los cuales han sido decantados jurisprudencialmente desde su promulgación.

- **El alcance del Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de las Mujeres en Estado de Gravidez, a partir de la Sentencia SU-070 DE 2013.**

La protección a la que se hace referencia en el acápite anterior, se extiende a distintas esferas de la cotidianidad. Así, este tribunal ha acogido la protección especial que el legislador definió para las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, cuando en el actual Código Sustantivo del Trabajo estableció lo siguiente:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

- 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
- 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.*

En desarrollo de esa máxima, la Corte ha dado aplicación a la tesis de la “estabilidad laboral reforzada” para ese grupo de personas, erigiéndose en torno a ellas una especie de “fuero de maternidad”.

Sobre el particular señaló:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es

suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”².

En ese orden de ideas, desde los albores de esa figura en la Corte, se planteó que para que operara su amparo, era menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

“(…) (i) el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT “Sobre Protección de la Maternidad”; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (…).”³

La regla general había sido ordenar el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir, solo en el evento de verificarse la totalidad de las anteriores exigencias. Sin embargo, con la Sentencia SU-070 de 2013⁴, la posición varió sustancialmente, pues, por ejemplo, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, dejó de ser un requisito sine qua non para materializar su protección; constituyendo ese elemento, junto con la modalidad del contrato, apenas un factor para determinar su alcance. Se trata de un criterio mucho más garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta corporación supeditó el amparo y las eventuales medidas protectoras a que: *“(…) se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”*.

Para efectos prácticos, en tal decisión, se fijaron una serie de reglas, según la modalidad del contrato celebrado y el conocimiento que tuviera el empleador del embarazo. Así, en cuanto a los contratos a término indefinido se indicó que:

“1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo (...) debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir (...).

(...) 1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada) (...) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).

1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas

² Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia T-095 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁴ M.P. Alexei Julio Estrada.

del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.

Igualmente, del análisis de dicha providencia, se extracta que respecto de los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y de prestación de servicios⁵ las reglas aplicadas coinciden cuando el empleador no tuvo conocimiento del embarazo al momento del despido y adujo para ello una justa causa, distinta a la modalidad del contrato, es decir, cuando no alegó que el contrato se dio por terminado debido a la expiración del término fijado, el cumplimiento de la obra o labor contratada, o la culminación del servicio prestado, entre otras similares. En estos casos, solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante todo el período de gestación, y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- **Improcedencia general de la acción de tutela para la obtención del pago de acreencias laborales. Reiteración de jurisprudencia.**

1. La jurisprudencia constitucional ha afirmado, de forma continua y consistente que, de manera general, la acción de tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, en el entendido que el artículo 86 de la Carta establece que dicho instrumento tiene entre sus características la subsidiaridad, es decir, que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o cuando en concurrencia de éste se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable que permita conceder el amparo de manera transitoria.

2. De este modo, al haber establecido el ordenamiento legal las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral para lograr la satisfacción de la pretensión expuesta, el juez de tutela no se encuentra facultado para extender el amparo constitucional en perjuicio de la conservación de la estructura funcional que la misma Carta Política señala para las distintas instancias judiciales. No puede perderse de vista que la acción de tutela restringe su marco de protección a los derechos fundamentales y no, de forma indiscriminada, a todos los bienes jurídicamente protegidos, por lo que la naturaleza del amparo, en modo alguno, es omnicomprensiva de los diversos conflictos jurídicos que se presenten.

3. Sin embargo, esta Corporación ha considerado en múltiples ocasiones que el derecho al pago oportuno de salarios se constituye en derecho fundamental por conexidad cuando el suministro del ingreso es presupuesto básico para la protección de otros derechos a los que la Carta sí les otorga tal carácter y, en especial, el mínimo vital.

4. El mínimo vital es entendido por la jurisprudencia de la Corte como aquella porción del ingreso del trabajador que permite cubrir sus necesidades básicas y las del núcleo familiar que de él depende, requerimientos que se circunscriben no sólo a los que tienen como finalidad garantizar la subsistencia biológica, sino también la satisfacción de aspectos tales

⁵ Frente a este particular, siempre que se demuestre la existencia de un contrato realidad.

como vivienda, educación, salud, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc., que en conjunto permiten la preservación del principio de la dignidad humana.

5. En este orden de ideas, la doctrina constitucional estima que la orden para el pago de salarios en sede de tutela resulta procedente si (i) el salario adeudado es el ingreso exclusivo del trabajador, (ii) la ausencia de la prestación involucra la imposibilidad de ejercicio y goce de derechos fundamentales, (iii) la mora ponga al trabajador en una situación crítica, causada por un hecho injustificado, inminente y grave.

Los requisitos expuestos, al concurrir en el caso concreto, configuran la inminencia del perjuicio irremediable, condición necesaria para que se inaplique la regla general que otorga al juez laboral el conocimiento privativo de la mora en el pago de salarios.

IX. Análisis del despacho.

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la demandante señora CLAUDETH DEL CARMEN RUIZ BENÍTEZ solicita la protección de sus derechos fundamentales a la IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DIGNIDAD HUMANA, que afirma están siendo conculcado por el EDUMAS, al desvincularle como trabajadora estando en embarazo.

Expone que suscribió Contrato de Prestación de Servicios con el ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD – EDUMAS en el mes de enero de 2022 con plazo de ejecución de cinco (5) meses.

Que el día 02 de junio de 2022, comunico de manera formal y por escrito al Gerente de EDUMAS, sobre su situación de embarazo, y que con anterioridad ya le había manifestado y comentado de forma verbal, y sin embargo, el Gerente de EDUMAS, decide dar por terminado el contrato de prestación de servicios al 28 de junio de 2022, sin tener en cuenta mi estado de gestación, el alto riesgo que representa y mi estado de necesidad y desprotección.

Afirma igualmente a la fecha tampoco se ha realizado el pago total del contrato, adeudando las cuentas de cobro de los meses de (i) 28 de febrero a 27 de marzo de 2022; (ii) 28 de marzo a 27 de abril de 2022; (iii) 28 de abril a 27 de mayo de 2022; y (iv) 28 de mayo a 27 de junio de 2022, que suman \$12.000.000.00.

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad- Atlántico, negó el amparo solicitado sobre los derechos fundamentales la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, vida digna y mínimo vital, decisión que fue objeto de impugnación por la parte accionante.

Dicho lo anterior, recordemos que los requisitos para que sea procedente la tutela, como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos de la mujer trabajadora que es despedida encontrándose en estado de embarazo son:

- Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.

- Que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del funcionario competente que, para el presente asunto sería el inspector del trabajo.
- Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora.
- Que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.

Al verificar el cumplimiento de esos requisitos en el caso bajo estudio se tiene lo siguiente:

La accionante efectivamente se encontraba vinculada con EDUMAS, y que antes de la finalización de su contrato comunicó su estado de embarazo, hecho que por el contrario fue aceptado en la contestación de la tutela.

No obstante, se observa que la parte accionada alega que el tipo de contrato suscrito con la accionante, era de prestación civil de servicios y goza de especial regulación que no obligan al patrón a cumplirlas por el objeto de la contratación laboral.

En la sentencia SU-070 de 2.013, la Corte Constitucional fijó las reglas para cada caso en particular dependiendo el tipo de contrato:

“...En el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que éste únicamente opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”.

Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, “ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo.”.

Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido...”.

En lo concerniente a las reglas para el contrato a término fijo, la Corte Constitucional en la misma providencia, establece que se presentan dos situaciones: “...1 Si la desvincula antes

del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. 2. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral...”.

Teniendo en cuenta que la actora, señora CLAUDETH DEL CARMEN RUIZ BENÍTEZ se encontraba vinculada a través de contrato de prestación de servicios, se deberá analizar las circunstancias fácticas, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral.

Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales se puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela.

Los requisitos para que se estructura una relación laboral están contemplados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y son los siguientes:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por si mismo. Que la labor se realice sin ayuda o concurrencia de otra persona y sin que pueda ser remplazado por otra, salvo en los casos expresamente señalados en la ley.
- b) La continuada subordinación o dependencia del patrono. El empleador puede exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en lo que se refiere al tiempo, forma y volumen de trabajo, y éste último debe respetarlas.

En cuanto al elemento subordinación, ha manifestado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral lo siguiente: “...*Tal dependencia consiste en la facultad que tiene el patrono de dar órdenes al trabajador y el deber correlativo de éste de acatarlas, y el impugnante no muestra de que manera aparece esta prerrogativa para la empresa en el contrato a estudio, ya que se ha limitado a afirmarla, sin citar, al menos una cláusula de la que se deduzca, y es claro que afirmar no es demostrar...*”.

- c) Un salario como retribución del servicio. Esto es, la cantidad de dinero con que el empleador debe remunerar al trabajador por la labor realizada.

Al respecto encontramos que la accionada aportó cuentas de cobros con informes de actividades e interventoría y demás anexos, de los siguientes periodos:

- Del 28 de enero de 2022 a 27 de febrero de 2022.
- Del 28 de febrero a 27 de marzo de 2022.
- Del 28 de marzo a 27 de abril de 2022.

- Del 28 de abril a 27 de mayo de 2022.
- Del 28 de mayo a 27 de junio de 2022

Junto con pantallazo del SECOP 2 del estado “Aceptada” de las 5 cuentas de cobros presentadas, derivadas del Contrato de Prestación de Servicios No. CD-EDUM-2022-C016, suscrito con la accionada, cuyo objeto era en el subprograma Soledad cero basuras, observándose en la cláusula decima cuarta del mismo que se especifica que el contrato no genera relación o vínculo laboral alguno.

Sobre el particular en sentencia T-092 de 2016 expresó la Corte Constitucional:

“...En criterio de la Sala Plena de esta Corporación, en casos donde la mujer embarazada o lactante estuvo vinculada mediante un contrato de prestación de servicios, le corresponde al juez de tutela analizar las circunstancias fácticas del caso a fin de determinar si bajo dicha modalidad contractual, se está ocultando una verdadera relación laboral. Para ello, deberá el juez verificar si están presentes los elementos del “contrato realidad”, a saber: salario, subordinación y prestación personal del servicio. Luego, una vez demostrada la existencia del contrato realidad, deberá aplicar las reglas o medidas de protección derivadas del contrato a término fijo.

En aquellos casos, en los que no resulta posible comprobar los elementos del contrato realidad o no existe claridad sobre la naturaleza de la relación laboral, la Corte ha resuelto declarar improcedente el amparo para que el asunto sea sometido por la demandante a la jurisdicción ordinaria laboral. A manera de ejemplo, en la Sentencia SU-070 de 2013 se declaró improcedente una demanda de tutela porque a juicio de la Sala Plena, no quedó clara la naturaleza de la relación laboral que existía entre la trabajadora y la fundación accionada (caso # 4); y en la Sentencia T-148 de 2014, mediante la cual se reitera la sentencia de unificación precitada, la Sala Segunda de Revisión se abstuvo de decretar, en dos de los casos acumulados, las medidas de protección correspondientes a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, porque no había claridad de la naturaleza de la relación laboral, ni se demostró la configuración de los elementos del contrato realidad.”

Bajo este entendido, es preciso concluir que a juicio de este operador judicial no existen en esta oportunidad elementos probatorios suficientes al interior de esta actuación de tutela de carácter breve y sumario, que permitan dar por acreditada la existencia del elemento subordinación y en consecuencia un contrato realidad a efectos de que se abra paso la concesión del amparo constitucional reclamado, debiéndose acudir ante la justicia ordinario donde a través de otros medios probatorios acredite los elementos de la relación laboral.

Por todo lo anterior, se confirmará la sentencia de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

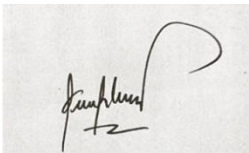
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de veinticinco (25) de octubre de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad – Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar esta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - Atlantico

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: **e9fe60c7a7ed950e2dce1dbcec5d32611e53360ca415898095b1a88e0f753e1b**

Documento generado en 01/03/2023 04:24:09 PM

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