

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD 1ª. inst. 2022-00369-00
RAD 2ª. inst. 2022-00369-01
ACCIONANTE: ANY YISELA ALVAREZ MARTINEZ
ACCIONADO: PISCICOLA SAN SILVESTRE

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, agosto once (11) de dos mil veintidós (2022)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionante **ANY YISELA ALVAREZ MARTINEZ**, contra el fallo de tutela fechado 15 de Julio de 2022, proferido por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra **PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A.**, siendo vinculados de manera oficiosa el COMITÉ DE CONVIVENCIA DE PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A., SANITAS EPS, UNIDAD CLINICA LA MAGDALENA SAS, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL-FOSYGA-, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES-, MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA.

ANTECEDENTES

La señora **ANY YISELA ALVAREZ MARTINEZ**, impetra la protección de los derechos fundamentales al Trabajo, salud, dignidad humana, mínimo vital y derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y protección del fuero de maternidad y lactancia.

Peticiona se ordene a la accionada se ordené su reintegro al cargo y funciones que desempeñaba en la empresa, para así garantizarle una estabilidad laboral. Igualmente se ordene el pago de todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así como los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) y el pago de la suma equivalente a sesenta (60) DÍAS DE SALARIO como consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 239 CST y de la Ley 1468 de 2011, y el pago de las dieciocho (18) semanas de descanso remunerado a que tiene derecho.

Como hechos sustentatorios del petitum narra que desde el mes de junio/2019 se vinculó laboralmente con la accionada a través de contratos a término fijo hasta el 16/12/2021, donde por decisión de la empleadora, su vínculo contractual cambió a término indefinido, posteriormente se le modificó el salario percibido y pasó a desempeñar las funciones propias del cargo de jefe de talento humano.

Dice que el 27/05/2022 se le hizo entrega de una carta con asunto de “Terminación Unilateral del Contrato sin Justa causa”, con efectos a partir del 30/05/2022, conminándosele a la entrega inmediata del cargo e indicándosele el término de 6 días para efectuarse los exámenes de egreso.

Arguye que dadas las molestias de salud que venía presentando, el 28/05/2022 se efectuó prueba de embarazo, la cual arrojó positivo y el 29/05/2022 acudió a urgencias de la Unidad Clínica la Magdalena, donde se determinó embarazo que no superaba las 2 semanas; posteriormente, el 13/06/2022 dada la situación de ansiedad que venía presentando, fue remitida por su EPS a valoración por psiquiatría, donde se advirtió estrés agudo, catalogando el embarazo como se alto riesgo.

Señala que el 30/05/2022 era día festivo, por lo cual, solo hasta el 31/05/2022 informó a la accionada su condición de embarazada, solicitando el reintegro a su puesto de trabajo, donde se le informó que debía efectuarse los exámenes de egreso, a partir del 01/06/2022.

Indica que era víctima de acoso laboral, lo cual fue puesto en conocimiento del abogado de la empresa, para que mediara con la gerente de la piscícola frente al tratamiento que tenía con ella.

Arguye que se le negó la solicitud de reintegro y que a la fecha de interposición de la acción no se le habían cancelado las correspondientes acreencias.

TRAMITE

Con auto de fecha 23 de junio de 2022, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela en contra de PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A., siendo vinculados de manera oficiosa el COMITÉ DE CONVIVENCIA DE PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A., SANITAS EPS, UNIDAD CLINICA LA MAGDALENA SAS, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL-FOSYGA-, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES-, MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD ADRES, EPS SANITAS, UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S., FONDO DE SOLIDARIDAD Y GARANTÍAS DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL- FOSYGA-, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y PISCÍCOLA SAN SILVESTRE contestaron dentro del término de Ley la acción tutela que les fue notificada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia del 15 de julio del 2022, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, DECLARO IMPROCEDENTE la acción de tutela promovida por ANY YISELA ALVAREZ MARTINEZ, contra LA PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A.

Dice la Juez a quo, que *“para la fecha en que se entrega a la accionante la carta que notifica la finalización del vínculo laboral, si bien ésta se encontraba en estado de gestación, tanto para ella como para su empleador dicha situación era desconocida, pues obsérvese, que el recibido de la carta fue el 27/05/2022 y el examen de embarazo se lo hizo hasta el día 28/05/2022 es decir, después de entregarse la carta que comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo, por lo cual no puede predicarse la regla general aplicable, esto es, que la finalización del contrato se originó con ocasión al embarazo de la trabajadora, pues se reitera, era un hecho desconocido para las partes, por lo cual, no existe un acto discriminatorio hacia la madre gestante. De otro lado, también se advierte que conforme las reglas de la SU 075/2018, no basta con informarse al empleador sobre el estado de embarazo posterior a la finalización del vínculo, sino que hay que notificarlo efectivamente para que este tenga conocimiento del estado de embarazo de su trabajadora y con ello, evitar un procedimiento que pueda denominarse discriminatorio, por ello y basándose esta servidora en las razones expuestas en dicha sentencia, no procederá a la protección de los derechos invocados como vulnerados, así como tampoco ordenará a cargo de la accionada pago alguno por concepto de cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pues “ De este modo, cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como*

medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente.”

IMPUGNACIÓN

ANY YISELA ALVAREZ MARTINEZ, impugno el fallo de primer grado en los siguientes términos resumidos así:

“Con todo respeto le solicito al AD QUEM, realice un estudio mucho más profundo sobre los hechos que fundamentan la vulneración de mis Derechos Fundamentales, en específico el de la VIDA EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, a la SALUD, a la SEGURIDAD SOCIAL, al DEBIDO PROCESO, PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ, a la DIGNIDAD HUMANA, al DERECHO al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, a la PROTECCIÓN DE LA MADRE DEL BEBÉ PRÓXIMO A NACER, conforme a lo establecido en los Artículos 1°. 2°. 11°. 13. 25° 29° 44°. 46°. 48°. 49°. 86°. La cual tiene un carácter más amplio de lo que pretende abarcarse en el fallo que hoy IMPUGNO, por lo cual solicito se debe realizar un estudio más minucioso de mi caso en concreto, dado que tengo una DEBILIDAD MANIFIESTA por salud, ya que, a raíz de mi despido de manera improcedente e injusta, el estado de mi EMBARAZO se complicó tanto, que se ha tornado de ALTO RIESGO. Ya que de un momento a otro me veo afectada psicológica y moralmente, situación que debe ser protegida por el JUEZ CONSTITUCIONAL.

El JUEZ (A) DE TUTELA, denegó tajantemente el amparo constitucional invocado por mi con respecto al REINTEGRO LABORAL y en la parte motiva toma en cuenta solamente las declaraciones del Representante de la Empresa PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A., donde manifiestan que no existen pruebas suficientes, en mi condición de mujer embarazada a la fecha del despido. A pesar de que ellos ya tenían el conocimiento, de mi posible embarazo, y solo esperaban que yo les presentara la prueba, de embarazo y en esta IMPUGNACIÓN les estoy presentando LA ECOGRAFIA OBSTÉTRICA TRANSVAGINAL, en la cual diagnostican 9 semanas y 4 días. En consecuencia, el JUEZ de primera instancia absolvió a la EMPRESA PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A. a la vez que deniega mis DERECHOS CONSTITUCIONALES A la protección de MUJER EMBARAZADA.

Mi vinculación con la EMPRESA PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A. se origina desde el mes de junio de 2019 y el despido se produce el día 27 de mayo de 2022.día viernes. Por ley, yo tenía los días de descanso ganados por haber laborado la semana completa y el día lunes como era festivo tuve la oportunidad de hacerles llegar la prueba de embarazo, donde corroboraba mi ESTADO DE EMBARZO, En consecuencia, estaba dentro de los términos.

El día 1°. De junio/22, me practico los exámenes de EGRESO, en la entidad P&S, del concepto MÉDICO OCUPACIONAL, y se confirma mi estado de embarazo, donde se remite a control por MEDICINA GENERAL POR GRAVIDEZ POSITIVO y recomiendan control prenatal.

A partir de esta fecha Señor Juez de segunda instancia es donde se presentan las inconsistencias, que es importante analizarlas en todo su contexto de manera ecuánime y llegar a la conclusión donde se halla la razón. Con claridad, yo quiero exponer y con todo el respeto que usted se merece que, debido a mi cargo de TALENTO HUMANO, yo hice algunas observaciones a la administración de la Empresa, Como puede usted observar Señor Juez (a), en la terminación unilateral del Contrato expresan que el mismo surte efectos jurídicos a partir del 30 de mayo/22, por consiguiente, la prueba de embarazo que me practico el día 29 de mayo/22, mi Contrato de Trabajo, tenía vigencia, pues como lo exprese anteriormente, yo había laborado la semana completa. Esta observación la hago, para que se tome en cuenta que la protección constitucional si me protege.

*Señor Juez, es lo que a continuación asevera la Administración de la Empresa, **es que en el momento del despido, no tenían conocimiento de mi estado de embarazo, aseveración que es cierta, pero yo ya les había manifestado esa posibilidad,** porque los últimos días me sentía indispuesta y tenía mis sospechas.*

Solicito Señor Juez de Segunda Instancia con todo respeto, es que se me dé el tratamiento adecuado, para yo seguir laborando ya que en estos momentos estoy limitada a permanecer inactiva, porque a raíz de la IMPROCEDENCIA del despido y en el estado en que me encuentro actualmente sin empleo, mi EMBARAZO se constituyó de ALTO RIESGO, según las últimas prescripciones médicas.

Además, se me debe seguir prestando los servicios médicos, como un DERECHO CONSTITUCIONAL, que está siendo vulnerado y a la vez ser reintegrada de manera inmediata, por haber sido despedida de manera injusta y arbitraria, además LA EMPRESA PISCICOLA S.A. no solicitó por ningún lado el permiso al MINISTERIO DEL TRABAJO de la localidad, para DESPEDIRME.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su

generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora de la actora.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el “*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

3.- La Acción de Tutela como procedimiento creado por la Constitución Nacional de 1991 y prevista como un mecanismo procesal subsidiario y específico, tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando éstos sean violados o vulnerados o se presente amenaza de su violación.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde determinar, si le asiste razón a la accionante impugnar el fallo de primera instancia, argumentando que debe estar cobijada con el fuero de maternidad.

4.- Frente a la protección especial de la que goza la mujer trabajadora en estado de gravidez, la Corte Constitucional en la Sentencia T-987 de 2008, ha expresado que:

“Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que la Constitución busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.

Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera 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 solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; 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.

Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente”.

5.- En ese orden de ideas se entiende que, siempre que exista un vínculo laboral con una mujer en estado de embarazo, sin importar la clase de contrato que se haya suscrito, debe operar la protección reforzada a la estabilidad laboral.

En el mismo sentido expresó la Corte Constitucional cuando en sentencia T-631 de agosto 3 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra que:

“[l]a determinación de un límite temporal contractual en una relación laboral en la que sea parte una mujer en estado de embarazo o período de lactancia no significa que al concluir ese límite se configure una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. En estos casos, las mujeres tienen la garantía constitucional de una protección reforzada que pretende su bienestar, el del que está por nacer o el del recién nacido. Los empleadores, por su parte, pueden eximirse de dicha responsabilidad si demuestran que la labor que venía desempeñando la trabajadora terminó y que ésta no continua ni continuará en cabeza de una persona distinta a su empleada ...cuando a la mujer embarazada se le da por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin argumentos distintos al del vencimiento del término, se presume que hay despido discriminatorio en razón del embarazo, y por tanto, deben preservársele las garantías constitucionales especialmente instituidas para proteger el estado de gravidez y de lactancia, ya que el empleador que obra en ese sentido, vulnera derechos fundamentales a la madre y al menor.”

Entonces, el principio de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas se mantiene independientemente que su vinculación sea de carácter privado o público, o de la modalidad de contrato; así, las trabajadoras vinculadas a una empresa, que se encuentren en estado de gravidez, gozan de esa garantía de estabilidad por lo que el despido durante el embarazo se presume como una forma de discriminación en su contra, salvo que el empleador desvirtúe tal presunción explicando “suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo se produjo por causas imputables al embarazo”¹; de lo contrario, *“tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro”*².

¹ T-1101 de octubre 18 de 2001 M:P: Manuel Jose Cepeda Espinosa

² T-1003 de noviembre 30 de 2006 M:P: Jaime Araujo Renteria

6.- La estabilidad laboral para mujeres en estado de embarazo, consiste en el derecho de la mujer a no ser despedida por razón de su estado. Vale aclarar que la protección que otorga el fuero de maternidad no va al extremo de considerar que la mujer en estado de embarazo es inamovible. Es decir, si la terminación del vínculo laboral tiene sustento en una justa causa y no en el embarazo o lactancia, no hay lugar a la protección del fuero de maternidad, pues este concepto sólo protege que el despido no sea por razón del embarazo.

En el mismo sentido se tiene como referencia jurisprudencial la sentencia T-056/07, en cuanto a la protección reforzada de la mujer embarazada:

La Corte Constitucional, en cumplimiento del mandato legal consagrado en el artículo 241, ha buscado la aplicación estricta de la Constitución y la Ley, estableciendo a través de sus fallos la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, el cual tiene como fin prevenir y evitar un perjuicio irremediable a la madre gestante, dando aplicación al llamado “Fuero de Maternidad”.

Por medio del “Fuero de Maternidad” se concreta la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo que garantiza la realización efectiva del derecho de gozar de unos privilegios definidos por la normativa vigente, consistiendo en darle una estabilidad laboral desde el momento que se encuentra en estado de embarazo hasta tres meses posterior al nacimiento del menor, afiliación a salud y pago de la licencia de maternidad, prebendas que están sujetas a la verificación estricta del cumplimiento de unas condiciones que deben darse en cada caso concreto.

7. En tratándose de la «estabilidad laboral reforzada» que se pregona en favor de la mujer embarazada, condición esta alegada por la accionante en el sub iudice, la jurisprudencia patria ha precisado, que *«imp[ide] la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia»* (C. C. Sent. T-075 de 2018).

7.1. Y, recientemente la Corte Constitucional modificó las reglas bajo las cuales debía ampararse por vía de tutela a la mujer embarazada y, estableció, en el caso de que se hubiera vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, que:

- I. Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden tener lugar dos supuestos:
 - a) Que la desvinculación tenga lugar 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 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.

b) Que la desvinculación ocurra 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 [SU-070/13]

- II. Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.
- III. **Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufra las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad.** Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral. (SU-075 de 2018).

8. En el sub judice emerge claro que la reclamante acudió a la acción de tutela con el propósito de que se protejan, entre otros, sus derechos fundamentales al “mínimo vital” y a la “estabilidad laboral reforzada”, que considera vulnerados por la empresa accionada, por cuanto esta le terminó el contrato de trabajo sin tener en cuenta su condición de embarazada, y, en virtud de dicha figura no le sufraga su salario y demás prestaciones.

8.1. Para decidir lo pertinente al tema del reintegro y reconocimiento y pago de las prestaciones económicas reclamadas, debe entrar a determinarse si la trabajadora puso en conocimiento al empleador con anterioridad a la terminación del contrato laboral, su estado de gravidez, o si este pudo conocerlo, caso en el cual gozaría de «estabilidad laboral reforzada» y, por ende, sería merecedora del amparo constitucional deprecado.

8.2. En efecto, de los medios demostrativos adosados logra acreditarse, que, al momento de la notificación de la terminación de su contrato, esto es **27 de mayo de 2022** no se tenían conocimiento de su estado de gravidez y así lo afirmo en su escrito de impugnación quien textualmente señala: *lo que a continuación asevera la Administración de la Empresa, es que en el momento del despido, no tenían conocimiento de mi estado de embarazo, aseveración que es cierta, pero yo ya les había manifestado esa posibilidad,* esto es, ni la accionante tenía conocimiento de su estado de gravidez, situación que mucho menos se le puede endilgar a la empresa accionada, pues tampoco era conocedor de su estado, hecho que no fue demostrado por la accionante, toda vez que solo hasta el 31 de mayo de 2020 envía un correo a la empresa accionada informando sobre su estado, siendo esta la única prueba que allegó la trabajadora para demostrar que comunicó a la empresa su estado de gestación, y al ser desconocida, implicaría un mayor debate probatorio a efecto de determinar el cumplimiento de este supuesto, el que no es dable realizar en el presente mecanismo constitucional por ser de naturaleza breve y sumaria.

9. Frente al tema, recientemente la Corte Constitucional precisó, que:

“Mientras las controversias que versan sobre derechos laborales ciertos e indiscutibles tienen una gran relevancia constitucional, ya que éstos constituyen un límite infranqueable dentro de la protección que la Carta otorga a las relaciones laborales, aquellas relacionadas con derechos inciertos y discutibles son asuntos propios de la jurisdicción laboral. En esa medida, la acción de tutela no procede para el reconocimiento y pago de acreencias laborales inciertas y discutibles, pues existen mecanismos judiciales ordinarios con los que se pueden debatir los asuntos derivados del cumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador”. (T-040 de 2018).

9.1. Puestas de ese modo las cosas, se concluye que en el presente caso no se demostró que la trabajadora hubiere comunicado su estado de gestación al empleador, para determinar así la procedencia de la salvaguarda de manera excepcional; tampoco se encuentran configurados aquellos eventos que permitirían deducir que la persona jurídica recriminada era conocedora de la gestación de la promotora del amparo, por tanto, no puede deducirse la existencia de un nexo causal entre la condición de gestante de la tutelista y la decisión de la empresa convocada de terminar su contrato laboral.

10. Entonces, no se encuentra acreditado el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, pues de acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia constitucional, por regla general la acción de tutela no procede para ordenar el reintegro ni para el

reconocimiento y pago de acreencias laborales, al existir mecanismos judiciales ordinarios con los que pueden debatirse los asuntos derivados del litigio que por esta vía expone, y, para el caso, la tutelista puede acudir ante el Juez Ordinario Laboral a fin de que le dirima la controversia, donde le está permitido allegar elementos demostrativos y exponer sus argumentos, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato sin justa causa, indemnización y un eventual reintegro; aspectos o temas que no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

11.- Fundamento por el que se confirmará la sentencia de primera instancia, decisión que se encuentra apoyada también en el fallo del 13 de mayo de 2015 del Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Civil³ M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARIN MORA, que reza:

“Ahora, antes de desatar el disenso vertical formulado, importa señalar que este Tribunal en decisiones de Sala Especializada del 16 de enero de 2014, unificó suposición frente al evento objeto de debate, en el sentido de que no es la vía de amparo constitucional el medio apropiado para que quien accionen por esta vía excepcional obtenga su reintegro laboral y el pago de acreencias laborales y demás prestaciones”.

12.- Respecto a la continuidad del pago de aportes de seguridad social a favor de la accionante, es un tema que también debe debatirlo ante la jurisdicción laboral la cual podrá efectuar las reclamaciones de los derechos que a su juicio considere tiene derecho.

Se le indica al accionante, que en los casos en que una persona no cuente con los recursos necesarios para cancelar los aportes a la salud, de igual manera podrá hacer parte del régimen de salud subsidiado, a través del cual el estado presta los servicios de salud a la población de escasos recursos.

13.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

³ Sentencia de Tutela de HENRY PALOMINO RANGEL contra ECOPETROL.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha 5 de Julio de 2022, dentro de la acción de tutela interpuesta por **ANY YISELA ALVAREZ MARTINEZ**, contra **PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A.**, siendo vinculados de manera oficiosa el **COMITÉ DE CONVIVENCIA DE PISCICOLA SAN SILVESTRE S.A.**, **SANITAS EPS**, **UNIDAD CLINICA LA MAGDALENA SAS**, **MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL-FOSYGA-**, **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES-**, **MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA**, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

Firmado Por:

Cesar Tulio Martinez Centeno

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 002

Barrancabermeja - Santander

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: **c3b037db7a53d3f1ce408113fadc4d5067fd7c5dcf20a1c4eae318a8f54d730d**

Documento generado en 11/08/2022 12:46:09 PM

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