

REPUBLICA DE COLOMBIA

RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO

Buenaventura, Valle del Cauca, marzo seis (06) de dos mil veintitrés (2.023)

SENTENCIA de SEGUNDA INSTANCIA No. 015

PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA

RADICACION: 76-109-40-03-007-2023-00018-00
76-109-31-03-003-2023-00019-01

ACCIONANTE: DENIS VANESSA PINILLOS ANGULO

ACCIONADA: SERVICIOS INTEGRALES DE
INGENIERIA S.A.S. SEINT

DERECHO: DERECHO FUNDAMENTAL A LA
ESTABILIDAD LABORAL

MOTIVO DE LA DECISIÓN:

Corresponde a este Despacho judicial desatar la impugnación formulada contra la sentencia No. 007 del 6 de febrero de dos mil veintitrés (2.023), proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Buenaventura –Valle Del Cauca.

I. ANTECEDENTES

A. La petición

La señora DENIS VANESSA PINILLOS ANGULO, acudió ante la jurisdicción constitucional, a fin de obtener el amparo de su DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD Y VIDA DIGNA, con fundamento en el artículo 86 de la Constitución Política, que consideró vulnerado por las entidades accionadas.

B. Los hechos

Los hechos que dieron lugar a la solicitud de amparo se sintetizan así:

Señala la accionante dentro del trámite constitucional que desempeñaba el cargo de coordinadora SISO” en la entidad accionada. Que durante la vigencia de su contrato quedo en estado de gestación por lo cual desarrollo

sus funciones hasta el 17 de noviembre de 2022, fecha en la que entro a disfrutar de licencia de maternidad. Que durante el mes de diciembre recibió sin problema sus quincenas, recibiendo la última remuneración el 6 de enero de 2023 por la suma de \$2.500.000, lo cual entendió como pago de sus “prestaciones sociales”.

Sin embargo, en el mes de enero cuando realizó el cobro de su salario, a través de una carta se le informó que el pago que se le había realizado correspondía a su licencia de maternidad por adelantado, y que ya no laboraba en dicha entidad, es decir, le terminaron su relación contractual sin “justificación alguna”.

Por lo anterior, solicita al Juez Constitucional, amparar sus derechos fundamentales y, por consiguiente se ordene a la entidad accionada proceda a reingresarla en nómina; le garantice el goce pleno de la licencia de maternidad; que no se tenga por válido el pago de la licencia de maternidad adelantada por cuanto dicho pago corresponde a la cancelación de sus prestaciones sociales; y se le cancele la quincena que le adeudan al 15 de enero de 2023.

C. El desarrollo de la acción.

Por auto interlocutorio No. 075 de enero 25 de 2023, se avocó conocimiento de la acción constitucional en contra de las entidades accionadas y se ordenó notificación, concediéndole el término de dos (02) día, y se ordenó la vinculación de la NUEVA EPS, el MINISTERIO DE SALUD, el MINISTERIO DEL TRABAJO, y a la ARL SURA, ordenándose su notificación y concediéndoles un término de dos (2) días, para que ejercieran su derecho de defensa y allegarán las pruebas que pretendieran hacer valer.

RESPUESTA ENTIDAD ACCIONADA

La accionada SERVICIOS INTEGRALES DE INGENIERIA SAS - SEINT, precisa que la relación que ostentaba la señora DENNIS VANESSA PINILLOS ANGULO, con esa entidad era la de contratista, debido al contrato de prestación de servicios suscrito el 9 de agosto de 2021, cuyo objeto era el de *“(...) coordinar las actividades correspondientes a Seguridad y Salud dentro de los procesos y actividades de mantenimiento. Asesoramiento sobre los suministros para minimizar los riesgos de seguridad (...)”* –pág.4 Pdf.06-, por lo que le eran cancelados unos honorarios conforme las cuentas de cobro que eran enviadas por la actora de manera quincenal. Además, teniendo en cuenta el tipo de contratación con la accionante, refiere que era aquella quien realizaba sus aportes a la seguridad social.

Igualmente, señala que atendiendo la ley anti tramites, procedió desde el momento que nació la hija de la accionante a realizar pagos por concepto de licencia de maternidad. Respecto de los últimos honorarios refiere que fueron cancelados con base en la última cuenta de cobro radicada por la accionante, es decir, al 17 de noviembre de 2022.

Finalmente, expone que debido a que los últimos informes entregados por la accionante estaban “incompletos y mal elaborados” –pág.6 pdf.06-, debió acceder a los servicios de otro contratista para cumplir con las obligaciones del momento.

D. La sentencia impugnada

En la sentencia que ahora se revisa se resolvió: “*PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo y la seguridad social de la ciudadana VANESSA PINILLOS ANGULO, por lo expuesto ut supra. SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad SERVICIOS INTEGRALES DE INGENIERIA SAS – SEINT, por intermedio de su representante legal o de quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, renueve el tipo de contrato que tenía con la señora VANESSA PINILLOS ANGULO, suscrito el 9 de agosto de 2021, hasta por el término de lactancia a que esta tiene derecho, de conformidad con el art. 238 del Código Sustantivo del trabajo. TERCERO: TENER POR CANCELADO el rubro que con ocasión a licencia de maternidad se dio a la señora VANESSA PINILLOS ANGULO, por parte de la SOCIEDAD INTEGRALES DE INGENIERIA SAS., por los motivos expuestos en la parte motiva de este proveído. CUARTO: ORDENAR la sociedad SERVICIOS INTEGRALES DE INGENIERIA SAS – SEINT, por intermedio de su representante legal o de quien haga sus veces, que en el mismo término concedido en el numeral segundo, cancelar los honorarios dejados de percibir por la accionante VANESSA PINILLOS ANGULO, desde la fecha de cancelación del contrato de prestación de servicios hasta la fecha de renovación del mismo, y los que en adelante se causen hasta en vencimiento del periodo de lactancia, honorarios que deberán ser compensados con la licencia de maternidad que ya fue cancelada. QUINTO: NOTIFÍQUESE por el medio más expedito a las partes y vinculados el contenido de la presente decisión, en los términos previstos en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. SEXTO: REMÍTASE lo actuado a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no presentarse impugnación contra la presente providencia, implementándose todos los protocolos de digitalización establecidos para el envío del asunto.*”

Inconforme con la decisión, la entidad accionada solicitó se REVOQUE los numerales 1,2 y 4, de la Sentencia No. 07 del 06 de febrero del 2023, emitida por el Juzgado 7 Civil Municipal, teniendo en cuenta que no existe un riesgo inminente de los Derechos Fundamentales de la contratista señora **PINILLOS ANGULO**, como de la menor como lo exige la normatividad vigente, toda vez que a la fecha se le está cancelando la Seguridad Social, por lo tanto no se encuentra desprotegida; Así mismo como se demostró en el Plenario y a pesar de que mi Prohijado no tenía la obligación ni el deber legal canceló la LICENCIA DE MATERNIDAD, de conformidad con el IBC, por lo tanto nunca ha obrado de mala fe, por el contrario, siempre ha protegido a la señora PINILLOS ANGULO y a su hija menor.

Se resalta que los contratos de prestación de servicios las cotizaciones a la Seguridad Social corresponden al contratista, quien debe realizar los pagos como trabajador independiente en los términos del Decreto 780 de 2016. En ese orden de ideas la contratista tenía a su cargo las cotizaciones sobre tales honorarios.

II. CONSIDERACIONES

La Corte Constitucional ha reconocido que el objetivo fundamental de la acción de tutela es la protección efectiva, cierta e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, en aquellos casos en que éstos se encuentren transgredidos o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los términos que establece la Constitución y la ley.¹

Para efectos de verificar si la accionante **DENIS VANESSA PINILLOS** es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por maternidad es pertinente recordar que el artículo 13 de la Constitución consagra el principio de igualdad, de donde se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. A su vez, el artículo 43 superior, establece la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral en el empleo durante el embarazo y después del parto, a partir de la especial protección y asistencia a las trabajadoras por parte del Estado, durante el embarazo y después del parto.²

La protección a la maternidad también se reconoce en diversos instrumentos internacionales, tales como los siguientes siete instrumentos: (i) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que en la maternidad y la lactancia existe el derecho a cuidados y asistencia especial (artículo 25.2). (ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo (artículos 4 y 26). (iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que señala que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones, si trabajan (artículo 10). (iv) la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante (artículo 11.2 Lit. a). (v) el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que prevé que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo, cubre la licencia remunerada antes y

¹ Ya la Sentencia T-383 de 2001 había dispuesto precisamente tales criterios que corresponden a los lineamientos centrales de la jurisprudencia en la materia: a) un elemento subjetivo consistente en la “convicción íntima de la existencia de un riesgo o peligro” para el goce y disfrute del derecho y b) un elemento objetivo, consistente en la presencia de condiciones fácticas que “razonablemente permitan inferir la existencia de un riesgo o peligro” para el goce y disfrute de derechos.

² La mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, por lo que cuenta con una estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, la protección de sus derechos por vía de tutela solo debe cumplir en esencia dos requisitos: “a) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios 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.” (SU-070 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada). Esta posición fue reiterada en las sentencias T-550 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; T-138 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, entre otras. Ahora bien, en reciente pronunciamiento (SU-075 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado), la Corte Constitucional advirtió que la protección varía dependiendo del conocimiento del empleador del estado de gestación. Entonces cuando se demuestra que este no tiene conocimiento del embarazo de su trabajadora no está obligado a cancelar las cotizaciones requeridas para que tenga derecho a la licencia de maternidad, ni está obligado al reintegro de la trabajadora.

después del parto (artículo 9.2). Y, (v) el Convenio número tres de la OIT, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.³

De igual forma, la legislación nacional ha desarrollado normatividad que protege a la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia. Así, el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante C.S.T.). Establece que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.⁴

A su vez, el artículo 239 del C.S.T. dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.⁵

El artículo 240 del C.S.T. establece que, para poderse despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo. Este permiso solo se puede conceder con fundamento en alguna de las justas causas de terminación que el empleador puede alegar, las cuales se encuentran previstas en el artículo 62 del C.S.T. Antes de resolver sobre la autorización de despido, el inspector del trabajo debe oír a la trabajadora y practicar las pruebas pertinentes. Por su parte, el artículo 241 del mismo código dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o de lactancia.

De cara a este contexto normativo, la Corte Constitucional ha venido edificando la jurisprudencia frente a la protección de la maternidad y, a través de esta, ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente, debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por la garantía de los derechos de la persona que está por nacer o el recién nacido. De este modo, en general, cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, fundamentada en una justa causa de terminación de las previstas en el artículo 62 del C.S.T.⁶

³ Señala que “en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un periodo de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el periodo en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...”.

⁴ El mencionado artículo 236 fue modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017 y por el artículo 1º de la Ley 1468 de 2011.

⁵ El mencionado artículo 239 fue modificado por el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011.

⁶ Ver sentencias T-550 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-222 de 2017. M.P. (e) Iván Humberto Escrucera Mayolo; T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; T-138 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, entre otras.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional, principalmente en las sentencias SU-070 de 2013⁷ y SU-075 de 2018,⁸ ha considerado que la protección del fuero de maternidad es pertinente cuando se evidencian los siguientes tres requisitos: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios. (ii) que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios.⁹ Y (iii) que el empleador, al momento del despido, tenía conocimiento del estado de embarazo, y no solicitó la autorización previa del inspector del trabajo.¹⁰

Con relación a la prueba del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo, en la Sentencia SU-075 de 2018¹¹ se explicó 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 tal motivo, se tiene que no existe una tarifa legal para demostrar el conocimiento del empleador del estado de embarazo.

Descendiendo al caso objeto de estudio, se establece el vínculo laboral entre la sociedad accionada y la señora DENIS VANESA PINILLOS ANGULO en calidad de Contratista, de acuerdo a los documentos adosados al proceso, debido al Contrato de Prestación de Servicios el 09 de agosto de 2021. También se establece que su función es la de coordinar las actividades correspondientes a Seguridad y Salud dentro de los procesos y actividades de mantenimiento como el asesoramiento sobre los suministros para minimizar los riesgos de Seguridad, motivo por el cual debía rendir informe mensualmente.

Por esta gestión, la señora PINILLOS ANGULO, enviaba sus cuentas de cobro cada 15 días por el valor de \$ 1.000.000, sin retenciones asumiendo sus pagos a la Seguridad Social (pensión – salud – riesgos profesionales).

También se demostró la vigencia de la relación laboral, con el registro civil de nacimiento de la hija que data el día 17 de noviembre de 2022, por lo que, teniendo en cuenta que el contrato laboral inició el 9 de agosto de 2021 y terminó el día 2 de diciembre de 2022, se observa que su duración fue de 16 días. Por tanto, es posible inferir que la actora se encontraba en estado de embarazo dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios. En este sentido, se cumple con el segundo presupuesto para la protección del fuero de maternidad.

⁷ M.P. (e) Alexei Julio Estrada. SPV. María Victoria Calle Correa, SV. Mauricio González Cuervo, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, AV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, AV. Nilson Pinilla Pinilla, SPV. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁸ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. AV. Alejandro Linares Cantillo, SPV. Carlos Bernal Pulido, SPV. Diana Fajardo Rivera, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo, SPV. Alberto Rojas Ríos.

⁹ Los dos primeros requisitos han sido reiterados en diferentes sentencias, por ejemplo, T-550 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa y T-138 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, entre otras.

¹⁰ El tercer requisito corresponde a un cambio en la postura jurisprudencial que la Corte introdujo con la Sentencia SU-075 de 2018, con el cual se modificó lo dicho en cuanto al conocimiento del empleador en la Sentencia SU-070 de 2013. La Corte determinó que cuando, en el proceso de tutela, se demuestra que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, este no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad, ni debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva, y tampoco está obligado a reintegrar a la trabajadora. El mencionado tercer requisito del conocimiento del empleador ha sido reiterado en las siguientes sentencias: T-389 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera; T-395 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. SPV. Carlos Bernal Pulido y T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, AV. Alejandro Linares Cantillo.

¹¹ M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. AV. Alejandro Linares Cantillo, SPV. Carlos Bernal Pulido, SPV. Diana Fajardo Rivera, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo, SPV. Alberto Rojas Ríos.

Sobre el requisito de que el empleador, al momento del despido, tenía conocimiento del estado de embarazo, y no solicitó autorización previa del inspector del trabajo, con la contestación a la tutela, la accionada reconoció que la tutelante comunicó verbalmente su estado de embarazo antes de la fecha de terminación. De igual forma, es claro que la empleadora no solicitó autorización previa de terminación al inspector del trabajo con fundamento en alguna justa causa de las previstas en el artículo 62 del C.S.T. Por tanto, se encuentra cumplido este aspecto del tercer presupuesto para la configuración del fuero de maternidad, relativo al conocimiento del empleador.

Por lo tanto, se logra establecer que la señora **DENNYS VANESSA PINILLOS ANGULO** es una mujer beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por maternidad en el cual se pudo comprobar que se trataba de un contrato de trabajo, que durante la vigencia de este, la actora se encontraba en estado de embarazo, y que su empleadora conocía de su condición de gravidez y por ende, bajo este panorama, es dable tutelar los derechos invocados por la accionante, por lo que el Despacho **CONFIRMARA** la sentencia No. 007 del 6 de febrero de dos mil veintitrés (2.023), proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Buenaventura –Valle Del Cauca.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BUENAVENTURA, VALLE del CAUCA**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR la sentencia No. 007 del 6 de febrero de dos mil veintitrés (2.023), proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Buenaventura –Valle Del Cauca, conforme a lo aquí expuesto.

Segundo: Notifíquese a las partes y al Juzgado del conocimiento, por el medio más expedito, el presente pronunciamiento.

Tercero: ENVIESE a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión (Art. 32 Decreto 2591/91).

NOTIFÍQUESE, COPIESE Y CÚMPLASE.

(Firma Electrónica)
ERICK WILMAR HERREÑO PINZÓN
JUEZ

Firmado Por:
Erick Wilmar Herreño Pinzon
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 003
Buenaventura - Valle Del Cauca

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: **d55708c22127ce6ed9debd7b2661ba1bd7cd5dba968fa477da66b60e466c7e4**

Documento generado en 06/03/2023 06:37:56 PM

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