

Acción de Tutela
Asunto Fallo de Segunda Instancia
Radicación 13-140-40-89-001-2021-00172-00
Radicado Interno: 138363184001-2021-00077-01
Procedente Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar)
Fecha Veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR**



JUZGADO PROMISCOUO DE FAMILIA DEL CIRCUITO
TURBACO-BOLIVAR

**Acción de Tutela
Asunto Fallo de Segunda Instancia
Radicación 13-140-40-89-001-2021-00172-00
Radicado Interno: 138363184001-2021-00077-01
Procedente Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar)
Fecha Veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)**

ASUNTO

El Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de Turbaco (Bolívar), en segunda instancia, procede a desatar la alzada ante el recurso de Impugnación presentado por la parte accionante, contra la sentencia de Tutela de fecha Veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar).

ANTECEDENTES

SUJETOS DE ESTA ACCIÓN

ACCIONANTE: **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**
ACCIONADO: **MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR.**
JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA: **Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (BOL.)**
Radicación **13-140-40-89-001-2021-00172-00**
Radicado Interno: **138363184001-2021-00077-01**

El accionante solicita se proteja los derechos fundamentales a LA VIDA, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, SALUD, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MADRE GESTANTE, Y AL MÍNIMO VITAL. Que, como consecuencia de lo anterior, se ordene al Municipio de Calamar a reintegrarla en el cargo de Secretaria de Salud Municipal, o a ser vinculada en un cargo igual o similar sin desmejorar las condiciones laborales, vinculación al sistema de seguridad social y demás garantías para que se restablezcan sus derechos fundamentales para la preservación de las condiciones dignas de su hijo por nacer. Manifiesta la accionante que, mediante Decreto 039-2021 del 15 de junio de 2021, fue nombrada Secretaria de Salud provisional del Municipio de Calamar, para cubrir la licencia de maternidad de la titular del puesto. El día 5 de octubre notificó al Secretario de Talento Humano y Servicios Administrativos del Municipio de Calamar, de su estado de embarazo, allegando las pruebas pertinentes. Informa que el día 21 de octubre de 2021, la titular del cargo cumpliendo su periodo de licencia de maternidad retomo el cargo como Secretaria de Salud Municipal de Calamar. En consecuencia, fue separada del cargo en estado de embarazo, sin ninguna oportunidad de ser reubicada dentro de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Calamar, vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, salud, quedando desempleada y completamente desamparada, desvinculada al sistema de seguridad social. Dice ser mujer cabeza de hogar, tiene dos hijos que dependen económicamente de ella. En el estado de Gestación en que se encuentra pide al estado que proteja sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital salud, que la Alcaldía de Calamar Bolívar ha vulnerado y de los que requiere con urgencia una especial protección para la preservación de las condiciones dignas de su hijo por nacer.

Acción de Tutela
Asunto Fallo de Segunda Instancia
Radicación 13-140-40-89-001-2021-00172-00
Radicado Interno: 138363184001-2021-00077-01
Procedente Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar)
Fecha Veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

PROVIDENCIA IMPUGNADA

El Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar Bolívar, a través de sentencia de fecha Veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), resolvió no conceder la acción de tutela presentada por la señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ** en contra del MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR., por considerar que existe otro medio judicial, además considero que *“Como Juez Constitucional al dilucidar esa tensión de derechos en casos difíciles, está obligado este Despacho Judicial a confrontar los derechos y la balanza se tiene que inclinar a favor de la de mayor derecho, es decir a favor de aquella persona que está ostentando el cargo de manera permanente, de la planta global de la Alcaldía Municipal de Calamar Bolívar. Bajo el entendido que existe una persona que pertenece a la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Calamar Bolívar.*

El hecho que esté embarazada la reclamante de derechos a través de acción de tutela, no puede ser visibilizado por el Despacho como una regla general el estado de embarazo de la accionante. El Despacho lo que percibe es que existió una relación laboral entre la accionante y la entidad accionada por un término determinado, es decir, mientras realizaba la licencia de maternidad a la titular del cargo. Y es lo que ha sucedido, de acuerdo a lo corroborado en expediente de tutela. La titular del cargo, regresó al cargo que viene ocupando de planta global de la Alcaldía Municipal de Calamar Bolívar, porque de acuerdo a los decretos puestos de presente al Juzgado, eso, es lo que ipsofacto debía suceder. Existe conocimiento de la fecha en que la titular del cargo debía regresar al cargo que desempeña.

No puede este Despacho valorar que ante esa circunstancia exista vulneración de derecho respecto a la accionante por parte de la administración municipal, porque a ella la administración no la está desvinculando por causas de la administración pública, ni siquiera se encuentra allegado un acto administrativo de desvinculación, la peticionaria sale por mandato legal. Porque el término de la licencia de maternidad feneció para la titular del cargo.

Bajo esas apreciaciones, considera el Despacho que la persona que está nombrada en el cargo debe regresar ipsofacto al cargo, amén de que está revestida de ese derecho a madre lactante y ese menor que ya nació, siendo ambos objetos también de protección constitucional.

Es de tener en cuenta además, que al Despacho no le es dado a través de acción de tutela, ordenar a la administración municipal que proceda a reubicar a la accionante porque quedó embarazada en el ejercicio de la licencia de maternidad que le había sido encomendada puesto que como viene expresado con anterioridad no se puede advertir vulneración de derechos por parte de la administración municipal, además que tal orden conlleva el conocimiento de otros aspectos tales como disposición de cargos por parte de la administración, y una serie de condicionamientos administrativos entre otros disposición presupuestal por parte de tal entidad municipal.

Por todo lo enunciado, se negará el amparo constitucional deprecado.

Respecto a la medida provisional ordenada al inicio de la presente acción constitucional, que en el término de veinticuatro (24) horas, MUNICIPIO DE CALAMAR vincule a la señora PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ identificada con C.C. No. 1.051.356.075 al Sistema de Seguridad Social en Salud, para la protección provisional de su derecho a la Salud, en atención a su estado de embarazo. La misma se deja sin efectos, teniendo en cuenta la negación del amparo constitucional deprecado.”.

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN. -

La accionante impugno la sentencia de fecha Veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), expresando sus argumentos afirma que *“Ante la decisión del fallo de tutela por medio del cual se niegan mis peticiones, solicito que, dadas los argumentos por su señoría, sea de conocimiento del Juez de segunda instancia para conocer mi caso. Corte suprema de justicia ha considerado que pesar de la naturaleza del contrato de trabajo a término fijo, el empleador está obligado a renovar el contrato de trabajo a la trabajadora embarazada, en una aplicación extensiva de la protección contra el despido contemplada en el artículo 239 del código laboral. Dentro del precedente contexto y ante la imposibilidad del reintegro desde el punto de vista fáctico, solicito se tenga en cuenta mi posición como mujer embarazada cabeza, desempleada y sin ningún ingreso económico, por lo que solicito especial protección con la medida de protección sustitutiva, es decir el reconocimiento de las prestaciones económicas en materia de seguridad social en salud que garanticen la licencia de maternidad, correspondientes al período comprendido entre la terminación de su vínculo laboral hasta los dieciocho semanas (18) semanas siguientes al parto, conforme a la Ley 1822 del 04 de Enero de 2017, con el fin de que el sistema de seguridad social me brinde la prestación integral del servicio de salud en mi estado de*

Acción de Tutela
Asunto Fallo de Segunda Instancia
Radicación 13-140-40-89-001-2021-00172-00
Radicado Interno: 138363184001-2021-00077-01
Procedente Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar)
Fecha Veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

embarazo y a mi hijo que está por nacer y la licencia de maternidad. El fallo niega la vinculación al sistema de seguridad social, en mi estado de embarazo de alto riesgo por diagnostico medico de epilepsia tal como se evidencia en el certificado médico anexo y como mujer desempleada no cuento con los recursos económicos para acceder a la atención en salud que tanto necesito quedando totalmente desprotegida y vulnerados mis derechos a la salud, la atención médica y hospitalaria debe ser garantizada por el Estado por el simple hecho de estar en embarazo, aparte de que no le pueden negar tales servicios al menor dado que son prioritarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Constitución Política..”

ACTUACION PROCESAL

El Juzgado Promiscuo Municipal De Calamar (Bolívar), a través de auto de fecha Ocho (08) de Noviembre de Dos Mil Veintiuno (2021) admitió la presente acción de tutela, ordenado notificar a la Accionada MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR. Dentro de oportunidad la accionada presento el informe solicitado.

El Juzgado Promiscuo Municipal De Calamar (Bolívar) profirió sentencia el día veintidós (22) de Noviembre de Dos Mil Veintiuno (2021), le fue notificada a las partes, e impugnado por la accionante.

El a quo mediante auto de fecha veinticinco (25) de Noviembre de Dos Mil Veintiuno (2021), concedió la impugnación ordenando remitir a los juzgados Promiscuo del Circuito de Turbaco Turno para que se resolviera la alzada.

CONSIDERACIONES DEL JUZGADO

De conformidad con la preceptiva el Decreto 1382 del 12 de julio de 2000, y a lo dispuesto por la Corte Constitucional en auto número 124 de marzo 25 de 2009 M.P. Humberto Sierra Porto. Auto 198 mayo 28 de 2009 M.P. Luis Ernesto Vargas, Circular PSAC09-029 del Consejo Superior de la Judicatura, este despacho es competente para pronunciarse sobre la presente impugnación.

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares, en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial o existiendo cuando la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

Atendiendo que la Acción de Tutela es una acción pública de constitucionalidad de carácter preferente y sumario, y solo procede en ausencia de otros mecanismos de defensa judicial. Considerado un mecanismo subsidiario o accesorio. Ahora bien, para que la acción de tutela sea procedente se requiere el cumplimiento de los presupuestos procesales;

- Que se trate de un derecho Constitucional Fundamental.
- Que ese derecho sea vulnerado o amenazado y
- Que no haya otro medio de defensa judicial.

Además de lo anterior se requiere de tres condiciones; 1) La existencia de una acción u omisión, 2) La existencia de una violación a un derecho constitucional fundamental y 3) La existencia de una relación de causalidad entre la amenaza o violación y la acción u omisión. Debe tenerse en cuenta también que la vulneración o amenaza del derecho para que proceda la acción de tutela debe ser cierto y de magnitud.

PROBLEMA JURÍDICO.- Corresponde establecer si es procedente amparar los derechos fundamentales al TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFOZADA, PROTECCION A LA MATERNIDAD SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL A LA VIDA DIGNA, de la accionante **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, ante la desvinculación realizada por la accionada **MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR**, con omisión de solicitud autorización al Ministerio Del Trabajo antes de la fecha del vencimiento Del término del nombramiento provisional, realizado mediante Decreto 039 del 15 de junio de 2021, y corregido y adicionado posteriormente mediante decreto 064 del 07 de octubre de 2021 por el término de ciento veintiséis (126) días con fecha de vencimiento el día 21 de octubre del año dos mil veintiuno (2021), **pese a conocer** del estado de embarazo de la accionante desde el mes de octubre de 2021.

Determinar a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas que originaron la contratación y estas aún permanecen a fin de acceder a la petición de ordenar a la **MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR**. para que le restablezca la condición contractual, o en su defecto sea vinculada a un cargo igual o similar sin desmejorar sus condiciones laborales y en consecuencia se le retorne a la accionante sus asignaciones y puesto de trabajo hasta cuando se supere su situación especial de embarazo y cumpla con el periodo de lactancia o exista una justa causa para prescindir de sus servicios profesionales.

PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES. -

La Corte Constitucional en sentencia **T- 184 de 2012 M.P. MARIA VICTORIA CALLE CORREA**, se pronunció sobre la procedencia de la Acción de Tutela contra partículas en razón del estado de subordinación o indefensión, así mismo se refirió a los presupuestos que se deben cumplir para que se ampare el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo por vía de tutela.

“3. Procedencia de la tutela contra particulares en razón del estado de subordinación o indefensión

Conforme el artículo 86 de la Norma Superior la acción de tutela procede, por regla general, contra las autoridades públicas que con su acción u omisión infringen o amenazan derechos fundamentales de una persona, y excepcionalmente, *“contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de las cuales el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión, en los casos que establezca la ley”*.¹

El Decreto 2591 de 1991 establece los casos a que hace mención la norma constitucional, y dispone en su artículo 42, que *“[l]a acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: (...) 9. Cuando la solicitud sea para tutelar quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción, Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.”*

Esta Sala percibe que en el asunto que se analiza no sólo es posible hablar de un estado de subordinación generado en razón de la relación laboral existente, sino que se puede hablar también de un estado de indefensión, ya que como lo ha precisado la jurisprudencia de esta Corporación², el hecho de que una mujer se encuentre en estado de gravidez, no sólo genera la necesidad inmediata de contar con un salario que garantice la subsistencia propia y la del hijo que está por nacer, sino que también le crea dificultades que la ponen en estado de indefensión frente a su antiguo empleador. Por lo tanto, es claro en el caso que se analiza, que la acción de tutela es procedente contra la empresa *“Preservas Empresa de Servicios Temporales S.A.”*, y en atención a ello se dará solución de fondo al caso objeto de revisión.

¹ Inciso 4º, artículo 86 Constitución Política.

² Ver, entre otras, las sentencias T-426 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero) y T-1084 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett).

4. Presupuestos que se deben cumplir para que se ampare el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo por vía de tutela. Reiteración de jurisprudencia

La estabilidad en el empleo es uno de los principios constitucionales que rigen el desarrollo normativo del derecho al trabajo, y que se predica de todos los contratos laborales, sin importar la forma de vinculación del trabajador, o que el empleador sea una persona de derecho público o de derecho privado.³ Este principio busca que el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador no se rompa injustificadamente, para que no se vulneren o amenacen derechos fundamentales de los trabajadores y de sus familias, especialmente su derecho al mínimo vital, y en el evento de que el empleador decida romper el vínculo de manera injustificada, este pague una indemnización al trabajador.⁴

Ahora bien, las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, al igual que otros sujetos de especial protección constitucional, gozan de una estabilidad laboral reforzada. Esta garantía consiste en que sus contratos de trabajo no pueden ser terminados injustificadamente, y en el evento en que se presente una causa justa para la finalización del vínculo, el empleador debe ponerla en conocimiento de la autoridad laboral competente, cuya autorización se convierte en requisito para que el despido sea eficaz.⁵

Al respecto, La Corte determinó, a partir de la interpretación de las múltiples normas constitucionales que regulan el tema y tomando en cuenta los graves problemas de discriminación que sufren las mujeres gestantes en el ámbito laboral, que su derecho a la estabilidad reforzada es un derecho fundamental.⁶

Esa afirmación tuvo origen en la sentencia C-470 de 1997⁷ en la cual la Corte estudió una demanda de inconstitucionalidad del numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.⁸ En aquella oportunidad, el actor argumentó que la norma demandada vulneraba derechos fundamentales de las mujeres embarazadas como el debido proceso y el libre desarrollo de la personalidad, porque en ella se facultaba al empleador a terminar el vínculo laboral con las trabajadoras gestantes o en lactancia sin la autorización de la autoridad laboral competente, y previo el pago de una indemnización allí establecida.

La Corte encontró que, conforme a los principios y derechos consagrados en la Constitución Política de 1991 y en los tratados internacionales suscritos por Colombia, la indemnización establecida en la norma demandada no facultaba al empleador a terminar el contrato de la

³ Constitución Política de Colombia, artículo 53. *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: // [...] estabilidad en el empleo [...]”*

⁴ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64. *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. // En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: [...]”*

⁵ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240. *“1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. // 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes [...]”*

⁶ Sentencia T-373 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). En esta oportunidad la Corte sostuvo que: *“el derecho a no ser discriminada por razón del embarazo - del cual surge el derecho a una estabilidad laboral reforzada -, se encuentra consagrado, entre otros, en los artículos 43 y 53 de la Constitución. En este sentido se ha afirmado que el mismo no constituye un derecho constitucional fundamental, pues las mencionadas normas establecen derechos sociales o económicos de naturaleza programática. No obstante, tal afirmación ignora que el derecho a no ser discriminada a causa del embarazo se deriva del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política. Por consiguiente, debe sostenerse que la estabilidad reforzada a la que se ha hecho referencia no es sino una derivación del derecho fundamental a la igualdad de la mujer embarazada”*. En el mismo sentido, se puede revisar la sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero, unánime).

⁷ (MP. Alejandro Martínez Caballero, unánime). En las sentencias T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda) y T-1043 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas), entre otras, la Corte señala que: *la estabilidad laboral reforzada es “un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia.*

⁸ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 239. *“[...] 3°) La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad 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, al pago de las doce (12) semanas del descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.”*

Acción de Tutela
Asunto Fallo de Segunda Instancia
Radicación 13-140-40-89-001-2021-00172-00
Radicado Interno: 138363184001-2021-00077-01
Procedente Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar)
Fecha Veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

trabajadora embarazada sin justa causa, sino que constituía una sanción suplementaria al empleador por incumplir sus obligaciones legales.

En esta sentencia, la Corporación resaltó la especial protección constitucional a la mujer embarazada, de la que se deriva la obligación en cabeza de todas las autoridades de aplicar con mayor rigor los principios y derechos constitucionales cuando estén de por medio sus derechos, ya que, si se diera tratamiento igualitario a las mujeres trabajadoras gestantes y a otros trabajadores, se estaría desconociendo el carácter especial o reforzado de esta protección. Por ello, la estabilidad laboral de la mujer gestante se considera un derecho superior, susceptible de ser amparado por vía de tutela, sin importar la clase de contrato ni la vinculación de quien pide el amparo. Al respecto, ha sostenido la Corte:

“[...] la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.”⁹

Ahora bien, luego de la interpretación hecha por la Corte sobre el alcance de la indemnización establecida en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, este Tribunal ha revisado en múltiples oportunidades acciones de tutela interpuestas por mujeres embarazadas o en estado de lactancia, a quienes les han terminado su contrato de trabajo sin una justa causa legal y sin autorización de la autoridad laboral competente, estableciendo una serie de requisitos que se deben verificar para la procedencia del amparo. Estos requisitos son:

“(1) Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.”¹⁰

No obstante, en la sentencia T-095 de 2008,¹¹ la Corte modificó su jurisprudencia en relación con el requisito de acreditar que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora. Con el fin de otorgar una protección más amplia a los derechos de la mujer en estado de embarazo, la Corporación estimó que este requisito no puede interpretarse de manera rígida, pues las interpretaciones restrictivas terminan por exigir que sea la trabajadora quien pruebe si el embarazo fue o no conocido por el empleador, y esto se presta para abusos y ubica a las mujeres en una situación grave de indefensión. Al respecto, señaló:

⁹ Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

¹⁰ Sentencia T-373 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). En esta sentencia, la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por una servidora pública que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción, a quien se le declaró la insubsistencia de su nombramiento cuando tenía trece (13) semanas de embarazo, situación que había sido informada previamente a la entidad pública a la cual se encontraba vinculada. Este Tribunal consideró que la acción de tutela era un mecanismo judicial procedente para amparar los derechos de la actora, ya que, aunque existía otro medio de defensa judicial, en ese caso se buscaba proteger el derecho al mínimo vital de la madre y del nasciturus, sin embargo, decidió no amparar los derechos fundamentales de la actora, ya que no encontró demostrado que esta hubiera notificado previamente a la entidad accionada sobre su estado de embarazo. Los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas han sido reiterados, entre otras, en las sentencias T-625 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-1084 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett), T-550 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-087 de 2006 (MP. Clara Inés Vargas Hernández).

¹¹ MP. Humberto Sierra Porto. En esta sentencia, la Corte estudió la acción de tutela interpuesta por una mujer vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo, a quien se le informó que su contrato de trabajo no sería prorrogado. Con posterioridad a la notificación de la no renovación de su contrato, la accionante tuvo conocimiento de su estado de embarazo, situación que fue notificada inmediatamente a su empleador. Sin embargo, el empleador decidió mantener su decisión de terminar el contrato de trabajo a partir de la fecha previamente informada a la trabajadora. La accionante manifestó que la desvinculación afectaba, entre otros, su derecho y el de su futuro hijo, al mínimo vital, ya que se encontraba sola y no contaba con otra fuente de ingresos para procurarse su sustento. La Corte amparó los derechos de la actora, porque consideró que, en ese caso, la garantía de la estabilidad laboral reforzada operaba, ya que la tutelante logró acreditar que “su estado de embarazo se presentó bajo la vigencia del contrato laboral”. En consecuencia, este Tribunal declaró que la terminación del contrato de trabajo había sido ineficaz, y ordenó a la entidad accionada que reintegrara a la tutelante al cargo que venía desempeñando al momento de su desvinculación.

“[...] encuentra la Sala que conferir protección a la mujer únicamente cuando se ha comprobado que el despido fue discriminatorio esto es, que se despidió a la mujer en razón o por causa del embarazo, termina por restringir una protección que la Constitución confiere de manera positiva, en términos muy amplios, y cubija tanto a las mujeres gestantes como a los(as) recién nacidos(as)”.

Así mismo, la Corte consideró que la normatividad legal que desarrolla la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación o lactancia no contempla en ningún momento que el estado de embarazo deba ser conocido por el empleador para que opere dicha garantía, ya que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo tan sólo establece que **“[N]ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia”, y que “[s]se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.”**

En consecuencia, y con el fin de brindar una protección de mayor alcance a los derechos fundamentales de las mujeres en embarazo o en lactancia, y de realizar una interpretación más garantista y acorde **con los principios constitucionales y las normas internacionales de los tratados de derechos humanos suscritos por Colombia**, la Corte concluyó:

“Si la trabajadora quedó embarazada durante la vigencia del contrato y prueba mediante certificado médico que ello fue así –cualquiera que sea la modalidad de contrato mediante el cual se encuentre vinculada laboralmente la mujer gestante-, el empleador debe reconocerle las prestaciones económicas y en salud que tal protección comprende en consonancia con lo dispuesto por la Constitución y por los instrumentos internacionales de derechos humanos.”

Pues bien, en ese pronunciamiento se concluyó que, **existiendo la presunción de despido por razón del embarazo**, para todos los tipos de contratos laborales, **la prueba de que el empleador conocía o debía conocer el estado de gravidez de la trabajadora no puede ser exigida a la mujer**, y es el empleador quien debe demostrar que el despido está objetivamente justificado en alguna de las causales de despido con justa causa del Código Sustantivo del Trabajo. **Esta exigencia en ningún momento pretende omitir el requisito del conocimiento que debe tener el empleador sobre la gravidez de la trabajadora, sino que aspira a ampliar la protección de la mujer gestante para evitar que, en casos de despido injustificado de una trabajadora embarazada, se niegue el amparo por una supuesta insuficiencia probatoria.**

Por lo demás, es claro que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada depende del cumplimiento de los requisitos antes citados, debiéndose analizar cada caso, para determinar, según las pruebas e indicios obrantes en el expediente, si el despido estuvo ajustado a los requisitos legales y constitucionales mencionados, **en especial, si se respetaron y garantizaron los derechos fundamentales de la trabajadora y del hijo por nacer, o por el contrario, se configura la presunción de despido por causa del embarazo.**

Para terminar, es importante señalar que, independientemente de la clase de contrato que se tenga suscrito con la mujer en embarazo, sea de duración indefinida, a término fijo, o por el tiempo de la obra o labor contratada, **esta Corte ha precisado que la prohibición de terminar unilateralmente el contrato respectivo, por causa o con ocasión del embarazo es aplicable, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesta la trabajadora permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su mínimo sustento, para atender y garantizar los derechos de su recién nacido hijo.**¹²

En ese sentido, ha explicado la Corporación que, aunque por la naturaleza jurídica de los contratos por obra o labor contratada, se prevé una terminación cierta, que normalmente reduciría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer en estado de embarazo se debe

¹² Sentencia T-040A de 2001 (MP Fabio Morón Díaz)

aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, o el simple hecho de una supuesta terminación de la obra o labor contratada, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato. Con fundamento en los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral¹³, esta Corporación ha sentenciado que **“siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”**.

“[L]a Corte ha afirmado que el sólo advenimiento del término, en el caso de los contratos a término fijo, no constituye elemento objetivo suficiente para la terminación del contrato, debido al poder de irradiación del principio de estabilidad laboral, menos aún en el caso de las mujeres embarazadas frente a quienes, por tratarse de sujetos de especial protección, opera la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, le corresponde al empleador correr con la carga de la prueba de sustentar en qué **consiste el factor objetivo que le permite desvirtuar** la presunción de discriminación que pesa sobre sí, en el caso de las trabajadoras que debido a su estado de gravidez, no son nuevamente contratadas o son despedidas”¹⁴.

La Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013 Magistrado Ponente ALEXEI JULIO ESTRADA al hacer la Unificación de la protección a la maternidad, planteo varias hipótesis fácticas de alternativas laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante **contrato de trabajo a término indefinido, a término fijo y por obra o labor determinada**.

La anterior posición se encuentra reiterada en la Sentencia **SU-075 de fecha julio 24 DE 2018** M.P **Gloria Stella Ortiz Delgado**. En la que se produjo un cambio de precedente en maternidad. El despacho invoca para el presente caso la modalidad del contrato a **Término fijo**.

1.1. Precedente vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas en los contratos de trabajo a término indefinido, a término fijo y por obra o labor determinada.

103. En este sentido, el precedente actual en relación con la protección de la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas en estos tipos de contratos puede resumirse de la siguiente manera:

Modalidad	Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo	Falta de conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo
Contrato a término fijo	1 Si la desvinculación ocurre <u>antes del vencimiento</u> del plazo pactado y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral . Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.	1. Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y <u>no se adujo justa causa</u> , tiene lugar una protección intermedia . Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, el reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, puede ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa.
Contrato a término fijo	2 Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo . En este	2. Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y <u>se alega una justa causa distinta al cumplimiento del plazo</u> pactado, tiene lugar una protección débil . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el

¹³ Sentencia C-016 de 1998 (MP Fabio Morón Díaz)

¹⁴ Sentencia T-1084 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett)

	<p>caso, tiene lugar una protección intermedia¹⁵.</p>	<p>periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p>
		<p>3. Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y <u>se alega como justa causa dicha circunstancia</u>, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Tampoco se reconoce el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato pactado ya había terminado.</p>

“La Sala Plena de la Corte Constitucional, al revisar tres expedientes de tutela, reafirmó la importancia de garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras en estado de gestación y durante la lactancia, como medida para evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo. Por tanto, para despedir a una trabajadora cuyo embarazo es conocido por el empleador, este debe acudir al Inspector del Trabajo previamente. Sin embargo, en el estudio de los expedientes acumulados, la Corte encontró que cuando el empleador no tiene conocimiento sobre el embarazo y el contrato laboral termina, no se puede alegar que existe discriminación y, por ende, no se aplica el fuero de maternidad. La Corte, en la sentencia de unificación fallada el martes 24 de julio de 2018, consideró que resulta excesivo exigir a los empleadores que reintegren al empleo, paguen la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de trabajadoras que fueron despedidas sin que se supiera acerca de su embarazo. Por ende, si se imponen tales medidas incluso cuando no existe discriminación contra la trabajadora en razón de su embarazo, se desincentiva la contratación de mujeres y se limita su acceso al mercado laboral. En uno de los casos analizados, la demandante había sido despedida como resultado de un proceso disciplinario y pedía su reintegro argumentando que en el momento del retiro ya se encontraba embarazada. No obstante, la Sala encontró que ni el empleador ni la trabajadora sabían del embarazo al momento del despido. Igualmente, en otro de los procesos acumulados, la trabajadora manifestó que conoció de su estado de gestación tres semanas después de su despido sin justa causa, por lo que la Corporación concluyó que no tenía derecho a la protección. Por el contrario, en el tercero de los expedientes analizados, consideró que el empleador sí conocía el embarazo de la trabajadora, por lo cual la Corte ordenó el pago de salarios y prestaciones durante el período correspondiente al embarazo, licencia de maternidad y período de lactancia. La Sala Plena también sostuvo que las denominadas empresas de servicios temporales deben responder solidariamente con las empresas usuarias por el despido de trabajadoras con fuero de maternidad. La Magistrada Diana Fajardo Rivera salvó parcialmente el voto, pues discrepó de que se hubiera negado el amparo en dos de los tres casos estudiados y, en especial, del cambio de precedente constitucional que llevó a cabo la Sala Plena. En general, consideró que las estadísticas sobre desempleo de las mujeres en edad reproductiva mencionadas en la sentencia no eran concluyentes para modificar la doctrina de la Corte, puesto que de ellas no es posible derivar que la causa fundamental de la discriminación laboral de las mujeres es la específica subregla que se eliminó. En dicho fenómeno estructural, subrayó, concurren varias causas y operan con independencia de que el empleador, al despedir a la trabajadora embarazada, haya o no tenida conciencia de su estado. Correlativamente, destacó que la sola supresión del precedente no va a reducir el fenómeno discriminatorio. De otra parte, la Magistrada indicó que, con la modificación imprevista de la jurisprudencia, la Corte dejó completamente desamparada a un grupo importante de mujeres, sin que existan otras medidas idóneas y eficaces para asegurar, durante la gestación y la lactancia, su eficaz protección. Aclaró que, si bien comparte que la carga atribuida hasta ahora al empleador podía ser revisada, resultaban indispensables avisos de oportunidad, para que el Estado pudiera adoptar las políticas y decisiones

¹⁵ Sobre este particular, la Sentencia **SU-070 de 2013** desarrolló la citada regla en los siguientes términos: *“Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T.”*

Acción de Tutela
Asunto Fallo de Segunda Instancia
Radicación 13-140-40-89-001-2021-00172-00
Radicado Interno: 138363184001-2021-00077-01
Procedente Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar)
Fecha Veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

requeridas, en orden a asumir sus obligaciones constitucionales, sin propiciar una desprotección inmediata como la que se sigue de la sentencia”.

El periódico *Ámbito Jurídico* en publicación de fecha 19 de junio del 2020 realizó la recopilación de los conceptos jurídicos más relevantes y recientes emitidos por la entidad. **Estabilidad laboral de la mujer embarazada durante la emergencia causada por el covid-19** “Mientras se mantenga la emergencia sanitaria que atraviesa el país por cuenta de la propagación del coronavirus (covid-19), se deben asignar actividades que se puedan ejecutar desde casa o que sean equivalentes a la naturaleza del cargo que se desempeña en el sitio de trabajo. De igual manera, precisó el Ministerio del Trabajo, la situación extraordinaria actual no es causal para terminar o suspender unilateralmente los contratos de trabajo ni los de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión celebrada con el Estado, para efectos de la consulta.

En ese sentido, recordó que en aplicación de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada no debe haber distinción en la modalidad contractual ni en la calidad del empleador (público o privado), sino la causa que motiva la medida que, en todo caso, debe ser resuelta por la justicia ordinaria, en caso de controversia. La entidad recordó que corresponde al empleador desvirtuar la causa discriminatoria del despido mediante la acreditación de una justa causa de despido y obtener de la autoridad del trabajo competente la autorización previa. (Lea: En principio, la crisis derivada del covid-19 no es justa causa para terminar el contrato laboral: Min trabajo). Concepto 15151, mayo 15/20.

Contratistas podrán percibir honorarios y cumplir posteriormente su objeto.- Frente a una consulta sobre la viabilidad de prórroga de un contrato por prestación de servicios en la actual emergencia económica, sanitaria y social derivada de la propagación de coronavirus (covid-19), el Ministerio del Trabajo recordó lo que al respecto se previó en el **artículo 16 del Decreto 491 del 2020**, por el cual se adoptaron medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas.

De acuerdo con esta norma, aquellos contratistas cuyas obligaciones solo se puedan realizar de manera presencial continuarán percibiendo el valor de los honorarios durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio, previa verificación de la cotización al sistema general de seguridad social, sin perjuicio de que, una vez superados los hechos que dieron lugar a la emergencia, cumplan con su objeto y obligaciones en los términos pactados en los contratos. La emergencia no es causal para terminar o suspender unilateralmente los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión celebrados con el Estado. **Concepto 081, mayo 21/20.**

Alternativas a las que puede acceder el empleador para proteger el empleo. - El ministerio resolvió la inquietud de un empleador sobre las medidas para continuar pagando salarios a los trabajadores que se ausentan de su lugar de trabajo por orden presidencial debido a la pandemia (aislamiento preventivo obligatorio). La entidad recordó las alternativas que se han adoptado con el fin de proteger el empleo en este tiempo de crisis económica y sanitaria derivada de la propagación del coronavirus (covid-19), entre ellas el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas y permisos remunerados. Así mismo, precisó los efectos de la suspensión del contrato de trabajo y el procedimiento de postulación para acceder a los beneficios del programa de apoyo al empleo, qué tipo de empresas pueden acceder y cómo se asegurará el Gobierno de que el subsidio esté siendo utilizado para pagar la nómina. **Concepto 13315, mayo 18/20.**

Aportes a seguridad social durante la suspensión del contrato de trabajo. - Teniendo en cuenta que la seguridad social es un derecho constitucionalmente protegido e irrenunciable, durante la suspensión del contrato de trabajo estará en cabeza del

empleador realizar el total de los aportes correspondientes a salud y pensión, ya que durante este lapso el trabajador no está devengando salario alguno, esto con el fin de garantizar sus derechos. No obstante, indicó el Ministerio del Trabajo, una vez termine la suspensión, el empleador podrá deducir el porcentaje que por ley le corresponde al trabajador, en los términos del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. La suspensión del contrato de trabajo no implica que desaparezca en forma transitoria el contrato de trabajo y, por el contrario, se mantiene el vínculo jurídico. Solo se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios. **Concepto 23851, mayo 13/20.**

Verifica el despacho que la accionante **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, de a la fecha de interposición de la presente acción no se acredita el estar embarazada, también lo es que este hecho fue reconocido por la entidad accionada; así mismo, afirma la parte accionante, encontrarse desempleada por haber cesado en su nombramiento en provisionalidad atribuida a causa de la acción de la MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR.

En este orden la accionante solicita se tutele los derechos fundamentales constitucionales como derecho al trabajo, y protección de la mujer, derecho a la estabilidad laboral reforzada, derecho al mínimo vital, derecho a la seguridad social, se ordene a la **MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR**. para que le restablezca la condición Laboral, y en consecuencia se le retorne a su asignación y puesto de trabajo, o en su defecto sea reubicada en un cargo de iguales condiciones laborales, hasta cuando se supere su situación especial de embarazo y cumpla con el periodo de lactancia o exista una verdadera justa causa para prescindir de sus servicios profesionales.

La accionada cuando presentó su informe expreso; *“La Administración Municipal de Calamar, para garantizar la continuidad del servicio, por motivo de la licencia de maternidad otorgada a la secretaria de Salud, Dra. OMAISY DE LA HOZ ACOSTA, procedió a hacer un nombramiento provisional, teniendo en cuenta que en la planta de personal de la alcaldía Municipal de Calamar, no existía personal idóneo para hacer el respectivo encargo. En ese sentido, se nombró, mediante Decreto 039 del 15 de junio de 2021, y corregido y adicionado posteriormente mediante decreto 064 del 07 de octubre de 2021. Así las cosas, no desconocemos la importancia y la protección constitucional de la madre gestante, y la condición en la que se encuentra la tutelante, sin embargo, se presenta una situación de conflicto de derechos fundamentales, por cuanto la titular del despacho de la secretaría de salud, Dra. OMAISY DE LA HOZ ACOSTA, se reintegró de una licencia de maternidad, y, por lo tanto, es una madre lactante.*

El juez de primera instancia negó el amparo al considera que la accionante tiene la vía ordinaria laboral.

Si bien no fue aportado documento, a la presente acción constitucional que demuestre el estado de embarazo de la accionante, quien, en su escrito de tutela, en el numeral tercero, afirma haber puesto en conocimiento del mismo al Secretario de Talento Humano y Servicios Administrativos del Municipio de Calamar, de mi estado de embarazo, allegando las pruebas pertinentes, la referida condición fue aceptada por la Accionada como se desprende de la contestación “”.

Por otro lado, también se encuentra demostrado que la MUNICIPIO DE CALAMAR Bolívar desde el mes de octubre tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante. De lo anterior se concluye que se encuentra dado los requisitos para la protección de la estabilidad reforzada de la mujer en estado de embarazo, consagrado los requisitos en la sentencia **SU 070- DE 2013** y recientemente en la sentencia **SU-075 de 2018**, esta última con un cambio de precedente den maternidad cuando el empleado desconoce el estado de embarazo de la trabajadora, que no es el caso presente en razón a que como se indicó de la contestación de la tutela la accionada acepta que le fue comunicado el estado de embarazo de la accionante.

La Sentencia SU-070 de 2013 unificó la jurisprudencia en relación con la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada. En dicha providencia, la Corte Constitucional respecto del contrato de prestación de servicios estableció: "(...) 6. **En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral**".

Debido a la vinculación mediante nombramiento provisional de la accionante por parte de la accionada se encuentra entre las formas de contratos que la Corte constitucional en los precedente enunciados ha extendido la protección, al afirmar que la decisión adoptada cubija a los contratos privados y los contratos públicos, conforme a Decreto 039 del 15 de junio de 2021, y corregido y adicionado posteriormente mediante decreto 064 del 07 de octubre de 2021, vinculada a partir del día 15 de junio hasta el 21 de octubre de 2021, por lo anterior y atendiendo el conocimiento del Estado de embarazo, la entidad accionada estaba **en la obligación de obtener con anterioridad** al vencimiento del mismo el permiso del Inspector del Trabajo, circunstancia que fue omitida por la entidad accionada.

Por lo cual el despacho con fundamento en las sentencias de UNIFICACION 070-2013 y 075 del 2018, ordenará a la **Alcaldía del Municipio de Calamar** que dentro de los **diez (10)** días siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá reconocer a la accionante el pago de las cotizaciones de la seguridad social durante el periodo de gestación; y de conformidad a la línea jurisprudencial y por encontrarse demostrado como se insiste el estado de embarazo de la accionante, el conocimiento del mismo por parte de la accionada y la ausencia de la solicitud de permiso que debió elevarse antes del vencimiento de la terminación del contrato ante la oficina del inspector de trabajo como lo exige la ley en el numeral 1° del artículo 239 y la sentencia C- 470 de 25 de septiembre de 1997 M.P Alejandro Martínez Caballero, se ordenara el reintegro sin solución de continuidad a la accionante señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, a un cargo equivalente o superior, al que venía desempeñando, hasta tanto concedido permiso para terminación de contrato laboral ante las oficinas de trabajo. Igualmente, se ordenará a la **Alcaldía del Municipio de Calamar**, que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de esta sentencia, pague a la accionante todos los salarios dejados de percibir y las correspondientes prestaciones a que haya lugar, desde la fecha de desvinculación hasta la fecha en que el reintegro se haga efectivo.

Esta decisión se refuerza con los parámetros constitucionales del principio de la solidaridad consagrado en la carta política la cual determino que Colombia es un Estado Social el Derecho definido en sentencia TUTELA T-889- 2014 "*como el principio de solidaridad inspira la conducta del individuo para fundar la convivencia en la cooperación y no en el egoísmo. La vigencia de este principio elimina la concepción paternalista, que crea una dependencia absoluta y de las personas respecto del Estado y que ve en este al único responsable de alcanzar los fines sociales. Mientras el concepto la solidaridad, en cambio, se incorpora a los particulares al cumplimiento de una tarea colectiva con cuyas metas están comprometidos, sin perjuicio del papel atribuido a las autoridades y entidades públicas. El principio de solidaridad tiene tres acepciones: (i) como una pauta de comportamiento conforme con la cual deben obrar los individuos dada ciertas situaciones; (ii) Un criterio de interpretación n el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales; (iii) Un límite a los derechos propios*". Principio al cual es oportuno acudir atendiendo la situación de declaratoria mundial por la pandemia del COVID 19 y atendiendo igualmente al estado de Embarazo de la accionante a quien se le garantiza la estabilidad reforzada de la mujer embarazada.

Atendiendo lo expresado en la Sentencia SU070-2013 “*Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T*”

En razón a lo anterior se ordenará revocar la sentencia de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar), en su lugar, **conceder** la tutela a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, y al mínimo vital suyo y de su hijo por nacer, por los motivos expuestos en la parte considerativa.

Proceda a cancelar las cotizaciones por concepto de seguridad social que como a le corresponde realizar a la accionante por el término de gestación dentro de los **diez (10)** días siguientes a la notificación del presente fallo. Ordénese el reintegro sin solución de continuidad a la accionante señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, a un cargo equivalente o superior, hasta tanto la accionada le sea concedido permiso para terminación de contrato laboral ante las oficinas de trabajo.

El Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de Turbaco Bolívar administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

Resuelve:

PRIMERO: Revocar la sentencia de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar).

SEGUNDO: CONCEDER la tutela a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, y al mínimo vital suyo y de su hijo por nacer, como mecanismo transitorio de protección por los motivos expuestos en la parte considerativa.

TERCERO: Ordenar a la accionada **MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR**, que dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre sin solución de continuidad a la señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, a un cargo equivalente o superior, al que venía desempeñando, hasta tanto concedido permiso para terminación de contrato laboral ante las oficinas de trabajo.

CUARTO: Ordenar a la accionada **MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR**, que dentro de los quince (15) a la notificación de esta sentencia, pague a la accionante señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, todos los salarios dejados de percibir y las correspondientes prestaciones a que hayan dado lugar, desde la fecha de desvinculación hasta la fecha en que el reintegro se haga efectivo.

QUINTO: Ordenar a la accionada **MUNICIPIO DE CALAMAR BOLIVAR**, que dentro de los quince (15) a la notificación de esta sentencia, pague a las entidades que se encuentran afiliada la accionante señora **PIER ANGELIS TINOCO JIMENEZ**, los aportes

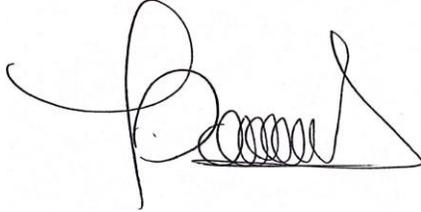
Acción de Tutela
Asunto Fallo de Segunda Instancia
Radicación 13-140-40-89-001-2021-00172-00
Radicado Interno: 138363184001-2021-00077-01
Procedente Juzgado Promiscuo Municipal de Calamar (Bolívar)
Fecha Veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

al sistema de Seguridad Social y parafiscales que hayan dado lugar, desde la fecha de desvinculación hasta la fecha en que el reintegro se haga efectivo.

SEXTO: En los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, Notifíquese esta Providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito.

SEPTIMO: Ejecutoriada la presente providencia remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jose David Barrios Acevedo', with a stylized flourish at the end.

JOSE DAVID BARRIOS ACEVEDO

Juez Promiscuo de Familia del Circuito de Turbaco (Bolívar)