



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)
ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA
ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA
ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES
en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARIA
DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA,
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL
DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL
Barrancabermeja, abril (20) de dos mil veinte (2020)
8:30 am

Procede el Despacho a resolver la Acción de Tutela instaurada por PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA, contra EL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ-UNIPAZ-. siendo vinculados de manera oficiosa LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES, radicada y tramitada desde el 14 de abril de 2020.

HECHOS

Fundamenta la acción de tutela la peticionaria en los hechos que a continuación se compendian:

1. Que ingresó a laborar en el Instituto Universitario de la Paz, mediante la resolución No D0-0196-19 del 14 de febrero de 2019 como docente ocasional de tiempo completo.
2. Afirma que estando vigente la vinculación, informó acerca de su estado de embarazo, siendo posteriormente nombrada docente ocasional de tiempo completo con resolución DO-0213 del 6 de junio de 2019.
3. Añade que mediante resolución No 0260 del 15 de julio de 2019 fue nombrada nuevamente como docente ocasional de tiempo completo.
4. Asegura que sin explicación alguna y pese que mantenía su vinculación laboral, liquidó y pago sus prestaciones sociales y vacaciones correspondientes al semestre de 2019.
5. Añade que pese que el periodo académico b de 2019 finalizó el día 6 de noviembre de 2019 y la última vinculación como docente ocasional finalizaba el día 6 de noviembre de 2019, continuó su vinculación laboral, ya no nombrada mediante Resolución o acto administrativo alguno, sino mediante un contrato laboral verbal.
6. Dice que el 12 de noviembre de 2019 nació su hija quien presentó un soplo en el corazón, que conllevó que fuera tratada en la UCI por un periodo de ocho (8) días y requiriendo tratamiento médico especializado



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGÉLICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de Producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

- posteriormente, tratamiento que se encuentra suspendido con ocasión a las medidas adoptadas por el COVID 19.
7. Afirma que su empleador el Instituto Universitario de la Paz pagó su licencia de maternidad de forma habitual normal; la cual finalizó el 20 de marzo, razón por la cual el día 17 de marzo de 2020 se presentó a trabajar ante su jefe inmediata ingeniera Angélica Cervantes en la Escuela de Ingeniería de Producción, y su respuesta fue que regresara a casa y que ellos la llamarían.
 8. Señala que debido que recibía llamada alguna, ni se le asignaba carga académica o administrativa alguna, y llegado el día 30 de marzo de 2020 y tampoco le pagaron salario, procediendo a enviarle vía correo electrónico a su jefe inmediata ingeniera Angélica Cervantes escrito donde le solicitaba asignación de labores académicas o administrativas, en atención a la pandemia que afronta el país, y las directrices dadas por el Ministerio de Educación Nacional, los estudiantes se encuentran desarrollando clases virtuales.
 9. Narra que en escrito de fecha 2 de abril de 2020 la recibió respuesta a su solicitud, desconociendo flagrantemente los antecedentes legales y constitucionales, y normas proferidas con ocasión a la pandemia que afronta el país, toda vez que si bien es cierto ocupaba el cargo de docente ocasional, lo cierto es, que me encuentro amparada por el fuero de maternidad, toda vez que me encuentro en periodo de lactancia.
 10. Afirma que acude a esta acción, toda vez que es madre cabeza de familia, no tengo trabajo alguno, paga arriendo, servicios públicos, y su menor hija depende de sus ingresos; si contar con otros recursos económicos; sumado a la imposibilidad de conseguir un empleo con la situación del COVID 19.
 11. Finalmente indica que, si bien es cierto, de conformidad con el Artículo 74 de la Ley 30 de 1992, los docentes ocasionales deben ser nombrados mediante Resolución, lo cierto es, que en el presente asunto asegura que actualmente tiene un contrato verbal de trabajo con el Instituto Universitario de la Paz, entidad que flagrantemente viola sus derechos a la seguridad social, derecho a la salud, al trabajo, y a la vida en condiciones de dignidad, y estabilidad laboral reforzada.

PRETENSIONES

Solicita la accionante

“PRIMERA: Amparar sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la vida digna, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia de ello,

SEGUNDA: Se ordene al INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ reintegrarse a su cargo de igual o de mayor jerarquía al que venía desempeñando al momento de su despido.

TERCERA: Se ordene al INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ realizar el pago de las sumas dejadas de percibir por concepto de salarios y prestaciones sociales hasta el momento que se produzca el reintegro.



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

CUARTA: Se prevenga al INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ, para que en lo sucesivo se abstenga de vulnerar los derechos de las mujeres gestantes lactantes derivados del fuero de maternidad.

QUINTA: En caso de considerar que en el presente asunto vulneran otros derechos constitucionales fundamentales no invocados, utilicen las facultades extra petita a que haya lugar.

RESPUESTAS A LA ACCIÓN

- INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ -UNIPAZ.

Dio respuesta a la presente acción constitucional, pronunciándose frente a cada uno de los hechos, precisando como cierto que la señora PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA, ingresó a UNIPAZ mediante resolución No DO-0196-19 del 14 de febrero del 2019, en calidad de docente ocasional de tiempo completo durante el periodo 14 de febrero de 2019 al 1 de junio de 2019 (semestre A de 2019). Así mismo señala que posteriormente se le vinculó transitoriamente mediante Resolución No. DO—0213-19 del 6 de junio de 2019, durante el periodo 6 de junio de 2019 al 12 de julio de 2019 (intersemestral B 2019) e igualmente mediante Resolución DO-0260-19 del 15 de julio de 2019, para el periodo 15 de julio de 2019 al 9 de noviembre de 2019.

Argumentan que también es cierto que estando vinculada con UNIPAZ, informó sobre su estado de embarazo, y fue nombrada docente ocasional tiempo completo mediante resolución No. DO-0213 del 6 de junio de 2019, tal y como se indicó en el hecho primero, derechos que UNIPAZ nunca desconoció como mujer en estado de embarazo, todo lo contrario, no fue desamparada. La estabilidad laboral en el caso concreto por ser una docente ocasional es de carácter relativo conforme la jurisprudencia constitucional.

Añaden que la condición de vinculación docente tiene soporte en la ley 30 de 1992, en este sentido, es un vínculo transitorio dada la condición de docente ocasional. En el presente evento, nunca ocurrió un fenómeno jurídico de “despido” o “desvinculación” por su condición de embarazo, gestación o lactancia, pues, su no condición de docente se predica por la finalización de los periodos semestrales para los que estuvo vinculada.

Al hecho cuarto manifiesta que no es cierto que sin ningún tipo de explicación el INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ – UNIPAZ, liquidó y canceló las prestaciones sociales correspondientes al segundo semestre del año 2019, pues su vinculación se originó a través de la Resolución DO-0260-19 del 15 de Julio de 2019, donde señala el periodo de su actividad como docente que iría desde el 15 de julio de 2019 al 6 de noviembre del 2019, fecha en que culmina el segundo semestre del periodo académico. UNIPAZ, conforme la jurisprudencia constitucional debe en cada periodo de vinculación “liquidar las prestaciones sociales” a los docentes, pues, es un derecho que les asiste luego de su vinculación “transitoria”.

Al hecho quinto refiere que no es cierto, que fuere vinculada por “contrato laboral verbal de trabajo”, pues, con posterioridad a esas fechas, gozó de una



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA S.O.A; UNIDAD CLÍNICA LA MADALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGÉLICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de Producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -POSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

licencia de maternidad fruto de su embarazo, y, comoquiera que debía garantizarse durante este periodo su vinculación al Régimen de Seguridad Social, se mantuvo su vinculación para garantizar esta estabilidad laboral relativa. Una vez finalizada su licencia de maternidad, en que gozó de prestaciones económicas, no existía la necesidad del servicio, ni la vinculación transitoria que otrora existió. Teniendo en cuenta el estado de gravidez de la docente, en su condición de docente ocasional, se respetó su estabilidad laboral a pesar de que su periodo académico B hubiese terminado el 6 de noviembre del 2019, se le garantizaron sus derechos, UNIPAZ protegió su licencia de maternidad la cual terminaría el día 16 de marzo del 2020.

En cuanto al hecho sexto señala que es cierto según consta en los documentos anexos a la acción, pero se reitera, posterior a esta fecha inicia su disfrute de la licencia de maternidad en protección del menor, sin que le conste lo relacionado con la suspensión de tratamiento médico de su hija por la pandemia Covid-19.

En cuanto al hecho séptimo acepta como cierto protegiendo su estado de maternidad y los derechos del menor. En todo caso, la prestación económica la realiza la EPS correspondiente, dado el pago de la seguridad social por parte de UNIPAZ.

Frente al hecho OCTAVO, argumentan que es parcialmente cierto. Pues la accionante se acercó a la escuela y conversó con la directora ANGÉLICA MARÍA CERVANTES ORDÓÑEZ sobre su continuidad con UNIPAZ, pero la respuesta de la directora fue que debía revisar el tema jurídico de su situación teniendo en cuenta que la protección reforzada finalizaba con el periodo de licencia, fecha hasta la cual se garantizó la seguridad social integral, pues, la vinculación docente ocasional es, como su nombre lo indica, transitoria y nunca indefinida. En este sentido, nunca ha ocurrido un "despido" o "desvinculación", pues, los actos administrativos tienen fecha de inicio y finalización del periodo docente.

Al noveno CIERTO, dando respuesta al escrito especificando la inexistencia de una vinculación indefinida en la ley 30 de 1992, sino transitoria, en armonía con el principio constitucional de autonomía universitaria. En todo caso, la actuación no obedece a un actuar discriminatorio por su condición de madre, sino porque no existe una vinculación docente ocasional en la fecha y que recaiga sobre la accionante.

Al hecho DECIMO respondió que no ES CIERTO ya que, a través de la Directora de Escuela de Ingeniería de Producción, se procedió a dar respuesta al derecho de petición impetrado y se dieron las razones del caso.

Al DÉCIMO PRIMERO: señala no constarle la situación personal de la accionante, señalando además como no ciertos los hechos 12, 13, 14, 15 y 16, señalando al hecho 17, que es cierta la existencia de esta circular, pero sin que exista una relación laboral, pues fue transitoria para el periodo semestral B de 2019, y durante el 2020, para garantizar la estabilidad laboral relativa, esto es, la garantía de la seguridad social, por ello, una vez finalizada la



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERPAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de Producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

licencia, y no existiendo ningún tipo de vinculación docente, no se puede predicar despido por causa de discriminación ninguna; sin que sea cierta la violación de sus derechos.

Finalmente se opone a la prosperidad de la acción, peticionando se declare improcedente ya que nunca desamparó a la tutelante, y, por el contrario, reitera que no es posible predicar algún tipo de estabilidad laboral reforzada, máxime cuando, como en el caso concreto, nunca existió un despido o desvinculación unilateral, sino que, como se ha indicado, la última vinculación transitoria finalizaba el día 9 de noviembre de 2019, pero, protegiendo los derechos del menor por nacer, se garantizó posterior a esta fecha de finalización del semestre B de 2019, tanto los salarios (licencia) como la afiliación al sistema de seguridad social integral.

- MINISTERIO DE TRABAJO, OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA

Emitieron respuesta a la vinculación, considerando que el fuero de estabilidad laboral reforzada en mujeres en estado de embarazo es de raigambre constitucional, independiente de la modalidad del vínculo contractual, ya sea a través de contrato laboral o contrato de prestación de servicios.

En atención a lo anterior, dice no oponerse a las pretensiones de la accionante, ello teniendo en cuenta que se trata presuntamente de violación de los derechos fundamentales al Trabajo, Seguridad Social y Estabilidad Laboral Reforzada, en consideración a que la Honorable Corte Constitucional hizo extensiva dicha protección a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o lactancia, independientemente de su vínculo contractual.

No obstante, lo anterior, como quiera que la accionante está reclamando derechos constitucionales ante quien fue su contratante, no existe vulneración por parte dicho ente, toda vez que el Ministerio del Trabajo actúa conforme a las competencias otorgadas.

También señalan que los pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que ningún funcionario está facultado para declarar derechos individuales ni definir controversias, en el caso concreto siendo el operador judicial el llamado a determinar la real existencia o no de vulneración derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital del trabajador – accionante al terminar su contrato laboral, teniendo en cuenta la situación particular y concreta.

Bajo tal circunstancia, solicitan ser desvinculados de la presente acción constitucional, toda vez que no es el ente infractor de derechos fundamentales de la accionante, y éste ha actuado conforme a las competencias otorgadas.

- COOMEVA EPS

Informan que la accionante no ha requerido valoración por Medicina Laboral de COOMEVA EPS, dado que no hay evidencia de transcripción de



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)
ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA
ACCIONADO; INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA
EONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES
en calidad de Directora de la Escuela de ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA,
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL
DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

incapacidades prolongadas en el Aplicativo de Incapacidades. No es hiperfrecuentadora, ni ha requerido estudio de origen de la enfermedad, ni recomendaciones laborales o extralaborales.

Agregan que en las historias clínicas del aplicativo no se documenta patología o lesión de salud que permita definir fuero de estabilidad laboral por salud. No se tiene acceso a otras fuentes de información médica que permitan afirmar lo contrario.

También indican que se documenta estado de embarazo en el 2019, con fecha de parto el 12/11/2019, presentando 24 días de incapacidad en últimos trimestres de embarazo y Licencia de Maternidad del 12/11/2019 al 23/04/2020. Por tanto, aún está vigente la Licencia de Maternidad hasta el 23/04/2020 y habría pertinencia de reincorporación al trabajo al finalizar la Licencia de Maternidad (a partir del 24/04/2020).

En cuanto a los hechos refieren que no les consta, por lo que deberán ser probados.

A las pretensiones, señalan que no les está permitido declarar derechos individuales, ni definir controversias, dado que es una competencia atribuida a los jueces de la república, sin embargo, procederán en caso de cualquier reclamación que se llegare a presentar por el accionante.

Refieren que no se oponen a que una vez analizadas las pruebas se amparen los derechos invocados por la accionante, siendo el operador judicial el llamado a determinar la real existencia o no de vulneración de derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y mínimo vital de trabajador –accionante al terminar su contrato laboral, según el caso concreto.

- UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA

Dio respuesta oportunamente, presentando oposición a todas y cada una de las pretensiones de la acción, al no ser la entidad responsable del aseguramiento en salud de la señora PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA, sin que puedan intervenir en el reconocimiento de derechos laborales. Situación que la debe definir el INSTITUCIONAL UNIVERSITARIO LA PAZ.
PETICIÓN

En este sentido solicitan ser desvinculados ante la inexistencia de vulneración a sus derechos pues las situaciones fácticas y jurídicas que describe son ajenas a la institución, pues LA UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S, en el caso concreto solo presto servicios de salud a la tutelante.

- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA

Dieron respuesta a los hechos expuestos por la accionante, manifestando que no les consta los hechos expuestos, y la relación laboral existente con el



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)
ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA
ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ. Sin embargo, a pesar de que la accionante no allegó la mencionada resolución No. DO-0196-19 del 14 de febrero de 2019, mediante la cual fue nombrada docente ocasional tiempo completo; en la respuesta otorgada por la parte accionada, con fecha 02 de abril de 2020, se reconoce la vinculación mediante resoluciones DO-0196-19 del 14 de febrero de 2019, DO-0213-19 del 06 de junio de 2019 y DO-0260-19 del 15 de julio de 2019.

En cuanto a las pretensiones de la accionante, señalan que no se oponen en caso de que se prueba la estabilidad laboral reforzada; peticionando en todo caso ser desvinculados de la acción constitucional, toda vez que la situación fáctica que da origen a la protección invocada recae exclusivamente en la entidad accionada, esto es, el INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ-UNIPAZ

- HOSPITAL INTERNACIONAL DE COLOMBIA. HIC

Dieron respuesta manifestando que no tienen legitimación en la causa por pasiva, pues no existe relación entre dicha institución y la señora PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA entre los hechos manifestados en el libelo tutelar, sin embargo, consideran que la vinculación se da en virtud de lo referido a su menor en relación con las atenciones recibidas.

Sostienen que, una vez revisado el SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN HOSPITALARIA INTEGRAL -SAHI-, se encuentra que la menor es una paciente que ha sido atendida en una sola oportunidad en la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S. de forma particular. La paciente asistió a consulta externa por la especialidad de genética con la Dra. Norma Cecilia Serrano, quién determinó lo siguiente: "Paciente recién nacida, remitida a estudio por rasgo dismórficos. Al examen físico se encuentra cara plana, hendiduras palpebrales inclinadas hacia arriba, cuello corto, por lo cual se debe descartar alteración cromosómica tipo trisomía 21. Plan: 1. Cariotipo en sangre con banda G2. 2. Control con Genética con resultado de Cariotipo"

EN cuanto al tema del reintegro señalan debe ser estudiado y analizado sobre el Instituto Universitario La Paz., por ser el empleador de la accionante y tener énfasis en ello la acción interpuesta.

No obstante, lo anterior, y en virtud de las pretensiones presentadas en el libelo tutelar, consideran que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para lo pretendido, teniendo en cuenta que el reproche subyace de una relación laboral y es la jurisdicción ordinaria laboral quien tiene la competencia para ello, pues, se considera que el amparo no resulta procedente como mecanismo transitorio.

Finalmente solicitan que se disponga la desvinculación inmediata de la institución, además no tienen interés legítimo en las resultas de la presente acción.

- MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA.



NO. 2020-174 (RAD INTERNO 2700 057)
ACCIONANTE: DOÑA MERCEDES STBA VERDEZ
ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; ASOCIACIÓN VIGILANTE DE ESTUDIOS FUNDACION CRISTIANOPOLITA DE COLOMBIA
SOSA PUEBLO S.A.S.; UNIDAD CLINICA LA VIGILANTE Y ASOCIACION EPS. APP PROTECCION, INGENIERIA AERONAUTICA COLOMBIA
NO EXISTE EN EL PRESENTE EN LA ENTONDA DE VIGILANCIA DE COMPARACION DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARIA
DE EDUCACION DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA,
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCION SOCIAL -PREVIDA Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL
DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD ASES

Dieron respuesta de manera oportuna, señalando que, conforme a los hechos y pretensiones de la acción, en ninguna circunstancia, ha oficiado como empleador del accionante o superior de la INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ, configurándose así, la FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA.

En este sentido solicitan, que se declare la improcedencia de la acción de tutela en referencia, ya que como lo menciona el accionante, fue o es trabajador de la citada compañía, por ende, no existen obligaciones ni derechos recíprocos de índole laboral entre estos dos, lo que da lugar a que haya ausencia de responsabilidad por parte de dicho Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza, alguno de los derechos fundamentales invocados por él.

Piden que en pro de salvaguardar el derecho al debido proceso se vincule al Ministerio de Trabajo. Aunado a lo anterior se debe señalar, que las funciones administrativas de dicho ente no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo a quien le está vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La acción de tutela, definida por el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, como un mecanismo de protección inmediata de los derechos fundamentales, del que goza toda persona para reclamar, ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, como quiera que resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad o de particulares por excepción.

No obstante, lo anterior, es procedente sólo cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o cuando aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En lo que atañe específicamente a la subsidiariedad de la tutela, la Corte Constitucional sostuvo que

"la acción de tutela ha sido concebida únicamente para dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la trasgresión o la amenaza de un derecho fundamental, respecto de las cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho. La tutela no puede converger con vías judiciales diversas por cuanto no es un mecanismo que sea factible de elegir según la discrecionalidad del interesado, para esquivar el que de modo específico ha regulado la ley; no se da la concurrencia entre éste y la acción de tutela porque siempre prevalece- con la excepción dicha-la acción ordinaria. La acción de tutela no es, por tanto, un medio alternativo, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, ya que su naturaleza, según la Constitución, es la de único medio de protección, precisamente incorporado a la carta con el fin de llenar los vacíos



RD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de Producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

que pudiera ofrecer el sistema jurídico para otorgar a las personas una plena protección de sus derechos esenciales".

Hechas las anteriores precisiones, pasara el Despacho al análisis de los derechos deprecados como vulnerados por la actora, esto es, si le asiste razón a la tutelante de pretender por intermedio de la presente acción, el reintegro a su lugar de trabajo, y se le permita allí culminar su periodo de gestación y por ende la licencia de maternidad a la cual asegura tiene derecho.

1. Sobre este particular, lo primero que se debe advertir es que desde el punto de vista, no sólo dogmático sino además procedimental, la Constitución Política ha sido muy clara en señalar en varias de sus normas, la importancia del derecho a la **maternidad**, al clasificarla como un sujeto de especial protección, indicando que la mujer tiene iguales derechos y oportunidades que los hombres, y no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación, **durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.**(art. 13, 43, 53 C.N.).

De ahí que de antaño la H. Corte Constitucional haya establecido el principio general, según el cual la estabilidad laboral reforzada en el caso de la mujer embarazada, es un derecho fundamental, que se deriva del derecho a no ser discriminada por ocasión de su estado y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia

2. Así mismo la legislación laboral, ha dedicado un capítulo completo a establecer la mínimas garantías o protección a la maternidad, entre la cual debe resaltarse el Artículo 239 del C.S.T y S.S modificado por la Ley 1468 de 2011¹, **que establece la prohibición imperativa al empleador de despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en lactancia y con mayor énfasis en la presunción legal que establece, que en caso de ser despedida se presume que se efectuó por este motivo, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades.** (Negrilla y Resaltado del Juzgado)

3. Dicha presunción ha de aplicarse con independencia de la relación laboral que exista, lo que significa que en caso de proceder el empleador al despido este será ineficaz y deberá cancelar a la trabajadora el equivalente a 60 días de salarios, a las 14 semanas de salario como descanso remunerado y a las

¹ ARTÍCULO 2o. Modifíquese el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 239. Prohibición de despido.

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.



RAD. 2020 -214 (RAD INTERNO 2020 087)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA BONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de Producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -POSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato.

4. Ahora bien, es preciso advertir, que de antaño se ha sostenido el principio general según el cual, no es la acción de tutela la vía procedente para que una persona obtenga el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal es el de la jurisdicción ordinaria o en su defecto la jurisdicción contenciosa administrativa, de ahí que el juez constitucional deba verificar sobre la situación concreta, es decir, si existe relación de causalidad entre el despido y el estado de embarazo o lactancia, y si dicho proceder afecta indiscutiblemente los derechos fundamentales de la madre y de la criatura que está por nacer.

5. Por esta razón, la Jurisprudencia Colombiana en cabeza de la H. Corte Constitucional, en reciente **JURISPRUDENCIA -SU 070 DEL 13 DE FEBRERO DE 2013,²- UNIFICÓ** las reglas jurisprudenciales en materia de protección laboral reforzada a la maternidad en el ámbito laboral, que se **DEBEN APLICAR EN TODOS LOS CASOS EN LOS QUE UNA MUJER SEA DESVINCULADA DURANTE EL PERÍODO DE EMBARAZO O DE LACTANCIA.**

Al respecto en comunicado del 13 de febrero de 2013 se resumen en lo siguiente:

“Con ocasión de la revisión de treinta y tres casos en los que trabajadoras en estado de embarazo fueron desvinculadas de sus actividades laborales, y teniendo en cuenta que existían posiciones diferentes de la jurisprudencia constitucional sobre la perspectiva de análisis y el alcance de la protección laboral reforzada que las ampara, la Corte procedió a establecer criterios unificados que tienen en consideración (i) el conocimiento del embarazo por parte del empleador y (ii) la modalidad bajo la cual se encontraba trabajando la mujer gestante. Para la Corte, la protección coherente con el sentido de *fuero de maternidad* consiste en garantizar a la mujer su “derecho efectivo a trabajar”, independientemente de la alternativa laboral en que se encuentre. Recalcó que para despedir a una mujer en esas circunstancias, el empleador debe demostrar que media una justa causa y dada esta, contar con el permiso de la autoridad administrativa competente.

En cuanto al conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, la Corte señaló que no es requisito para establecer si hay lugar o no a la protección, sino únicamente para determinar el grado de protección. Ese conocimiento da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido obedeció al embarazo y por ende, a un factor de discriminación en razón del sexo. Por su parte, la falta de conocimiento da lugar a una protección diferente, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

La Corte precisó que el conocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, forma que resulta más fácil de probar, pero también cuando se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, como cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite ser inferido, se solicitan permisos o se dan incapacidades laborales por razón del mismo, o cuando el hecho es de conocimiento público por los compañeros de trabajo. De igual modo, la Corte reiteró



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA TONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de Ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

que puede inferirse el conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador así lo sugieran.

En relación con el otro factor que define el alcance de la protección reforzada, esto es, la **modalidad de la relación laboral**, la Corte reiteró las cargas que de acuerdo con el orden jurídico (legal y constitucional) están en cabeza del empleador y a favor de la trabajadora, según la categoría de dicha relación definida por la ley o dada por la existencia de un contrato-realidad, en los términos del artículo 53 de la Constitución.

En este sentido, **reafirmó dos premisas que la jurisprudencia ha desarrollado**, con el fin de extender la protección general que la Constitución brinda a las mujeres gestantes en materia laboral a los demás alternativas de trabajo, al determinar que: **(i) las modalidades de contratación mediante empresas de cooperativas de trabajo asociado o servicios temporales implican, en principio, la existencia de una relación laboral sin causales específicas de terminación entre la empleada embarazada y estas empresas; y (ii) cuando en algunos contratos con fecha o condición específica de terminación (v.gr. contratos a término fijo, de prestación de servicios o de obra), la necesidad del servicio o de la obra pendiente de realizar o del objeto del contrato desaparece en momentos en que la empleada o contratista ha quedado en estado de embarazo, es posible presumir que la falta de renovación del contrato se dio por causa del embarazo. En suma, para que proceda la protección reforzada derivada de la maternidad, en caso de cesación de la alternativa laboral, basta demostrar: a) la existencia de una relación laboral y b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o prestación.**

Ya en concreto, las medidas de protección de las mujeres gestantes adoptadas por la Corte Constitucional, consisten en (i) el reconocimiento de las prestaciones en materia de seguridad social en salud, hasta el momento en que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad; (ii) la orden de reintegro de la mujer embarazada o la renovación de su contrato, a menos que se demuestre que el reintegro o la renovación no son posibles. Adicionalmente, (iii) en algunos casos procede la indemnización prevista en el artículo 239 del C.S.T. cuando hay conocimiento del estado de embarazo por parte del trabajador y se procede al despido sin justa causa.

Con fundamento en estos criterios, la Corte procedió a aplicar las reglas fijadas a los casos revisados, según se tratara de *contrato a término indefinido*, con conocimiento o no del empleador del estado de embarazo y existencia o no de justa causa para la terminación del contrato; *contrato a término fijo*, en las mismas condiciones y según el momento en que se dio la desvinculación de la trabajadora gestante; *contrato de obra*, en el que además hubo que determinar si la causa del **contrato subsistía, para efectos de su continuación; contrato de prestación de servicios que configura un contrato-realidad laboral; y modalidades contractuales** mediante *cooperativas de trabajo asociado* o empresas de *servicios temporales*. De igual modo, el Tribunal Constitucional precisó la forma de protección de la trabajadora gestante o lactante vinculada a entidades de Estado, bien sea en cargo de libre nombramiento y remoción, cargo de carrera en provisionalidad que entra a concurso o es suprimido."

6. Debe resaltarse además que la Corte Constitucional en la sentencia SU-071/13,³ dio aplicación de las reglas establecidas en sentencia SU-070 de 2013 así:

³ Concedió el amparo de los derechos fundamentales de la señora Johana Andrea Marulanda Ruiz, vulnerados por la empresa de servicios temporales Serviola S.A., al decidir dar por terminado el contrato individual de trabajo en misión, por el término que dure la labor, estando la accionante en embarazo.



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 067)

ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA

ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculadas de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALERA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA) Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

"De acuerdo con esas reglas, la acción de tutela era procedente en la medida en que: (i) la peticionaria solicita la protección laboral reforzada que deriva de la maternidad y que se concreta en la prohibición de ser discriminada por ocasión del embarazo y de otros derechos de rango fundamental, como el derecho a la seguridad social y al mínimo vital; (ii) existe legitimación por activa, porque la peticionaria es titular de los derechos fundamentales invocados; y por pasiva, porque tuvo un vínculo laboral con la empresa Serviola S.A., de modo que se encuentra en una situación de subordinación frente a esta; (iii) la acción se interpone como mecanismo subsidiario para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, debido a que el mínimo vital de la accionante se encuentra amenazado, en la medida en que se trata de una persona que sobrevive con un salario mínimo y no cuenta con otros medios para subsistir. Adicionalmente, al momento de impetrar la tutela, se trataba de un sujeto de especial protección que se encontraba en situación de indefensión debido a su estado de embarazo.

Teniendo en cuenta que el empleador no conocía el estado de gestación de la trabajadora que se encontraba vinculada mediante un contrato por obra o labor, y que la desvinculación de la accionante se dio una vez cumplida la obra (promoción y venta de productos comercializados), alegando esto como justa causa, la medida de renovación del contrato no procede, pues el empleador demostró que el objeto del mismo finalizó y que esta fue la única causa para darlo por terminado. De este modo, la protección debía consistir en el reconocimiento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud durante el período de gestación posterior a la terminación de su contrato. No obstante, en este caso concreto, esta orden fue reemplazada por el pago de la licencia de maternidad. Así mismo, dado que no se encontró demostrado el conocimiento del empleador del embarazo, no hubo lugar a ordenar la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo."

CASO CONCRETO

De los argumentos expuestos y en el caso concreto de la accionante PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA, se tiene que no se demuestra la existencia del contrato verbal de trabajo que aduce continuo después del 6 de noviembre de 2019, pues si bien es cierto, dio a la luz a su menor hija el pasado 12 de noviembre de la presente anualidad generándose la respectiva licencia de maternidad, No 89451, con fecha de inicio 12/11/2019, también es cierto, que finalizaba el 16 de marzo de 2020, tal como lo informó la entidad accionada, esto es, UNIPAZ.

Lo que se aprecia es que, su vinculación se originó a través de la Resolución DO-0260-19 del 15 de Julio de 2019 al **6 de noviembre del 2019**, y finalizado dicho periodo se procedió a liquidar y cancelar las prestaciones sociales correspondientes al segundo semestre del año 2019, fecha en que culminaría el segundo semestre del periodo académico según se observa de las pruebas aportadas, al tratarse de vinculación "transitoria"; pero debido a su condición de embarazo se continuó con la vinculación al Régimen de Seguridad Social, y se mantuvo su vinculación como señaló la accionada; precisamente para garantizar esa estabilidad laboral relativa, en el caso concreto, y a pesar de que su periodo académico B finalizaba el 6 de noviembre del 2019, se continuó y protegió hasta la finalización de su licencia de maternidad la cual se repite finalizaba el día **16 de marzo del 2020**.



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)
ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA
ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA
DORA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES
en calidad de Directora de la Escuela de ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA
DE EDUCACION DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA,
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL
DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

En ese orden, acceder a las pretensiones de la accionante, como es el reintegro a un cargo igual o de mayor jerarquía, implicaría como lo sostuvo la Ho. Corte Constitucional ordenar la creación del cargo que venía ejerciendo y que en todo caso, desbordaría las funciones o competencias del juez constitucional, irrumpiendo competitividades propias del ejecutivo, como es el de demostrar en primer lugar la necesidad del cargo que desempeña la accionante, y que eventualmente corresponde a funciones propias y misionales de la Institución Universitaria UNIPAZ, aspectos que la tutelante tampoco está discutiendo, y que en todo caso se repite podrían conllevar a vulnerar principios y criterios de acceso a la función pública, contemplados en el art. 125 de la C. Nacional, pues en este caso, se tiene que la accionante inicialmente fu contratada con carácter transitorio, conforme lo establece la ley 30 de 1992.

Así lo indicó la Honorable Corte Constitucional en sentencia de TUTELA 2017-743 del 18 de diciembre de 2017, M.P. DRA GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO en la que se indicó:

Por un lado, ordenar un reintegro en esas condiciones implica en últimas ordenar la creación de un cargo sin constatar la necesidad de él, cuando constitucionalmente está establecido que "no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente"[64].

Ordenar a la administración nombrar en un cargo a la accionante, implicaría una injerencia indebida del juez en las competencias del ejecutivo, en la medida en que, al menos en sede de tutela, aquel logró explicar que la actividad encomendada a la accionante es esporádica y no misional para municipio, por lo que no tiene vocación de permanencia.

En esa misma línea, toda vez que la accionante no tiene vínculo con la administración, o al menos en este trámite constitucional no logró acreditarlo, una orden para nombrarla como funcionaria del municipio demandado, implicaría dar vía libre a una forma de acceso a cargos públicos que no está contemplada en el ordenamiento jurídico y que contraviene el artículo 125 constitucional, mismo que dispone el mérito como principio y criterio de acceso a la función pública. Ello implica también el desconocimiento del principio a la igualdad (artículo 13), en tanto se estaría prefiriendo a la accionante para hacer parte de la administración pública, sin fundamento jurídico válido, en tanto los principios que la informan imponen cierto grado de idoneidad para la prestación del servicio público, que debe ser acreditado antes y más allá de las condiciones particulares de vulnerabilidad de la persona. Ni dichos principios, ni el mérito, pueden ser sacrificados, para la satisfacción de las peticiones de la accionante sin subvertir los principios de la administración pública y la constitución misma. "

En consecuencia, y al no estar acreditado que la terminación de su nombramiento en la institución, fue con ocasión al estado de embarazo o que en este caso se hubiere realizado contrato de trabajo verbal -existencia de un contrato realidad- contrato de trabajo- no se accederá a las pretensiones de la misma, toda vez que en este caso la accionante PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA tiene otra vía sí lo estima conveniente, como es acudir ante la JURISDICCIÓN ORDINARIA LABORAL o CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA



RAD. 2020 -216 (RAD INTERNO 2020 087)
ACCIONANTE PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA
ACCIONADO: INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; siendo vinculados de oficio FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES.

peticionando las reclamaciones que considere oportunas, con relación a los hechos narrados en la presente acción.

Sin más consideraciones y en mérito de lo expuesto, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de Ley,

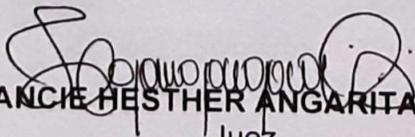
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la presente acción de tutela promovida por la ciudadana **PAOLA MERCEDES NIÑO TERRAZA** contra EL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ-UNIPAZ-. siendo vinculados de manera oficiosa LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S; UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S; COOMEVA EPS, AFP PROTECCIÓN, INGENIERA ANGELICA CERVANTES en calidad de Directora de la Escuela de ingeniería de producción del INSTITUTO UNIVERSITARIO LA PAZ; SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL; MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA; Y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL; EN SALUD ADRES; conforme lo antes expuesto.

SEGUNDO: NOTIFIQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, por el medio más EXPEDITO, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 indicándoles que, acogiendo las medidas sanitarias preventivas por el COVID 19, serán atendidas las impugnaciones a esta acción constitucional exclusivamente por correo institucional: j03cmbmeja@cendoj.ramajudicial.gov.co

TERCERO: REMITIR a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión, sino fuere impugnada; teniendo en cuenta en todo caso, lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA10-11519 de 2020, que no se remitirá hasta tanto se levanten las medidas adoptadas por motivos de salubridad pública. (Covid19)

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,


FRANCIE HESTHER ANGARITA OTERO
Juez